



# DATA CIENCIA

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA  
ELECTRÓNICA

ENERO - ABRIL 2019  
VOL. 2 AÑO 1



UNIVERSIDAD  
DEL ZULIA



# DATA CIENCIA



**IECS** LLC  
INTERNATIONAL EDUCATIONAL  
CONSULTING SERVICES LLC

REVISTA ELECTRÓNICA DE LA  
UNIVERSIDAD DEL ZULIA



**UNIVERSIDAD  
DEL ZULIA**

---

**Núcleo Costa Oriental del Lago  
Coordinación de Postgrado e Investigación  
Cabimas - Venezuela**

# DATA CIENCIA

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA ELECTRÓNICA

Vol. 2. N°1 Enero - Abril 2019



Revista Electrónica Multidisciplinaria  
Vol.2 N°1. Enero - Abril 2019  
pp. 175-184

## Competencias estratégicas en docentes universitarios

**Inocencio Rico**

Universidad Nacional Experimental  
"Rafael María Baralt"  
Cabimas, estado Zulia. Venezuela  
rrico67@hotmail.com

### Resumen

El objetivo de este artículo fue identificar las competencias estratégicas en los docentes de la Misión Ribas del municipio Cabimas. Se realizó un estudio de tipo descriptivo, apoyada en un diseño de campo, no experimental, transeccional, se indagó una muestra tipo censo conformada por 37 profesores, calculándose la confiabilidad del mismo mediante la fórmula Alfa Cronbach, resultando un coeficiente de confiabilidad de 0,89 de muy alta confiabilidad. De los resultados obtenidos, se evidencio una baja presencia, de un conjunto de métodos, técnicas, que permitan fortalecer en el individuo aquellas habilidades clave para alcanzar un excelente ejercicio de su labor.

**Palabras clave:** Competencias estratégicas, docente universitario, Misión Rivas.

### *Strategic competences in university teachers*

### Abstract

The objective of this article was to identify the strategic competences in the teachers of the Ribas Mission of Cabimas municipality. A descriptive study was carried out, supported by a field design, not experimental, transectional, a census sample consisting of 37 teachers was investigated, calculating its reliability using the Alfa Cronbach formula, resulting in a reliability coefficient of 0, 89 of very high reliability. From the results obtained, there was evidence of a low presence, of a set of methods, techniques, that allow strengthening in the individual those key skills to achieve an excellent exercise of their work.

**Keywords:** Strategic competences, university professor, Misión Rivas.

## **Introducción**

Hoy día, los gerentes exitosos desarrollan tareas y servicios que los diferencian de las demás personas integrantes de la organización, por cuanto estos poseen un conjunto de habilidades que le posibilitan el ejercicio de sus funciones, al ser capaces de discernir las diferencias existentes entre distintas situaciones, aplicando aquellos métodos más convenientes según los factores predominantes en un escenario específico. En consecuencia, la labor de la gerencia es juzgada en función de los resultados obtenidos en la utilización de los recursos así como en la gestión de las personas y los procesos.

En este marco de funcionamiento, para alcanzar la excelencia organizacional, no basta solo con cambiar la cultura y el contenido de los puestos de trabajo, sino que se hace necesario modificar los comportamientos de las personas adoptando un sistema de gestión por competencias. En tal sentido, se torna cada vez más evidente como diferentes tipos de organizaciones públicas y privadas, están adoptando un modelo de competencias con el fin de integrar efectivamente sus estrategias competitivas de acuerdo a las nuevas tendencias globales, por cuanto representa la posibilidad real de relacionar las competencias de los individuos con los objetivos estratégicos, planes y capacidades de la organización.

Dentro del contexto educativo, la actividad directiva o gerencial no es exclusiva de las organizaciones generadoras de bienes y servicios, por cuanto cada vez más el enfoque gerencial se abre paso e impone con orientación transdisciplinaria, en corporaciones e instituciones de diversa índole, tal es el caso de la Misión Ribas como programa educativo, con la finalidad de incluir a todas aquellas personas que no han podido culminar sus estudios de bachillerato o secundaria.

Desde esta perspectiva, es determinante para la institución objeto de estudio, mediante la intervención de la gerencia, establecer un sistema de dirección por competencias para alcanzar una docencia universitaria centrada en la interacción entre los principales actores del proceso de aprendizaje (profesores y estudiantes). De allí, la importancia de desarrollar un conjunto de actitudes, de conocimientos y habilidades específicas que permitan resolver un problema particular en el contexto universitario.

Conforme con lo antes expuesto, se realizó el presente estudio para identificar las competencias estratégicas en los docentes de la Misión Ribas del municipio Cabimas.

## **Competencias estratégicas**

En principio, cabe destacar que el enfoque de competencias se ha venido incorporando como modalidad para definir los perfiles profesionales en el contexto organizacional, cuando se busca una formación integral del trabajador, del profesional, comprometida con el desarrollo humano sustentable e incluyente.

Así lo tiene establecido Escalona (2010), quien aduce que los perfiles profesionales por competencias conjugan el conjunto de conocimientos, procedimientos, habilidades, actitudes para que los profesionales participen activa, competitiva, creativamente en los procesos de desarrollo

social sustentable e incluyente, mostrando, de acuerdo a su saber, las estrategias necesarias para el cumplimiento de las tareas a ejecutar.

Destaca igualmente que el enfoque de competencias se ha identificado con relación a la naturaleza, alcance y tipologías de las competencias, de allí que sobre las competencias existen diversas posturas. Algunos investigadores las definen sólo en función de lo operativo y funcional, en razón de los aspectos prácticos de las profesiones, mientras que otros plantean que la competencia alude a un conjunto de conocimientos, prácticas y actitudes, en los que se considera el hacer profesional como derivado de conocimientos teóricos, metodológicos y guiados por un sistema de valores, dentro de los cuales se incluyen el compromiso y la responsabilidad social.

Por su parte, Inciarte (2007), se ubica en esta perspectiva de las competencias al plantearlas como parte fundamental de la formación integral de los profesionales. Según esta visión, las competencias deben incorporarse en el diseño del perfil, el cual se asume como la variable rectora del plan organizacional, ya que orienta la relación de coherencia, integralidad y consistencia con los elementos de tales programas.

De la misma manera, Benavides (2006), define al perfil de competencias resumido en un conjunto de métodos, técnicas, que permiten fortalecer en el individuo aquellas habilidades clave para alcanzar un excelente ejercicio de su labor. Resalta la autora que la comparación actual entre el perfil de competencias deseadas y las competencias logradas por un gerente, evidencian la brecha existente entre el desempeño actual con referencia al que debería ser; a la vez permite identificar la necesidad de una serie de capacidades requeridas para los escenarios donde actúa, ejecuta y controla el gerente.

Igualmente, plantea la mencionada autora que el individuo debe estar provisto de una serie de habilidades técnicas que guíen su quehacer y de capacidades personales que orienten su ser. Debe inferirse de tales manifestaciones la necesidad de conocer las demandas de competencias en el desempeño de un cargo, lo cual implica evaluar la conducta, actitudes, habilidades, motivaciones, rasgos de carácter, más las destrezas involucradas directamente en las funciones y tareas que realiza el individuo en su trabajo.

Sin embargo, Velarde (2006), define las competencias estratégicas como aquellos activos intelectuales, no activos físicos, y ellas son la fuerza vital que está presente en las compañías modernas de éxito. A mayor contenido intelectual que tienen las cosas que hace, mejor resultado se obtiene.

En cualquier área o proceso, lo mejor que se pueda diseñar un servicio, un producto, cómo se entrega, cómo se promociona o cualquier otra cosa, es más probable que se convierta en una competencia estratégica. Sólo se tiene que identificar y fortalecer en la dirección que lleve a convertirla en algo de gran valor, y mejor aún si ese gran valor sólo lo tiene el mismo individuo. Una competencia estratégica no es un tangible, es casi siempre una combinación de habilidades, procesos y conocimiento.

Cabe aclarar que Morcillo y Cubeiro (2004), proponen un perfil de competencias esenciales en un individuo; perfil este que se define como el conjunto de atributos, características y comportamientos de un individuo; y tales competencias las clasifica en estratégicas, tecnológicas, personales y organizativas, las cuales actúan de forma integrada y coherente pues son el resultado de la Dirección y Gestión estratégica de las organizaciones.

Destaca igualmente en este sentido González (2007), que el perfil de competencia viene dado por el comportamiento en el puesto; y cuando este se refiere a la acción estratégica se entiende la misión de la organización, debiendo asegurarse que las acciones propias y las de su unidad de trabajo están alineadas a los objetivos estratégicos de la organización. Así, las empresas requieren definir sus perfiles basados en competencias, que se considere un enfoque de gestión y desarrollo de talentos con base a competencias que sean estratégicas para las organizaciones.

De todo lo planteado por los autores citados, se evidencia una correspondencia de criterios, al definir el perfil de competencias, tal como lo señala Escalona (2010) y Morcillo y Cubeiro (2004) como el conjunto de conocimientos, procedimientos, habilidades, actitudes para que los profesionales participen activa, competitiva, creativamente en los procesos de desarrollo organizacional.

Sólo Benavides (2006) define al perfil de competencias como conjunto de métodos, técnicas, que permiten fortalecer en el individuo aquellas habilidades clave; Velarde lo nombra como activos intelectuales, y González (2007) alude al perfil de competencia por el comportamiento en el puesto. No obstante, tales métodos, activos, comportamiento son atribuidos a la eficiencia en el cargo desempeñado; de allí la relevancia de determinar las competencias estratégicas como plataforma de desarrollo del talento genial del sector hospitalario, lo cual incidiría en la escogencia de individuos con rasgos distintivos de habilidades propias de los sujetos del contexto investigado.

De acuerdo a los preceptos de Escalona (2010), Inciarte (2007), Benavides (2006), Velarde (2006), Morcillo y Cubeiro (2004) y González (2007), representan un aporte significativo en virtud de que implica un desarrollo teórico- práctico de la variable competencias estratégicas permitiendo conocer su definición e importancia a nivel organizacional analizando desde un enfoque sistemático e integral la complejidad de lo relacionado con los rasgos, habilidades y capacidades que debería tener el profesional en el escenario laboral competitivo actual, proporcionando el referido perfil una estructura que orientará el accionar gerencial.

Es por ello, que se comparten las diferentes posturas doctrinarias emanadas por los diversos autores, cuyas perspectivas facilitan al presente estudio los argumentos que parecieran evidenciar la necesidad de aplicar las competencias estratégicas como instrumento de gestión del talento humano para crear una cultura en cuanto al desarrollo de las referidas competencias mediante la implementación de un perfil.

De conformidad a la interpretación de los postulados teóricos expuestos considera el investigador, que el perfil de competencias estratégicas funciona como una herramienta efectiva y plataforma de desarrollo para alcanzar la gestión, actualización de conocimientos, sirviendo como elemento potenciador para la implementación de programas de formación, tomando en cuenta éstos planteamientos son múltiples los beneficios que se pueden obtener mediante la implementación del referido perfil en el sector educativo.

Al respecto, Cardona, Chinchilla y García, (2001) plantean que las competencias directivas estratégicas incluye la visión de negocio; resolución de problemas; gestión de recursos; orientación al cliente y red de relaciones efectivas, los cuales serán considerados como indicadores en el contexto del presente estudio.

- Visión de negocio. Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del negocio.

- Resolución de problemas. Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones.
- Gestión de recursos. Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.
- Orientación al cliente. Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades del cliente.
- Red de relaciones efectivas. Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.

## **Metodología**

De acuerdo a la problemática planteada referida a las competencias estratégicas de los docentes de la Misión Ribas del municipio Cabimas, el presente estudio se clasificó como descriptivo, el cual tiene como finalidad describir, analizar, e interpretar sistemáticamente características de los fenómenos estudiados sobre la realidad.

En este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2010), definen los estudios descriptivos como aquellos que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, o cualquier otro fenómeno sometido a un análisis. A su vez el actual proceso de estudio se considera con diseño de campo, no experimental, transeccional, refiriéndose a la ubicación del investigador en el lugar de los hechos, logrando una obtención y manejo confiable de los datos, tomándolos en forma directa de la realidad donde se presentan en un momento único durante el proceso de investigación.

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, mediante el cuestionario. El instrumento estuvo estructurado por 10 ítems, diseñado con un escalamiento de cinco alternativas de respuestas, aplicado a 37 docentes de la Misión Ribas. El instrumento diseñado fue sometido a un proceso de validación de contenido, a través de la técnica del "Juicio de Expertos" y para su confiabilidad se procedió a utilizar el coeficiente de Alpha Cronbach, mediante la utilización del paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 21,0 a través de la ruta del análisis de la fiabilidad, resultando 0,89.

Una vez recolectado los datos, el siguiente paso fue realizar un tratamiento estadístico de la información obtenida por medio de la estadística descriptiva utilizando para ello la media aritmética o promedio. Para interpretar los resultados de la media aritmética se construyó un baremo, el cual se recoge en el cuadro 1.

**Cuadro 1. Categoría de análisis para la interpretación del promedio**

Alternativas	Opción de respuesta	Rango para la media	Nivel de respuesta para la variable
5	Totalmente de acuerdo	$4.20 \leq 5.00$	Muy alta presencia
4	De acuerdo	$3.40 \leq 4.20$	Alta presencia
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	$2.60 \leq 3.40$	Moderada presencia
2	En desacuerdo	$1.80 \leq 2.60$	Baja presencia
1	Totalmente en desacuerdo	$1.00 \leq 1.80$	Muy baja presencia

Fuente: Rico (2019)

## Resultados

Las competencias estratégicas como plataforma de desarrollo generaran estrategias que impulsan al crecimiento de las organizaciones. Bajo esta óptica se desarrolló este artículo, cuyo objetivo fue identificar las competencias estratégicas en los docentes de la Misión Ribas del municipio Cabimas, para ello se consideró la visión de negocio; resolución de problemas; gestión de recursos; orientación al cliente y red de relaciones efectivas.

**Tabla 1. Visión**

Ítems	Promedio	Nivel de respuesta
1. A través del desarrollo de sus competencias aprovecha las oportunidades que se presentan, convirtiéndolas en fortalezas	2,40	Baja presencia
2. Desarrolla sus competencias al visionar la relevancia que traerá a la organización	2.36	Baja presencia
<b>Promedio General</b>	<b>2,38</b>	<b>Baja presencia</b>

Fuente: Elaboración propia (2019)

En la tabla 1, se refleja el indicador Visión con un promedio de 2,38 indicando baja presencia, de sus habilidades para reconocer y aprovechar las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad del negocio. Estos resultados, contradicen lo expuesto por Cardona, Chinchilla y García, (2001) para quienes, la visión estratégica como competencia personal es una necesidad estrechamente vinculada con el éxito del docente.

Sin embargo, a criterio del investigador, la visión sola no es suficiente. Un docente necesita una perspectiva estratégica, pero también otras capacidades de gestión, como entender cómo se obtienen resultados de sus estrategias de enseñanza-aprendizaje, sin las cuales las competencias estratégicas deja de tener una gran influencia en los docentes de la Misión Ribas.

**Tabla 2. Resolución de problemas**

Ítems	Promedio	Nivel de respuesta
3. Suele asumir sus competencias al plantear ante cualquier conflicto, soluciones inmediatas	2,30	Baja presencia
4. Entre sus competencias está el resolver mediante la toma de decisiones	2,30	Baja presencia
<b>Promedio General</b>	<b>2,30</b>	<b>Baja presencia</b>

Fuente: Elaboración propia (2019)

Para el indicador resolución de problemas, la tabla 2 evidencia un promedio de 2,30 indicando baja presencia en el docente para identificar los puntos clave de una situación o problema complejo y tener capacidad de síntesis y de toma de decisiones. A este respecto Cardona, Chinchilla y García, (2001), plantean que el docente debe tener la capacidad de reconocer las señales que identifican la presencia de una dificultad, anomalía o entorpecimiento del desarrollo normal de una tarea, recolectar la información necesaria para resolver los problemas detectados y escoger e implementar las mejores alternativas de solución, ya sea de manera individual o grupal.

A juicio del investigador, con baja presencia el docente desarrolla sus capacidades estratégicas que le permita la resolución de problemas, identificando y analizando situaciones problemáticas.

**Tabla 3. Gestión de recursos**

Ítems	Promedio	Nivel de respuesta
5. Su condición directiva, lo lleva hacer usos de recursos de acuerdo a la realidad donde se desarrolló, lo cual los usa de manera idónea con respuestas rápidas	2,30	Baja presencia
6. Su eficacia lo lleva ser un director competitivo	2,32	Baja presencia
<b>Promedio General</b>	<b>2,31</b>	<b>Baja presencia</b>

Fuente: Elaboración propia (2019)

En relación al indicador gestión de recursos, se evidencia en la tabla 3 un promedio de 2,31, indicando baja presencia del uso de los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados. Según estos resultados, no se valida la teoría expuesta por Cardona, Chinchilla y García, (2001), quienes consideran la gestión de recursos como un proceso que debe llevar el docente para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje.

Desde esta perspectiva, a criterio del investigador existe una baja presencia de la gestión de recursos como competencias estratégicas del docente que le permita una gestión de recursos adecuada a fin de potenciar las actividades de enseñanza, que permitan unos resultados institucionales óptimos y aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

**Tabla 4. Orientación al cliente**

Ítems	Promedio	Nivel de respuesta
7. De acuerdo a los escenarios que se le presentan en su medio de trabajo, responde con prontitud y eficacia	2,36	Baja presencia
8. Suele escuchar sugerencias y necesidades del personal a su cargo	2,36	Baja presencia
<b>Promedio General</b>	<b>2,36</b>	<b>Baja presencia</b>

Fuente: Elaboración propia (2019)

La tabla 4, muestra los resultados de la orientación al cliente, con un promedio de 2,36 indicando baja presencia de esta competencia estratégica, a través de la cual se logra responder con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades del cliente. Lo mostrado alcanza a validar, de manera baja, lo postulado por Cardona, Chinchilla y García, (2001), dada la baja presencia de esta estrategia que permite detectar y satisfacer las necesidades y prioridades de los clientes.

Es evidente, de acuerdo a lo mostrado, que en los docentes de la Misión Ribas del municipio Cabimas, la presencia de esta actitud es poco permanente, impidiendo detectar y satisfacer las necesidades y prioridades de sus clientes, tanto internos como externos.

**Tabla 5. Red de relaciones efectivas**

Ítems	Promedio	Nivel de respuesta
9. Mantiene amplias relaciones con sus coordinadores inmediatos	2,38	Baja presencia
10. Mantiene relaciones positivas y de intercambio con los docentes y participantes	2,38	Baja presencia
<b>Promedio General</b>	<b>2,38</b>	<b>Baja presencia</b>

Fuente: Elaboración propia (2019)

De acuerdo a los valores obtenidos, como puede observarse en la tabla 5 existe una baja presencia (2,38), de la red de relaciones efectivas como competencia estratégica, que permita desarrollar y mantener relaciones con personas clave dentro de la Misión Ribas y del sector educativo.

Lo mostrado valida, en baja presencia, lo postulado por Cardona, Chinchilla y García, (2001), quienes consideran que una relación afectiva hacia el estudiantado, permite el ajuste emocional y la consecuente promoción de deseos de aprender, de asistir a clases y las buenas relaciones sociales con sus iguales..

Así, los resultados demuestran baja presencia de este indicador en los docentes de la Misión Ribas del municipio Cabimas, lo que a criterio del investigador desfavorece un ambiente propicio en las aulas, donde las competencias afectivas se vean favorecidas de modo se logre moldear las conductas para una sana convivencia dentro del salón de clases.

**Tabla 6. Competencias estratégicas**

Ítems	Promedio	Nivel de respuesta
Visión	2,38	Baja presencia
Resolución de problemas	2,30	Baja presencia
Gestión de recursos	2,31	Baja presencia
Orientación al cliente	2,36	Baja presencia
Red de relaciones efectivas	2,38	Baja presencia
<b>Promedio General</b>	<b>2,35</b>	<b>Baja presencia</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2019)

Ya analizados cada uno de los indicadores considerados para las competencias estratégicas, se pasa a verificar los resultados arrojados en su totalidad. En la tabla 6 se observa un promedio de 2,35, evidenciando que todos los indicadores ostentaron la categoría de baja presencia, de un conjunto de métodos, técnicas, que permitan fortalecer en el individuo aquellas habilidades clave para alcanzar un excelente ejercicio de su labor.

Los valores alcanzados para la variable, poco validan lo expuesto por Morcillo y col (2004), para quienes las competencias estratégicas representan un conjunto de conocimientos, procedimientos, habilidades, actitudes a fin de que los profesionales participen activa, competitiva, creativamente en los procesos de desarrollo organizacional.

Con base a estos resultados, se deduce que los docentes de la Misión Ribas del municipio Cabimas, debe recobrar en los espacios de la Misión Ribas, cada vez más respetabilidad, como un elemento de la vida y de la cultura organizacional, ello implica una interacción afectiva entre docentes y estudiantes, solo así cumplirá el rol principal que la sociedad le ha facultado, esto es, la formación integral del ser humano.

## **Reflexiones finales**

De acuerdo al objetivo de la investigación, referido a identificar las competencias estratégicas en los docentes de la Misión Ribas del municipio Cabimas, se concluyó la necesidad por parte del docente de:

- Vincular su visión estratégica como competencia personal.
- Identificar los puntos clave de una situación o problema complejo y tener capacidad de síntesis para la de toma de decisiones.
- El uso de los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.
- Responder con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades del cliente.
- Desarrollar y mantener relaciones con personas clave.

Estas competencias, en términos de aprendizaje, deben de estar impregnadas por el principio de atención, donde se debe tener en cuenta que quien aprende no es un grupo sino cada sujeto y cada uno de ellos a su manera.

## Referencias bibliográficas

- Benavides, O. (2006). **Competencias y competitividad. Diseño y organización.** Mc Graw Hill. Colombia
- Cardona, P; Chinchilla, N. y García, P. (2001). **Las competencias directivas más valoradas.** IESE Business School - Universidad de Navarra. Disponible en: <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-01-04.pdf>- Consulta 18/03/2019.
- Escalona, L. (2010). **Las competencias en el perfil bibliotecológico de América Latina.** Texto virtual. Disponible en:[http://libros.metabiblioteca.org:8080/bitstream/001/218/8/competencias\\_perfil.pdf](http://libros.metabiblioteca.org:8080/bitstream/001/218/8/competencias_perfil.pdf) Consulta 27/02/2019.
- González, C. (2007). **Competencias gerenciales: un estudio exploratorio.** Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/rrhh/estudio-de-las-competencias-gerenciales.htm>. Consulta 18/03/2019.
- Hernández S., Fernández C., y Baptista L, (2010). **Metodología de la investigación.** Editorial Mc Graw Hill. México
- Inciarte, A. (2007). **Formación integral y competencias profesionales.** Conferencia presentada en el II Encuentro de Egresados de Bibliotecología, Archivología y Ciencia de la Información, del 16 al 18 de mayo de 2007. Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo-Venezuela.
- Morcillo, P y Cubeiro, I. (2004). **La dirección y gestión por competencias.** Principios de organización y sistemas. Documento Nro 11. Madrid AECA
- Velarde, R. (2006). **Competencias estratégicas.** Disponible [blog.rodolfovelarde.com/2006/12/11/competencias-estrategicas.aspx](http://blog.rodolfovelarde.com/2006/12/11/competencias-estrategicas.aspx). Consulta 27/02/2019.