

# Open Minds Internacional Journal

**FORTALECIMIENTO  
DE LA COMPETENCIA  
COMUNICATIVA EN INGLÉS  
EN EL ÁMBITO LABORAL  
MEDIANTE EL APRENDIZAJE  
BASADO EN TAREAS (TBL)**

---

*Acceptance date: 16/09/2025*

***Claudia Gabriela Salazar Martínez***

***Celia Magdalena Sánchez Sosa***

ORCID: 0000-0002-2126-226

***Frank Ramírez Marín***

ORCID: 0000-0003-3098-1586

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



**Resumen:** Este trabajo reporta los avances de una investigación que implementa el Aprendizaje Basado en Tareas (TBL) para fortalecer la competencia comunicativa en inglés de empleados de una empresa multinacional del sector industrial. La intervención se diseñó a partir de tareas auténticas propias del entorno laboral, tales como la redacción de correos electrónicos, elaboración de reportes y gestión de llamadas telefónicas, buscando replicar situaciones reales de comunicación profesional. La fundamentación teórica se apoya en el concepto de competencia comunicativa propuesto por Hymes (1972) y en el enfoque de inglés para fines específicos (ESP), que orientan la selección y diseño de las tareas según las necesidades comunicativas del contexto empresarial. Se empleó una metodología de investigación-acción cualitativa que permitió una constante adaptación del proceso didáctico, incorporando la retroalimentación de los participantes para optimizar la enseñanza. Los resultados preliminares evidencian mejoras significativas en las habilidades orales, destacándose avances en la pronunciación y la comprensión auditiva, aspectos cruciales para la interacción efectiva en ambientes laborales internacionales. Estos hallazgos evidencian el impacto positivo del TBL como estrategia pedagógica para la adquisición de competencias comunicativas en inglés orientadas a contextos profesionales reales. Además, subrayan la importancia de diseñar intervenciones flexibles y contextualizadas que respondan a las características y requerimientos específicos de los trabajadores.

En conclusión, este estudio contribuye a la comprensión de cómo el Aprendizaje Basado en Tareas puede potenciar el dominio del inglés en entornos corporativos, promoviendo una comunicación más eficiente y favoreciendo el desempeño profesional en el ámbito global.

**Palabras clave:** aprendizaje basado en tareas, competencia comunicativa, inglés para fines específicos, investigación-acción, contexto laboral

## INTRODUCCIÓN

El entorno globalizado demanda que los trabajadores cuenten con habilidades de comunicación efectiva en inglés, especialmente en empresas con operaciones internacionales. Sin embargo, los métodos tradicionales de enseñanza del idioma suelen centrarse en la gramática, dejando de lado habilidades prácticas necesarias para desempeñarse en contextos laborales reales. Ante esta problemática, el enfoque de Aprendizaje Basado en Tareas (TBL) surge como una alternativa didáctica que promueve el desarrollo del lenguaje mediante tareas significativas y auténticas.

Esta propuesta se enmarca en el enfoque del inglés con fines específicos (ESP), al integrar tareas propias del ambiente laboral, como redactar correos, participar en reuniones virtuales o elaborar reportes. Las tareas seleccionadas fueron diseñadas a partir de las necesidades comunicativas identificadas en un diagnóstico inicial. Además, cada sesión incorporó retroalimentación y reflexión sobre el desempeño, lo cual permitió el fortalecimiento de habilidades lingüísticas en un proceso activo y situado.

La base teórica se sustenta en autores como Prabhu (1987), Ellis (2003), Willis & Willis (2013), y Hymes (1972), quienes destacan la importancia del contexto y de las funciones comunicativas reales en el aprendizaje de lenguas. Esta intervención no solo tiene una finalidad académica, sino también un impacto directo en el desempeño profesional de los participantes.

## **DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN Y SUS NECESIDADES**

La intervención se realizó en una empresa multinacional dedicada a la fabricación de equipos de perforación. Los participantes fueron empleados de tiempo completo, con edades entre 30 y 50 años, que requerían mejorar sus habilidades de comunicación en inglés para interactuar con equipos internacionales, especialmente a través de plataformas virtuales.

El nivel de inglés de los participantes era básico, con una marcada dificultad en habilidades orales, principalmente en pronunciación y comprensión auditiva. A pesar de tener conocimientos gramaticales previos, los empleados no lograban aplicarlos eficazmente en situaciones reales de trabajo. Esto generaba barreras en la comunicación por correo electrónico, llamadas, y reuniones con colegas extranjeros.

El diagnóstico inicial incluyó encuestas, entrevistas semiestructuradas, observaciones en clase y una prueba tipo TOEIC. Los resultados confirmaron que las principales metas de aprendizaje estaban orientadas a mejorar la interacción oral. La necesidad de una intervención contextualizada, enfocada en tareas reales, se volvió evidente.

Desde el punto de vista cultural y organizacional, la empresa promovía el aprendizaje continuo, aunque no contaba con una estrategia lingüística definida. Por ello, esta propuesta también se convirtió en una oportunidad para sentar las bases de una capacitación lingüística sostenida y pertinente.

## **MARCO TEÓRICO**

El desarrollo de la competencia comunicativa en contextos laborales exige un enfoque didáctico que trascienda la enseñanza tradicional de la gramática y el vocabulario

descontextualizado. En este sentido, el **Aprendizaje Basado en Tareas** (Task-Based Learning, TBL) se ha consolidado como una metodología eficaz para fomentar el uso funcional del idioma, especialmente cuando se aplican tareas auténticas vinculadas al entorno profesional de los aprendientes.

La noción de **competencia comunicativa** fue propuesta inicialmente por Dell Hymes (1972), quien cuestionó la visión chomskiana de la competencia lingüística como un conocimiento abstracto del sistema de la lengua. Hymes introdujo el concepto para enfatizar que saber una lengua implica también saber cómo usarla de manera apropiada en distintos contextos sociales y culturales. Posteriormente, Canale y Swain (1980) ampliaron esta idea al proponer un modelo compuesto por cuatro componentes: competencia gramatical, sociolingüística, discursiva y estratégica. Este enfoque ha tenido una profunda influencia en la enseñanza de lenguas, especialmente en contextos donde se requiere un uso eficaz del idioma, como en el ámbito laboral.

En el contexto del inglés como lengua global, Crystal (2012) y Jenkins (2014) destacan la necesidad de una enseñanza sensible a la diversidad lingüística y cultural de los hablantes no nativos. Así, la competencia comunicativa en entornos laborales multinacionales no solo exige precisión gramatical, sino también habilidades interculturales que faciliten la comprensión mutua entre interlocutores de diferentes orígenes. Byram (2020), en este sentido, propone el desarrollo de una competencia comunicativa intercultural que permita a los aprendientes actuar como mediadores culturales, una habilidad crucial en empresas internacionales.

El **Task-Based Learning** se enmarca dentro de los enfoques comunicativos y propone que el aprendizaje se produce de manera más efectiva cuando los estudiantes se

involucran en tareas significativas que simulan o reproducen usos reales del lenguaje. Prabhu (1987), pionero en este enfoque, argumentaba que los estudiantes aprenden mejor cuando se concentran en el significado, no en la forma lingüística, lo que resulta especialmente relevante para contextos laborales donde la prioridad es la eficacia comunicativa. Ellis (2003, 2019) retoma esta visión y la consolida teóricamente al definir las tareas como actividades centradas en el significado, con un objetivo comunicativo claro, que promueven el uso natural del idioma.

El modelo propuesto por Willis (1996) y desarrollado posteriormente junto con Jane Willis (2013, 2021), plantea una estructura didáctica compuesta por tres fases: pre-tarea, tarea y post-tarea. En la fase inicial se activan conocimientos previos y se introduce el vocabulario necesario. En la fase principal, los estudiantes ejecutan la tarea comunicativa con un enfoque en el significado, y en la fase final se realiza una reflexión sobre el desempeño, acompañada de corrección de errores y retroalimentación. Esta secuencia permite integrar el uso del lenguaje con un proceso metacognitivo que potencia el aprendizaje autónomo.

Una característica esencial del TBL es su adecuación al enfoque de **Inglés para Fines Específicos** (English for Specific Purposes, ESP), tal como lo señalan Douglas (2000) y Evans (2013). En contextos laborales, donde los aprendientes necesitan comunicarse con eficacia en situaciones como llamadas telefónicas, redacción de correos, participación en reuniones o elaboración de reportes, el diseño de tareas auténticas se convierte en un recurso pedagógico fundamental. Estos autores subrayan que las tareas deben derivarse del análisis de necesidades de los participantes, de manera que reflejen fielmente las demandas comunicativas de su entorno profesional.

Desde una perspectiva metodológica, el TBL se alinea con los principios de la **investigación-acción** (McNiff, 2013), al permitir una intervención flexible, centrada en la mejora continua del proceso formativo a partir de la observación sistemática y la retroalimentación. En contextos laborales, esta flexibilidad es crucial, dado que los participantes suelen enfrentarse a limitaciones de tiempo, ansiedad comunicativa o experiencias previas de aprendizaje poco exitosas. Como apuntan Miles y Huberman (1994), el análisis cualitativo de los datos permite identificar patrones de desarrollo en las habilidades comunicativas y ajustar la intervención de forma pertinente.

En la práctica, el éxito del TBL en entornos profesionales se ve favorecido por la incorporación de materiales auténticos, como manuales, políticas internas, correos reales y plataformas digitales corporativas. Stark (2005) enfatiza que los espacios laborales multinacionales exigen una comunicación clara, directa y culturalmente adecuada, por lo cual el entrenamiento debe estar orientado hacia dichas realidades. Asimismo, el uso de tecnologías ya existentes en la empresa (Microsoft Teams, Zoom, Slack) puede ser aprovechado para generar actividades significativas que refuerzen el uso del inglés en medios digitales.

Por último, el rol del docente en este enfoque es clave. Como sugiere Littlewood (1981), el profesor debe actuar como facilitador del aprendizaje, creando ambientes seguros para la práctica, guiando la reflexión post-tarea y promoviendo la colaboración entre pares. En contextos laborales, esto implica también tener sensibilidad hacia las dinámicas organizacionales y las motivaciones intrínsecas de los participantes adultos, lo cual requiere una formación sólida en andragogía y metodologías activas.

En resumen, el marco teórico que sustenta esta investigación articula los principios de la competencia comunicativa, el inglés con fines específicos y el aprendizaje basado en tareas, con una orientación práctica y reflexiva adaptada al entorno laboral. Esta combinación permite diseñar intervenciones pedagógicas relevantes, efectivas y sostenibles que fortalecen las habilidades comunicativas en inglés de manera funcional y significativa.

## METODOLOGÍA

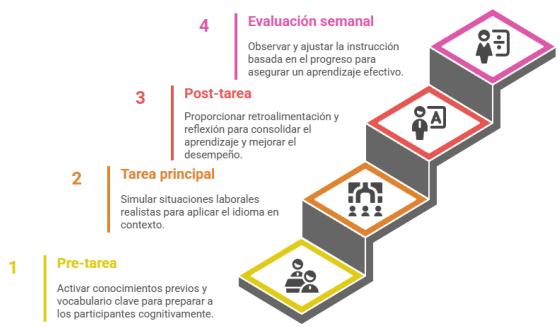
### Implementación

Se diseñó un programa de ocho semanas basado en tareas comunicativas auténticas relacionadas con el ámbito laboral. Cada unidad integró una fase de pre-tarea, una actividad principal y una reflexión final, conforme al modelo de Willis (1996). Las tareas incluyeron redacción de correos, simulación de llamadas, reportes y resolución de problemas comunicativos en equipo.

### APLICACIÓN O DESARROLLO

Las sesiones se realizaron en las instalaciones de la empresa, con una frecuencia de dos veces por semana. Cada sesión incluía trabajo en parejas o grupos pequeños, promoviendo la interacción y la cooperación. Se realizaron ajustes semanales según el progreso observado. La retroalimentación fue continua y se fomentó la autoevaluación para desarrollar la autonomía lingüística.

Progresión del Aprendizaje Basado en Tareas



Made with Napkin

Cuadro 1. Diseño de la intervención basada en TBL

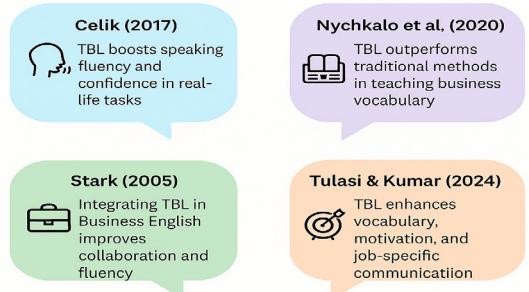
### EVALUACIÓN

Se utilizaron herramientas cuantitativas y cualitativas:

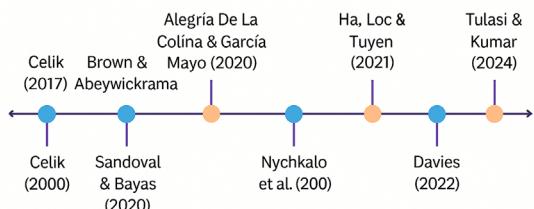
- Encuestas pre y post intervención
- Observaciones en clase
- Entrevistas
- Pruebas tipo TOEIC

El análisis preliminar mostró mejoras notables en comprensión auditiva, pronunciación y fluidez. Los participantes reportaron mayor confianza para interactuar en inglés en situaciones laborales reales.

### What does the literature say about TBL in workplace English?



## Recent Research on TBL



## OPORTUNIDADES EN EL AMBIENTE EDUCATIVO

El entorno laboral presentó retos y oportunidades significativas para la implementación del Aprendizaje Basado en Tareas (TBL). Entre los principales desafíos se encontraron las limitaciones de tiempo, la ansiedad de los participantes al comunicarse en inglés, y la falta de experiencias previas con metodologías centradas en la comunicación. No obstante, el ambiente también ofreció ventajas importantes: alta motivación por parte de los empleados, apoyo institucional por parte de la gerencia, disponibilidad de espacios físicos y digitales para las sesiones, y una cultura organizacional abierta al aprendizaje continuo.

Uno de los elementos clave fue la incorporación de tareas auténticas que reflejaban el entorno laboral real de los participantes. Esto aumentó la pertinencia del aprendizaje y reforzó el compromiso con el proceso formativo. La instrucción se adaptó a los ritmos de los empleados mediante una planeación flexible, lo cual resultó esencial para mantener la participación activa.

## SUGERENCIAS PARA PROFESORES DE IDIOMAS EN CONTEXTOS LABORALES

Para docentes que enseñan inglés a estudiantes que ya se encuentran en el mundo laboral, se recomiendan las siguientes

estrategias para enriquecer sus clases:

- **Diseñar tareas auténticas y específicas del puesto:** Incorporar actividades relacionadas con correos electrónicos, reportes técnicos, llamadas de servicio al cliente, videoconferencias o negociaciones. Estas tareas deben reflejar situaciones reales que los participantes enfrentan en su trabajo diario.
- **Usar materiales auténticos de la empresa:** Formular tareas basadas en documentos reales como manuales, políticas internas, registros de comunicación o plataformas de gestión. Esto eleva la relevancia del aprendizaje.
- **Fomentar la reflexión y el análisis post-tarea:** Despues de cada actividad, es útil guiar al grupo en una breve reflexión sobre qué funcionó, qué expresiones utilizaron, qué errores cometieron y cómo podrían mejorar en el futuro.
- **Crear ambientes seguros para la práctica:** Dado que muchos adultos sienten ansiedad al hablar en inglés, es fundamental construir un ambiente de confianza, donde se normalicen los errores como parte del proceso de aprendizaje.
- **Promover el aprendizaje colaborativo:** Invitar a los participantes a trabajar en parejas o pequeños equipos para resolver tareas laborales simuladas. Esto no solo fomenta la comunicación, sino también la cooperación y la negociación.
- **Utilizar tecnologías ya presentes en el entorno laboral:** Aprovechar herramientas como Microsoft Teams, Slack, Zoom o plataformas de gestión interna para generar actividades comunicativas que refuerzen el uso del inglés en esos medios.

- **Establecer objetivos de aprendizaje funcionales y medibles:** Más que enfocarse en estructuras gramaticales, es recomendable establecer metas como “ser capaz de dar instrucciones claras por teléfono” o “participar en una reunión en inglés con confianza”.
- **Capacitar al docente en metodologías activas:** Es esencial que los profesores estén familiarizados con enfoques como el TBL, ESP (Inglés para fines específicos), y principios del aprendizaje de adultos (andragogía), para adaptar sus estrategias al perfil del alumnado.

Este tipo de ambiente, caracterizado por la flexibilidad, la conexión directa con la práctica profesional y la posibilidad de aplicar de inmediato lo aprendido, representa una valiosa oportunidad para renovar la enseñanza del inglés en contextos laborales. A

su vez, permite a los estudiantes-profesionales sentirse acompañados y empoderados en el proceso de mejorar sus habilidades comunicativas de forma significativa y funcional.

## CONCLUSIÓN

Los resultados preliminares indican que el Aprendizaje Basado en Tareas es una estrategia efectiva para mejorar la competencia comunicativa en inglés en contextos laborales. Al integrar tareas auténticas, reflexión y retroalimentación, los participantes desarrollaron habilidades prácticas alineadas con sus funciones profesionales. Esta propuesta representa una contribución significativa al campo del inglés con fines específicos y puede ser replicada en otros entornos laborales similares

## REFERENCIAS

- Byram, M. (2020). *Teaching and assessing intercultural communicative competence: Revisited*. Multilingual Matters.
- Canale, M., & Swain, M. (1980). Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing. *Applied Linguistics*, 1(1), 1–47.
- Crystal, D. (2012). *English as a Global Language* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Douglas, D. (2000). *Assessing languages for specific purposes*. Cambridge University Press.
- Ellis, R. (2003). *Task-based language learning and teaching*. Oxford University Press.
- Ellis, R. (2019). *Reflections on task-based language teaching*. Multilingual Matters.
- Evans, S. (2013). Designing tasks for the business English classroom. *ELT Journal*, 67(3), 281–293.
- Hymes, D. (1972). On communicative competence. In J. B. Pride & J. Holmes (Eds.), *Sociolinguistics* (pp. 269–293). Penguin.
- Jenkins, J. (2014). *Global Englishes: A resource book for students* (3rd ed.). Routledge.
- Kachru, B. B., Quirk, R., & Widdowson, H. G. (1985). *The Alchemy of English: The Spread, Functions, and Models of Non-native Englishes*. Pergamon Institute of English.
- Littlewood, W. (1981). *Communicative language teaching: An introduction*. Cambridge University Press.
- McNiff, J. (2013). *Action research: Principles and practice* (3rd ed.). Routledge.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage.

Prabhu, N. S. (1987). *Second language pedagogy*. Oxford University Press.

Stark, M. (2005). Communicating across cultures in multinational workspaces. *Journal of Business Communication*, 42(2), 122–145.

Willis, D. (1996). *A framework for task-based learning*. Longman.

Willis, J., & Willis, D. (2013). *Doing task-based teaching*. Oxford University Press.

Willis, J. (2021). *Task-based learning in practice*. Routledge