

## El docente universitario como gestor de competencias para el egreso

**Diego Fuenmayor**

*Licenciado en Educación Mención Orientación, Facultad de Humanidades y Educación de LUZ. E-mail: dafp099@hotmail.com*

**Nexy Valbuena**

*Magíster en Orientación. Licenciada en Educación, Mención Ciencias Pedagógicas Área Orientación Profesora Jubilada de la Universidad del Zulia. E-mail: nvrnj1@cantv.net*

**Heriberta Castejón de Caballero**

*Doctora en Ciencias Humanas, Licenciada en Educación, Mención Ciencias Pedagógicas Área Orientación. Centro de Orientación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. E-mail: hc60@hotmail.com*

---

### Resumen

El docente universitario cumple un papel fundamental durante el proceso de formación de los estudiantes, el cual es formar a futuros profesionales e investigadores de alta calidad capaces de dar respuesta a los requerimientos que se presenten en el campo laboral. Para ello, se hace necesario el conocimiento y manejo de estrategias didácticas por parte del docente, en función del desarrollo de competencias para el egreso, siendo estas medulares en su proceso de inserción al mercado laboral. El presente artículo tiene como propósito informar sobre el diagnóstico realizado a los docentes de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ, relacionado con el manejo e implementación de estrategias que faciliten el desarrollo de competencias de egreso (Búsqueda de empleo, orientación profesional, formación profesional y autorrealización) en la formación de los estudiantes, para desempeñarse de manera eficiente en el campo ocupacional. Metodológicamente este estudio

Recibido: 09-09-2011 ~ Aceptado: 04-04-2011

*Diego Fuenmayor, Nexy Valbuena y Heriberta Castejón de Caballero*  
*El docente universitario como gestor de competencias para el egreso*

se caracteriza por ser de tipo descriptivo con un diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la entrevista mediante encuesta. El instrumento utilizado fue la escala tipo likert. Dentro de los resultados obtenidos se evidenció que se requiere una intervención en los siguientes aspectos, en cuanto al Manejo de herramientas para la búsqueda de empleo; estimular el uso y aplicación de estrategias docentes vinculadas con el desarrollo de capacidades para el manejo de herramientas para la búsqueda de empleo.

**Palabras clave:** Estrategias Docentes, inserción laboral, desarrollo de competencias, eje transversal.

## The University Teacher as an After Graduation Skills Manager

---

### Abstract

The university teacher plays a key role during the process of educating students, which is to train future professionals and high-quality researchers capable of responding to requirements that arise in the workplace. To do this, the teacher needs to know and handle teaching strategies for developing after graduation competences, since these are pivotal to the students' process of integration in the labor market. This paper aims to report on the diagnosis made of teachers in the Faculty of Humanities and Education at LUZ related to managing and implementing strategies to facilitate the development of exit skills (job search, career counseling, vocational training and self training) in educating students to function efficiently in the occupational field. Methodologically, this study is characterized as descriptive, with a non-experimental design. The technique used was the interview through survey; the instrument was a Likert scale. Results showed that intervention is required in handling tools for job search, thereby stimulating the use and application of teaching strategies associated with the development of skills for handling job search tools.

**Keywords:** teaching strategies, job placement, skills development, transversal axis.

### Introducción

Uno de los elementos más importantes en el desarrollo del pue-

blo venezolano es sin duda la educación universitaria, para lo cual se requiere de recursos adecuados, siendo de singular importancia el

docente universitario junto con los estudiantes, actores protagónicos en el proceso de formación profesional. Por ello, si se requiere la mejora de la praxis pedagógica, en la cual se debe tratar primero de buscar la manera que el docente esté dispuesto a realizar eficientemente su labor, lográndose de esta manera la formación de profesionales comprometidos con el país y siendo exitosos en el campo laboral.

De esta manera, el artículo que se presenta a continuación tiene como propósito dar a conocer la exploración que se llevó a cabo en la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ para diagnosticar si los docentes tienen información, manejan e implementan estrategias que faciliten el desarrollo de competencias para el egreso (Búsqueda de empleo, orientación profesional, formación profesional y autorrealización) en la formación de los estudiantes, para desenvolverse de manera eficiente en el campo ocupacional.

Siguiendo lo planteado en el artículo 32 de la Ley Orgánica de Educación, la Educación Universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanas y ciudadanos críticos, reflexivos, sensibles y comprometidos social y éticamente con el desarrollo del país. Esto significa que las instituciones universitarias adquieren un gran compromiso en el proceso de formación de futuros profesionales.

Dentro de ese marco, Según Bartha (1997) considera la docencia como un proceso organizado, intencional y sistemático que orienta los procesos de enseñanza-aprendizaje, exigiendo en el profesor el dominio de su especialidad, así como el conocimiento de las estrategias, técnicas y recursos psicopedagógicos que promuevan la interacción didáctica y los aprendizajes significativos en los usuarios.

Vinculado al concepto, el docente universitario según Salazar Susan (2006) tiene como tarea primordial el acto educativo dentro de una disciplina, por ello, tiene exigencias en el bagaje de conocimientos disciplinares y en lo pedagógico; es decir, en cómo encontrar formas interventivas que permitan enseñar aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y valores que deben aprender los próximos profesionales.

En síntesis, el rol que cumplen las universidades y los docentes en el proceso de formación de futuros profesionales va más allá de enseñarles el quehacer de una disciplina específica. Debido a que es imposible creer que los conocimientos adquiridos durante la carrera universitaria sean suficientes para toda la vida; tomando en consideración que el actual mundo laboral exige profesionales altamente competentes a nivel personal, intelectual y de producción.

### **Marco Teórico**

Las transformaciones educativas requieren no sólo de cambios estructurales, sino también modificaciones en las prácticas educativas. Lograr que docentes y estudiantes participen de una manera más comprometida durante el proceso de enseñanza aprendizaje, será posible en la medida en que conozcan, interpreten y hagan suyas las nuevas propuestas curriculares enmarcadas en el modelo de las competencias profesionales integrales.

Spencer y Spencer (1993) definen las competencias como una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad en un trabajo o situación.

Asimismo, Martha Alles (2002) las competencias son en definitiva características fundamentales del hombre e indican formas de comportamientos o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo. Es decir, las competencias hacen referencia a las características de personalidad devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

En la educación universitaria, el proceso de formación de la competencia se encuentra a cargo de los docentes mediante el ejercicio de sus funciones dentro y fuera del aula. Ortiz (2009) plantea que el proceso pedagógico profesional es

el sistema de actividades docentes, extra docentes, extra curriculares, productivas y de investigación que se llevan a cabo en la universidad para formar la personalidad de los futuros profesionales, en función de la formación de sus competencias laborales.

Para Ortiz (2009) el trabajo del docente representa su compromiso con el proceso de planeamiento de la formación de las competencias laborales, es decir, el compromiso de explicitar los objetivos y ubicándose conscientemente a favor de la mayoría de los estudiantes, seleccionando y organizando los contenidos curriculares, escogiendo métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza.

Por otra parte, la formación para el egreso se define en esta investigación como un proceso de capacitación del futuro profesional que abarca el desarrollo de competencias medulares para su desempeño en las distintas áreas y campos de trabajo, vinculadas al conocimiento y comprensión teórica y a la aplicación del mismo, a través de habilidades y destrezas desarrolladas durante su preparación académica y profesional, aunado a los valores personales como parte importante de percibir a los otros y convivir en sociedad.

Para el estudio de la formación para el egreso no hay que perder de vista que desde el ingreso a la carrera universitaria, el estudiante trae

conlleva una serie de competencias que le favorecen durante el curso de la misma, estas son llamadas competencias básicas definidas por Tobón (2006) como "la base para el desarrollo de todas las demás competencias y son fundamentales para la vida en la sociedad. Se forma a partir de la familia, las relaciones sociales, educación preescolar, básica y media, esencialmente, aunque se siguen desarrollando en la educación superior y el resto de la vida. Posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana. Constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo".

En el transcurrir del estudiante por la carrera que cursa, va ir desarrollando dos tipos de competencias: las genéricas definidas por Tobón (2006) como "aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones. Las competencias genéricas se garantizan por: aumentan las posibilidades de empleabilidad, al permitir a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro; favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo; permiten la adaptación de diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dado por las competencias, la crisis económicas y la globalización; no están ligadas a una ocupación en particular; se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje; y

su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa".

Otra de las competencias desarrolladas en la formación profesional es la específica definida por Tobón (2006) como "aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización así como procesos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior".

Tomando en consideración las actuales condiciones del mercado de trabajo y el mundo laboral en general, es preciso que los estudiantes universitarios cuenten con recursos suficientes que les permitan desenvolverse con soltura y eficacia ante la tarea de búsqueda de empleo. Por tanto, dentro de la formación para el egreso esta inmersa la preparación del estudiante para el proceso de búsqueda de empleo, ya que es una actividad compleja que requiere de planeación, conocimiento y entusiasmo para que culmine con éxito. No se trata de "conseguir trabajo" sino de hacer consciente la continuación del proceso de formación profesional y personal.

En esta investigación se diagnosticó el manejo e implementación de estrategias, por parte de los docentes, que faciliten el desarrollo de procesos asociados a las competencias de egreso, los cuales son:

- Manejo de Herramientas para la Búsqueda de Empleo:

- Orientación Profesional
- Formación Profesional
- Autorrealización Profesional

### **Manejo de Herramientas para la búsqueda de Empleo**

Van-Der Hofstadt (2006) Buscar activamente implica ser consciente que la obtención de un empleo radica en uno mismo, e implica también asumir que la obtención de un trabajo es el resultado de un proceso laborioso en el que hay que invertir mucho esfuerzo; de ahí que constantemente en orientación socio-profesional se insista en la idea de “que buscar empleo cuesta mucho trabajo”.

Es importante reflexionar que la búsqueda de empleo es un trabajo en sí mismo y resulta vital dedicarle tiempo, empeño, asesoramiento, etc. y es necesario contar con una preparación suficiente para iniciar una búsqueda sistemática, ordenada, enfocada claramente hacia intereses personales, con objetivos precisos. Por ello resulta imprescindible informarse sobre las nuevas formas que los empresarios encuentran para difundir sus necesidades de trabajadores capacitados.

### **Pasos Básicos en la Búsqueda de Empleo**

- **Elaboración de Currículum Vitae**

Como su propio nombre lo indica consiste en reflejar la trayecto-

ria de vida académica y profesional en un documento escrito. En el mismo, se resumen los estudios realizados, las habilidades y experiencias personales que sean de interés para la empresa a la que se está postulando. Es de suma importancia la elaboración del mismo, porque a través de él se puede despertar el interés de la empresa y obtener así una entrevista de trabajo. El currículum es el primer elemento que acerca al profesional a una propuesta de trabajo, que puede significar el logro de una de las metas que se propuso en su vida y las oportunidades futuras que se le pueden presentar.

- **Hoja de Vida**

Según los especialistas, la honestidad es un factor determinante al elaborar una hoja de vida. En este sentido, Luís Salazar (2006) gerente de la firma Consultores & Asociados comentó que “es importante construir una hoja de vida, desde la ética, la credibilidad y la confianza, basada en hechos reales, sin dejar baches o dudas en los procesos académicos o profesionales”.

La clave en una hoja vida esta en informar con claridad las funciones ejecutadas en los cargos anteriores, los logros obtenidos y el tiempo de duración en cada uno de ellos. Estos aspectos muestran un panorama integral de la persona. En este sentido también es conveniente mencionar competencias y habilidades como liderazgo, trabajo en

equipo, disciplina o comunicación efectiva. Sin embargo, los expertos resaltaron que sólo hay que referirse las que verdaderamente generen impacto en el cargo y se ajusten al perfil profesional.

- **Entrevista de Trabajo**

En el proceso de búsqueda de empleo la entrevista de trabajo es la fase que menor duración tiene y la que mayor importancia puede tener, ya suele realizarse al final del proceso selectivo, y un resultado positivo implicará, en la mayoría de los casos, una oportunidad para trabajar. La entrevista es un encuentro cara a cara que permite medir y evaluar la idoneidad del candidato para un puesto determinado frente a otros. Se trata de diagnosticar las aptitudes y experiencia que se poseen como profesional para aportar una contribución significativa y provechosa a la empresa.

Es importante la preparación adecuada para ese momento tomando en consideración aspectos como apariencia, documentos importantes, conocimientos sobre la empresa, hacer mención de las destrezas, habilidades, experiencia laboral, preparación académica, metas, fortalezas y valores ocupacionales. Es importante conocer al máximo el perfil y las aptitudes que exige el puesto al cual se quiere acceder. De este modo, se podrá valorar en qué medida se adecua al mismo y qué valores deberá destacar del con-

junto de habilidades y conocimientos que se poseen.

## **Orientación Profesional**

El Centro de Formación e Innovación de Andalucía entiende la Orientación Profesional, como el “proceso continuo de preparación de la persona para su incorporación y permanencia en el mundo del trabajo con las mayores posibilidades de eficacia productiva, desarrollo personal e integración social” Se puede decir que la orientación profesional es un proceso de ayuda al sujeto para que sea capaz de elegir y prepararse adecuadamente a una profesión u ocupación determinada, implica decisión, formación y la ubicación profesional. Trata de integrar las exigencias personales con las necesidades sociales.

Actualmente las personas deben cumplir con una serie de requisitos, planteados por los requerimientos del mundo de trabajo, para incorporarse al mercado ocupacional. Para ello las acciones del proceso de orientación profesional están dirigidas a brindar asesoramiento para el auto conocimiento e inserción al campo de trabajo, información sobre el mercado ocupacional y las formas de acceder a él, planificación, asesoramiento sobre técnicas de búsqueda de empleo, acompañamiento en la búsqueda de trabajo, e información sobre formación y empleo.

### **Formación Profesional**

La formación profesional debe ser concebida como una secuencia continua a lo largo de todo el ciclo vital. Cabe destacar que dentro de la formación profesional quedan incluidas la formación profesional de base, la formación profesional específica y la formación profesional continua. Se entiende por formación profesional de base el conjunto de habilidades y conocimientos técnicos y científicos básicos que reciben todos los alumnos en la Educación Básica y Media. En cambio la formación profesional específica es el conjunto de habilidades y conocimientos profesionalizadores relativos a una profesión y que se adquieren en los ciclos formativos de grado medio y superior así como en la universidad.

La formación profesional continua incluye aquellas acciones de formación no reglada dirigidas a la población que ya ejerce una actividad en el mundo laboral. (3) De Jesús (2002) define la formación profesional como un alto grado de conocimiento que se le inculca a un individuo de la sociedad, dotándolo de un interés particular en su profesión que se va a reflejar en su desempeño diario de la vida.

Por tanto, la Formación Profesional tiene la finalidad de preparar a los estudiantes para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalen-

te que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida.

### **Autorrealización Personal**

La autorrealización es un proceso que el estudiante puede desarrollar dentro de su formación profesional en el cual se van a potenciar sus capacidades, aptitudes y habilidades, este proceso debe mantenerse tanto dentro de la institución de formación académica como fuera de esta.

A continuación se citan algunos autores que abordan el tema de la autorrealización de la siguiente manera: Es importante hablar de las necesidades del ser humano y (4) Maslow (1991) de manera particular destacó lo relacionado a las "necesidades fisiológicas, de aceptación, amor y pertenencia, autoestima y autorrealización, entendida está como una serie de actividades que el ser humano puede realizar para sentirse pleno."

Para Maslow las personas sanas y maduras sienten una motivación dirigida hacia la autorrealización por medio de sus capacidades y potencialidades: talento, misión, vocación, destino, conocimiento de sí mismos, tendencia a la unidad, solidaridad, integración y la defensa de sus valores.

Para (5) Rogers, "las personas tienen una necesidad fundamental, la tendencia de realización, una ne-



cesidad que subsume a todas las demás. Además, los motivos tales como la curiosidad y la exploración realzan y actualizan a la persona mediante el desarrollo de mayor complejidad y comprensión". Rogers reconocía la existencia de motivos humanos específicos, pero hizo énfasis en que las necesidades humanas sirven la tendencia inherente de la persona a desarrollar sus capacidades de manera que mantengan, realcen y actualicen a la persona. Rogers, creía que la tendencia de realización era innata.

Así como Rogers señala que la tendencia a autorrealizarse es innata se puede decir que es algo que empuja al ser humano a alcanzar su potencial por medio del desarrollo de sus capacidades, sin embargo dentro del proceso de formación para el egreso la autorrealización la vive cada estudiante desde su marco de referencia particular mencionando que considera o no estar preparado para el ingreso al mercado ocupacional según la satisfacción y confianza que haya desarrollado en cuanto al dominio de sus habilidades y competencias ganadas durante su preparación profesional.

En consideración, se concluye que la autorrealización es lo que (en este caso) el estudiante universitario obtiene en la medida en que la universidad le brinde herramientas dirigidas a orientar, guiar, informar y formar, asesorar y promover al alumno en su formación académica

y profesional integrando funciones que incurran en la formación de un ser humano autorrealizado capaz de potenciar sus habilidades, aptitudes y replantear sus valores hacia un marco positivo desde sus incorporación en las actividades académicas, para que se autogenera una visión más amplia y crítica del horizonte que quiere alcanzar con miras hacia el servicio de los demás.

### **Estrategias Didácticas**

Conceptualizar formas diferentes para educar a los futuros profesionales, no significa descalificar toda la experiencia anterior. Los cambios son necesarios ante una sociedad que plantea nuevas exigencias y retos a las instituciones educativas. En ese sentido, las estrategias didácticas basada en competencias enriquece y retroalimenta considerablemente los currícula sin contradecirlos de fondo; por el contrario, puede constituirse en una propuesta de formación profesional más actualizada y de mayor calidad.

A continuación se presenta unas series de Estrategias Didácticas que facilitan los procesos anteriormente mencionados

**Lección magistral** la metodología de enseñanza universitaria comenzó siendo la lección magistral. La lección magistral es tan antigua como la enseñanza universitaria; en latín, *lectare* era lectura en voz alta. La forma didáctica más común con-

sistía en la lectura oral de un texto seguido de comentarios. Posteriormente, se subrayaron los atributos de las demostraciones, el uso de ilustraciones, la tiza y la pizarra, o los recursos audiovisuales: la clase magistral no prescinde de su argumento.

**Las simulaciones o ensayos:** permite que los estudiantes se impliquen en actividades de aprendizaje que de otra forma consumirían mucho tiempo serían muy caras, o éticamente cuestionable. Se puede utilizar un juego de ordenador o crear un escenario para simular un ambiente dentro del cual los estudiantes se implican en una actividad dirigida a una meta. El papel del docente consiste en diseñar el escenario y en facilitar la implicación del estudiante.

**Revisión de páginas Web:** internet se usa cada vez mas para propósitos educativos. Muchas universidades están exigiéndoles a los estudiantes que tenga ordenadores para aprovechar aulas web y búsqueda de información oportuna y rápida, muchos educadores están incorporando la web en su programa educativo. Entre las ventajas propuestas de incorporar tecnología avanzadas por los medios tradicionales, la preparación de los estudiantes para el mercado de trabajo, el esfuerzo y la productividad y la implicación del estudiante que no puede asistir a las clases en el campus.

## **Enfoque Metodológico**

### **Tipo y Diseño**

El tipo de investigación que se utilizó es la descriptiva puesto que se describe analiza e interpreta la realidad explorada en relación al proceso Formación para el Egreso en los estudiantes de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia y el diseño es no experimental porque solo se trabaja con los hechos que se estudiaron en el contexto antes mencionado.

### **Población y Muestra**

En esta investigación, la población a trabajar está conformada por los profesionales universitarios; es decir, formadores del futuro profesional de las diferentes escuelas y menciones de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.

Del total de la población, se tomó una muestra de 47 profesores, quienes representan el 100%. Dicha muestra fue seleccionada al azar; este grupo de personas atienden a estudiantes en los diferentes semestres de las cinco (5) Escuelas y las catorce (14) Menciones en las que se encuentra dividida la Facultad de Humanidades y Educación; a quienes se les aplico un instrumento para explorar acerca de la formación para el egreso.

### **Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para recabar la información de esta investigación se elaboró un cuestionario, con una escala de respuesta tipo likert puesto que se requería obtener una información diversa en relación al conocimiento, uso o realización de las actividades y afirmaciones que se presentaban en mismo.

### **Hallazgos sobre el diagnóstico e implementación de las estrategias que faciliten el desarrollo de competencias en la formación para el egreso de los profesores de la Facultad de Humanidades y Educación**

Ya identificadas y descritas las estrategias que utiliza el docente para el desarrollo de competencias para el egreso previamente, en la cual se encuentran los ensayos, simulaciones o practicas dentro del aulas, la búsqueda de información actualizada de fuentes de empleo y por último la clase magistral donde el docente planifica y brinda información necesaria para propiciar actividades que vinculen a los estudiantes de los últimos semestres con los profesionales en ejercicios.

A partir de esto se presenta a continuación los estadísticos que demuestran el número de personas que utilizan e implementan las es-

trategias para el desarrollo de competencias para el egreso.

La mayoría de los docentes encuestados con un 48,94% manifiestan que están totalmente de acuerdo en Facilitar a los estudiantes información actualizada sobre las tareas y funciones que deben cumplir los profesionales de su disciplina en el actual mercado ocupacional. Mientras que el 27.66% respondieron estar bastante de acuerdo con la afirmación anterior. Lo cual indica que existe un numero relativamente mayor que se comprometen con el estudiantado para la prosecución de sus estudios universitarios, dando información concreta de sus posibilidades y expandiendo el abanico de opciones en el mercado laboral, tal como se demuestra en cuanto a la planificación de actividades que vinculen a los estudiantes de los últimos semestres con los profesionales en ejercicios. Y el 27,66% respondió estar bastante de acuerdo, lo cual, indica que hay intención clara para promover y desarrollar los procesos de formación profesional.

De esta manera, El 27,66% respondió estar bastante de acuerdo con Asignar actividades de exploración a los estudiantes vinculadas con la continuidad de sus estudios a nivel de postgrado y el 25,53% estar totalmente de acuerdo, lo que indica que si promueven actividades en la búsqueda de información actualizada.

Por otro lado, los docentes encuestados el 53,19% señala estar totalmente en desacuerdo con Planificar actividades destinadas a que el estudiante conozca acerca de apoyos económicos (becas) que le permitan actualizarse a nivel de postgrado y el 19,15% considera estar bastante de acuerdo esto refleja que hay una porción considerable, sin embargo no es tan alto ya que no desarrollan actividades de exploración del estudiante para su continuidad en la formación profesional. Partiendo de estas evidencias se refleja que existe un mínimo de docentes que planifican actividades que desarrollen competencias de vinculación con el campo laboral.

Dentro del sin fin de estrategias para el desarrollo de competencias para el egreso, el Ensayar con sus estudiantes cómo elaborar currículum vitae, se evidencia que el 74,47% de los docentes que conformaron la muestra respondieron estar totalmente en desacuerdo, por lo tanto, 14,89% se encuentran bastante en desacuerdo, el cual, indica que la gran mayoría de los docentes no desarrollan este tipo de estrategia basadas en el desarrollo de búsqueda de empleo.

Siguiendo en el mismo orden de idea, se encuentra que el 68,09% de los docentes estudiados están totalmente en desacuerdo en Practicar con sus estudiantes cómo elaborar una hoja de vida, de igual forma el 17,02% está bastante en desacuerdo.

Para la estrategia de Ensayar con sus estudiantes para la entrevista de selección de personal en el área en la cual egresa el 44,68% de los docentes encuestados están totalmente en desacuerdo y el 21,28% se considera estar ni en acuerdo ni en desacuerdo. Lo que se asume que existe poco interés o desconocimiento de los procesos de búsqueda de empleo, orientación profesional y formación profesional.

Así mismo, Para los docentes encuestados el 51,06 % respondieron estar totalmente en desacuerdo con Asignar a los estudiantes la búsqueda de información actualizada sobre el mercado ocupacional y el 14,89% se encuentra en estar totalmente de acuerdo y bastante de acuerdo.

Analizando los resultados obtenidos se encuentra en la muestra estudiada que los docentes realizan actividades como dar información, promover la exploración de la prosecución de sus estudios de pregrado, sin embargo se evidencia no sistematizar las actividades en forma de estrategias que desarrollen competencias para el egreso, lo que se presume que el estudiante al graduarse, la búsqueda de empleo la realiza de manera deductiva, por ensayo/error o por experiencias pasadas.

## **Conclusiones**

Tomando en consideración lo anteriormente presentado se concluye que se requiere una interven-

**TABLA 1. Propuesta de intervención desde los saberes y requerimientos**

Competencia	Proceso	Requerimiento	Enfoque Teórico
Hacer	Manejo de herramientas para la búsqueda de empleo	- Estimular el uso y aplicación de estrategias docentes vinculadas con el desarrollo de capacidades para el manejo de herramientas para la búsqueda de empleo.	Cognitivo Conductual Bandura
Conocer	Orientación Profesional Formación Profesional	- Desarrollar el uso de estrategias docentes dirigidas a que los estudiantes realicen exploraciones vinculadas con la actualización profesional.	Cognitivo Conductual Bandura
Ser	Autorrealización Profesional	- Promover el uso y aplicación de estrategias docentes que contribuyan con procesos de autorrealización.	Sistémico M. Barroso

ción en los siguientes aspectos, en cuanto al Manejo de herramientas para la búsqueda de empleo; estimular el uso y aplicación de estrategias docentes vinculadas con el desarrollo de capacidades para el manejo de herramientas para la búsqueda de empleo. Así mismo requieren desarrollar el uso de estrategias docentes dirigidas a que los estudiantes realicen exploraciones vinculadas con la actualización profesional aunados al proceso de orientación profesional y por último para abordar la competencia del ser relacionado con el proceso de autorrealización profesional es promover el uso y aplicación de estrategias docentes que contribuyan con proceso de autorrealización.

Sobre las bases de los resultados se presenta en la Tabla 1 Propuesta de intervención desde los saberes y requerimientos, donde se quiere desarrollar competencias

desde los ejes de Hacer, Conocer y Ser, interviniendo los procesos según los requerimientos para el trabajo en orientación y asimismo los posibles enfoques teóricos que servirán como marcos de referencias para el desarrollo de la misma.

### Referencia Bibliográfica

- BARTHA, F. (1997). Innovación y calidad de la docencia universitaria: hacia un desarrollo docente universitario en la PUCP. *Educación VI* (11) Mar. 31 - 44.
- DE JESÚS, F. (2002). *Hacia el Mundo del Trabajo*. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.
- ENGLER, B. (1996). *Introducción a las Teorías de la Personalidad*. México: McGraw-Hill.
- MASLOW, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

*Diego Fuenmayor, Nexy Valbuena y Heriberta Castejón de Caballero*  
*El docente universitario como gestor de competencias para el egreso*

- OBSERVATORIO CIUDADANO DE LA EDUCACIÓN. COLABORACIONES LIBRES (2005). Volumen V, número 145. México.
- ORTIZ, Alexander (2009). **Docencia Universitaria**. Ediciones CEPE-DID. Lima-Perú.
- SALAZAR, Susan (2006). Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": una revisión de los aportes de la investigación sobre el desempeño docente universitario. **Revista Educación**. Volumen 30 (1).
- TOBÓN, S. (2006). Formación Basada en Competencias. Pensamiento Complejo, Diseño Curricular y Didáctica. Eco Ediciones Segunda Edición. Colombia.
- SALAZAR, L. (2006). **Pautas para elaborar una hoja de vida**.