

## **Medición de competencias para el manejo de los programas directores en la escuela de educación de la Universidad del Zulia**

*Judith Díaz\* y Jeannette Márquez\*\**

### **Resumen**

La investigación buscó describir el nivel de desarrollo de las competencias en los docentes universitarios en el área de las ciencias formales y el área de las ciencias sociales, para el manejo de los programas directores. Teóricamente se sustentó en el enfoque de competencias y los perfiles de los programas directores. Es un diseño no experimental, de campo, transeccional-retrospectiva, descriptiva. La población estuvo constituida por un total de 65 sujetos. La técnica de recolección de datos fue la observación mediante la encuesta, utilizando un cuestionario. El análisis de los resultados se realizó utilizando una estadística descriptiva. Se concluyó que los profesores universitarios tienen una tendencia media alta con respecto al desarrollo de las competencias genéricas y técnicas para el manejo de los programas directores; siendo recomendable el desarrollo de las mismas por medio de programas de formación que las promuevan a un nivel alto.

**Palabras clave:** Competencias, medición de competencias, programas directores, estimación del potencial, competencias modulares.

\* Lic. en Educación, Mención: Ciencias Pedagógicas. Área: Orientación. Personal Docente y de Investigación del Departamento de Psicología. Facultad de Humanidades y Educación. La Universidad del Zulia. Magíster.en Gerencia de Recursos Humanos (0261-7596243) jbdiaz20@yahoo.es

\*\* Lic. en Educación, Mención: Ciencias Pedagógicas. Área: Orientación. Personal Docente y de Investigación del Departamento de Psicología. Facultad de Humanidades y Educación. La Universidad del Zulia. Magíster.en Orientación Laboral (0261-7596243) y jjmgvi@hotmail.com.y jeanettemarquez73@yahoo.es

## *Measurement of Competences for Managing Directing Programs in the School of Education at the University of Zulia*

### **Abstract**

The study sought to describe the competence development level of university teachers in the formal science field and the social science area, for managing the directing programs. Theoretically, it is based on a competence approach and profiles of the directing programs. The study has a non-experimental, descriptive, transectional-retrospective field design. The total population consisted of 65 subjects. Data was collected through observations, using the interview with a questionnaire. Results were analyzed using descriptive statistics. Conclusions were that university professors have a medium-high tendency regarding the development of generic and technical competences for handling directing programs; it is advisable to develop the same further through training programs that promote a high level.

**Key words:** Competences, measurement of competences, you programme the directors, estimation of the potential, fundamental competences.

### **1. Introducción**

En la gestión de recursos humanos de las organizaciones actuales es requerimiento conocer con que potencial cuentan las personas, para poder así formarlos acorde a las necesidades de la misma. Es por ello de vital importancia identificar la misión de la organización y en base a esta generar las líneas de acción.

La carrera profesional que se da dentro de las organizaciones será, cada vez más una secuencia de diferentes responsabilidades y no una sucesión de diferentes títulos de puestos representativos de una escala hacia lo más alto. Según esto, como lo cita Quinn Mills (1991; citado por Hay Group, 2004), las personas trabajarán en grupos dentro de organizaciones a su vez constituidas por agrupamientos, que no estarán relacionados con el nivel de dirección por medio de las tradicionales líneas jerárquicas.

A fin de aprovechar completamente todas las oportunidades de este nuevo tipo de organización, será necesaria una gestión de recursos humanos basada en el concepto de competencias requeridas para el éxito en los papeles o roles (y no en los puestos de trabajo).

Según Hooghiemstra (1996; citado por Hay Group, 2004) la organización del futuro se creará en torno a las personas. Se dará mucho menos importancia a los puestos de trabajo como elementos esenciales de las organizaciones. Esto quiere decir que se empezará a poner un mayor interés en las competencias de las personas. Si se utiliza a las mismas como elementos para crear las organizaciones, éstas se formarán en torno a los aportes proporcionados por las personas, en otras palabras: sus competencias.

A su vez se debe considerar un perfil de competencias, que debe reflejar el nivel de desempeño requerido para el futuro éxito de la empresa u organización.

En toda organización, incluso en las instituciones educativas a nivel superior es vital que el personal, desarrolle las competencias necesarias para un mejor desempeño y por ende una mayor productividad; basado en el proceso de educación (enseñanza-aprendizaje).

En Venezuela, en la región occidental, específicamente la Universidad del Zulia adopta la concepción educativa sobre la cual se basa el Modelo Curricular aprobado por la misma en 1983, y reformulado como tal por el Consejo Universitario en 1994, como es esbozado por Roldán y otros (1996); la cual considera como objetivo de la educación superior, más que la preparación de profesionales, la formación de un hombre integral el cual pueda desempeñarse tanto en el ámbito científico y técnico, como en la comunidad a la cual pertenece, con una actitud participativa, creativa y crítica.

El perfil de este egresado exige como complemento el fomento y desarrollo de los valores éticos, estéticos y culturales, coherentes con la concepción educativa propuesta.

Esta concepción educativa demanda la estructuración de un currículo consustanciado con la realidad histórico-social centrado en la actividad del estudiante, y comprometido de una manera responsable con su transformación. A fin de facilitar la contribución de la Educación Superior en el desarrollo pleno del hombre, la Sección de Planificación y Desarrollo del Currículo del Vicerectorado Académico de la Universidad del Zulia, ha propuesto la incorporación de una variante metodológica al rediseño curricu-

lar, la cuál permitirá integrar estos conceptos y dinámicas en todas o algunas de las unidades curriculares, denominadas Programas Directores.

Sus propósitos serán como lo indica Roldán y otros (1996) incorporar objetivos educativos referidos a valores, conocimientos, habilidades y competencias mínimas, alusivos a aspectos de la formación integral tales como la ética, estética, conciencia ciudadana, investigación, lenguaje y comunicación, idioma extranjero, ambiente, informática, manejo de fuentes de información; y cualquier otro que a criterio de las Escuelas sea importante agregar para reforzar su formación.

El manejo de los ejes transversales requiere de los docentes unas ciertas competencias, para lograr el objetivo final y principal que es promover la educación integral.

En la Universidad del Zulia, los profesores deben realmente generar una educación integral, basada en la aplicación de los ejes transversales; para ello requieren desarrollar las competencias genéricas y técnicas pertinentes. La implementación de los ejes transversales conducen al alumno a su autorrealización, es decir, a una educación que no solamente se incline por la parte cognoscitiva, sino por el área interna del ser humano, conllevándolo a su desarrollo pleno. Dicha misión está a cargo de los docentes actuales de la Educación Superior.

De tal planteamiento se abren interrogantes específicamente en La Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Educación, Departamento de Psicología y Centro de Orientación; relacionadas con la estimación del potencial de los profesores universitarios adscritos al Departamento de Psicología y Centro de Orientación, en la implementación de los ejes transversales, entre las cuales se encuentran:

a) ¿Cuál es el perfil de competencia requerido para la implementación de los ejes transversales?

b) ¿Cuál es la estimación del potencial de las competencias reales de los profesores universitarios para la aplicación de los ejes transversales?

c) ¿Cuál es la brecha entre las competencias requeridas y las reales de los profesores universitarios para la aplicación de los ejes transversales?

d) ¿Cuáles son las competencias a desarrollar por los profesores universitarios para la aplicación de los ejes transversales?

Dichas disyuntivas esbozan la situación existente dentro del contexto enmarcado en este estudio, resaltando la importancia de la aplicación de los ejes transversales en la Educación Superior específicamente en la Universidad del Zulia, por tal razón la investigación abordó la estimación del potencial de competencias de los docentes universitarios en la implementación de los ejes transversales.

De esta problemática surgen los siguientes objetivos:

a) Establecer el perfil de competencias requerido para la implementación de los ejes transversales.

b) Establecer la estimación del potencial de las competencias reales de los profesores universitarios para la aplicación de los ejes transversales.

c) Determinar la brecha entre las competencias requeridas y las reales de los profesores universitarios para la aplicación de los ejes transversales.

d) Determinar las competencias a desarrollar por los profesores universitarios para la aplicación de los ejes transversales.

El logro de los mismos permitirá determinar la estimación del potencial de competencias de los docentes de la Universidad del Zulia adscritos al Departamento de Psicología y Centro de Orientación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Escuela de Educación, para la aplicación de los ejes transversales.

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de campo, transeccional-prospectiva y descriptiva.

El estudio se efectuó con todos los docentes universitarios del Departamento de Psicología y el Centro de Orientación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, los cuales están conformados por 34 sujetos. Por considerar dicha población accesible, no se ameritó un proceso de muestreo, razón por la cual se asumió la población conformada por treinta y cuatro (34) profesores universitarios como muestra total.

En la presente investigación se utilizó la técnica de observación mediante encuesta, y como instrumento de recolección de datos un cuestionario estructurado por 64 ítems, para estimar el potencial de competencias en la implementación de ejes transversales; el cual constó de dos ítems en la primera parte de selección simple y otra parte elaborada en base a una escala likert con cinco reactivos correspondientes al 100% (100 puntos), 75% (75 puntos), 50% (50 puntos), 25% (25 puntos), 0% (0 puntos); dichos

puntos indican el grado de desarrollo de las competencias señaladas en función de los siguientes criterios: 0%: No posee la competencia, 25%: Poco desarrollada la competencia, 50%: Medianamente desarrollada la competencia, 75%: Muy desarrollada la competencia, 100%: Posee la competencia.

## **2. Desarrollo**

Según Hay Group (2004), se entiende como competencia una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Las competencias “diferenciadoras” son las que distinguen a un trabajador con actuación superior de un trabajador con actuación mediana. Las competencias “umbral” o “esenciales” son las que se necesitan para lograr una actuación media o mínimamente adecuada. Las competencias diferenciadoras y umbral para un determinado puesto de trabajo provocan un patrón y norma para la selección del personal, para planificación de la sucesión, para evaluación de la actuación y para desarrollo personal.

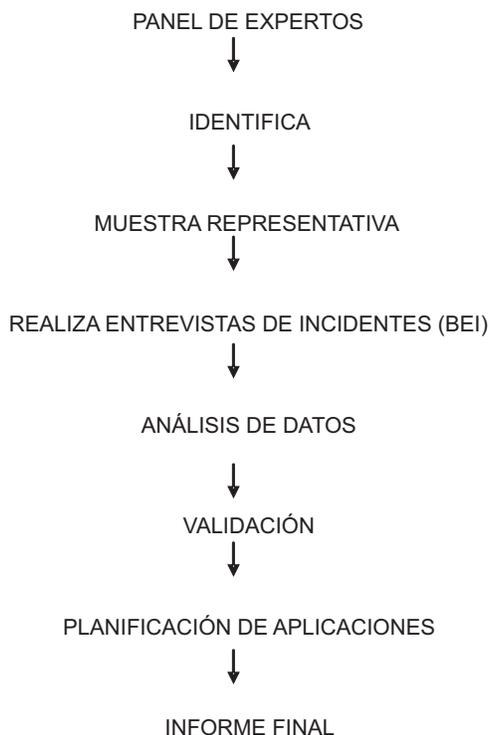
Según Spencer y Spencer (1993), las competencias son características fundamentales del hombre e indican formas de comportamientos o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran un largo período.

Las competencias están asociadas a un área en general, es decir, a las características que debe reunir un individuo acorde a las tareas a desempeñar en la organización y por las cuales se determinará el futuro de la misma.

Las competencias pueden dividirse en genéricas y en técnicas; según Hay Group (2004) las genéricas son las asociadas con la personalidad (logro, influencia, eficacia personal, solución de problemas, gestión de personas) y las técnicas son las asociadas con el conocimiento de una determinada área.

Según Hay Group (2004), todos los procesos de recursos humanos parten de un perfil de competencias, que debe reflejar la conducta que se necesita para el futuro éxito de la empresa u organización. El cual está comprendido bajo un proceso de definición de modelos de competencias, por donde se puede estructurar, este perfil es elaborado por un panel de expertos (Diagrama 1).

**Diagrama 1**  
**Dinámica del proceso de definición de modelos de competencias**



Fuente: Hay Group. Las Competencias: clave para una Gestión Integrada de los recursos humanos. 2004 págs. 32-33).

Según Hay Group (2004), para delinear el perfil de competencias se debe estimar el potencial del sistema humano en cuestión, que según el Enfoque de Competencias consiste en hacer la preparación de un perfil de competencias del puesto, su respectiva revisión, la aplicación de entrevistas con los supervisores para determinación del potencial, la recogida de la evaluación de los colaboradores y determinación del potencial, el registro de los resultados en un documento y realizar el plan de acción.

Otra variable importante a considerar en la investigación es lo relacionado con los programas directores que según Villalobos (1998; citado por Roldán y otros, 1996) son un elemento de la planificación curricular dentro de la modalidad de planificación matricial cuyo cometido es consustanciar la articulación horizontal y vertical de conocimientos y competencias consideradas como

esenciales para el logro de profesionales integrales, comprometidos con el desarrollo y la soberanía nacional.

La articulación se centra en la inclusión de los objetivos del programa director en las diferentes disciplinas de cada carrera, con responsabilidad de formar o aplicar los conocimientos y competencias que secuencialmente se señalan en el Programa Director. Su énfasis es la articulación vertical, por tanto es instrumento de control de diseño y no de la ejecución curricular.

Bajo esta óptica se están generando programas directores para las siguientes dimensiones de formación: investigación, computación, lenguaje, idiomas extranjeros, ambiente y ética, entre otros.

De acuerdo a la utilidad que se le han dado a los programas directores, se les puede clasificar según Roldán y otros (1996) en: Instrumentales, Actitudinales-Valorativos y Específicos de la Profesión.

Los objetivos de los Instrumentales y de los Actitudinales-Valorativos son generales a todas las carreras, mientras que los Específicos de la Profesión, como su nombre lo indica, son los elaborados en cada carrera de acuerdo a sus intereses y prioridades.

Los Instrumentales son aquellos que se emplean para dar cabida a la formación del pensamiento creativo y de una actitud científica dentro de los planes de estudio. Entre ellos se describen los de: Investigación, Manejo de un idioma extranjero, Lengua materna, Manejo de fuentes de información e Informática.

Para los programas directores Actitudinales-Valorativos se tomó como sustento teórico al autor Sheler, citado por Roldán y otros (1996); el cual plantea que la crisis del mundo actual se debe a que los valores están invertidos, donde todo puede volver a su orden original si el trabajo está encaminado hacia ese logro.

Por estas razones se consideró la importancia de crear Programas Directores encaminados al desarrollo de la moral, por lo cual está contemplado implementar, a la par de los Instrumentales, aquellos que se han denominado Actitudinales-Valorativos, tales como: Educación Ambiental, Ética y Estética, Derechos Humanos y Conciencia Ciudadana.

Se puede concluir que los programas directores Actitudinales-Valorativos consideran el componente ético, estético, moral y el desarrollo de una conciencia ciudadana, ambiental y de los derechos humanos; egresando así a un estudiante, además de salir

bien preparado desde el punto de vista profesional, va a tener el desarrollo de una conciencia social al servicio de su comunidad.

Según Roldán y otros (1996) los programas directores específicos de la profesión son aquellos que contribuirán, entre otros aspectos, a llenar los vacíos en los planes de estudios acerca de la falta de objetivos que contribuyan a desarrollar los roles de la carrera y a mejorar el perfil del egresado. Por otro lado, sirven para dar respuesta a necesidades de la región o del país, y actualizar la profesión de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos. Ellos deberán ser diseñados por cada Escuela tomando en cuenta las opiniones de sus departamentos y docentes.

Para efectos de la investigación planteada sólo se hizo mención de los programas directores usados en la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.

Al relacionar las dos variables, competencias y programas directores, se pueden establecer las competencias requeridas por el personal docente para la implementación de dichos programas, las cuales son:

Según Hay Group (2004) las Competencias Genéricas asociadas a los programas directores de investigación, lenguaje, computación y educación ambiental son:

### **Logros**

- Motivación por el logro: Preocupación por competir para superar un estándar de excelencia.
- Iniciativa: Predisposición para emprender acciones, mejorar resultados o crear oportunidades.
- Preocupación por el orden: Preocupación por el establecimiento de unos sistemas claros y ordenados para disminuir la incertidumbre.
- Búsqueda de información: Curiosidad y deseo por obtener información amplia y también concreta para llegar al fondo de los asuntos.

### **Influencia**

- Influencia: Deseo de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, persuadirlos, convencerlos, influir en ellos o impresionarlos, con el fin de lograr que sigan un plan o una línea de acción.

- Conocimiento organizativo: Capacidad de comprender y utilizar la dinámica existente dentro de las organizaciones.
- Construcción de relaciones: Capacidad para crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo.

### **Ayuda**

- Sensibilidad interpersonal: Capacidad para escuchar adecuadamente y para comprender, sentimientos o intereses de los demás, sin que éstos los hayan expresado o los que expresen sólo parcialmente.
- Orientación al servicio: Deseo de ayudar o servir a los demás a base de averiguar sus necesidades y después satisfacerlas. Entre los clientes puede incluirse a los compañeros de trabajo dentro de la empresa.

### **Gerenciales**

- Desarrollo de personas: Capacidad para emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.
- Dirección de personas: Capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer, y lograr que cumplan los deseos de uno, teniendo en mente el bien de la organización a largo plazo.
- Trabajo en equipo: Capacidad de trabajar, y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros.
- Liderazgo: Capacidad de desempeñar el rol de líder de un grupo o equipo.

### **Eficacia Personal**

- Confianza en sí mismo: Creencia en la capacidad de uno mismo para elegir el enfoque adecuado para una tarea, y llevarla a cabo, especialmente en situaciones difíciles que suponen un reto.
- Autocontrol: Capacidad de mantener el control de uno mismo en situaciones estresantes o que provocan fuertes emociones.
- Comportamiento ante fracasos: Capacidad para justificar o explicar los problemas surgidos, los fracasos o los acontecimientos negativos.

- Compromiso con la organización: Capacidad y deseo de orientar su comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la organización.

### **Cognitivas**

- Conocimiento: Capacidad de utilizar y ampliar el conocimiento técnico o de conseguir que los demás adquieran conocimientos relacionados con el trabajo.
- Pensamiento analítico: Capacidad de comprender las situaciones y resolver los problemas, a base de separar sus partes constituyentes y meditar sobre ellas de una forma lógica y sistemática.
- Pensamiento conceptual: Capacidad de identificar los modelos o conexiones entre situaciones y de identificar aspectos claves subyacentes en asuntos complejos.

Las Competencias Técnicas asociadas a los programas directores se encuentran esbozadas de manera explícita en cada uno de ellos, las cuales son:

- Según Finol y otros (1994) las competencias técnicas asociadas al programa director de investigación son: Lectura instrumental de un idioma extranjero; búsqueda, recolección y sistematización de información documental; búsqueda, recolección y sistematización de información empírica; redacción y presentación del proceso investigativo y sus resultados; dominio de las herramientas del pensamiento.

Problematiza los conceptos fundamentales de la ciencia; conocimientos sobre diferentes alternativas teóricas o metodológicas; asumir la investigación de acuerdo a valores éticos.

- Según Bruzual y otros (1995) las competencias técnicas asociadas al programa director de lenguaje son: Expresión oral; Expresión escrita; conocimiento sobre sintaxis y semántica; comprensión lectora.
- Según Cabral y otros (1994) las competencias técnicas asociadas al programa director de computación son: Conocimientos básicos para el manejo de un computador; manejo de programas computacionales; manejo de internet.
- Según Bravo y otros (1996) las competencias técnicas asociadas al programa director de educación ambiental son: Fundamentos sobre Ecosistema; capacidad de análisis de la realidad social; conocimiento de la legislación ambiental;

trabajo de temática ambiental; manejo de referencia documental en materia ambiental; disposición, recuperación y reciclaje de desechos sólidos, nociones sobre desarrollo sustentable.

De la presente investigación se arrojaron los siguientes resultados:

En la Tabla 1 se muestran las distribuciones de frecuencias para las subdimensiones de la variable. En este sentido para las competencias genéricas, el promedio fue de 3.9, que indica un nivel medio alto (75%). La desviación fue de 0.6, arrojando unas puntuaciones que varían de 4.5 (nivel alto) y 3.3 (nivel medio alto). Así mismo en la subdimensión competencias técnicas, el promedio fue de 3.5, que indica un nivel medio alto (75%). La desviación fue de 0.6, arrojando unas puntuaciones que varían de 4.1 (nivel medio alto) y 2.9 (nivel medio) (Tabla 1).

**Tabla 1**  
**Estadísticas descriptivas para las subdimensiones de la variable**

Subdimensiones	Promedio	Desviacion Estandar	Mínimo	Máximo
1. Competencias Genéricas	3.9	0.6	3.0	4.9
2. Competencias Técnicas	3.5	0.6	2.8	4.6

Al analizar el comportamiento de cada subdimensión, comenzando con las competencias genéricas, es decir, sus indicadores; se obtuvo que para las competencias cognitivas, el promedio fue de 4.1, que indica un nivel medio alto (75%). La desviación fue de 0.5, arrojando puntuaciones que oscilan de 4.6 (nivel alto) a 3.6 (nivel medio alto). Así mismo en la indicador logros, el promedio fue de 4.0, que indica un nivel medio alto (75%). La desviación fue de 0.7, arrojando puntuaciones de 4.7 (nivel alto) a 3.3 (nivel medio) (Tabla 2).

Por otro lado, para el indicador influencia, el promedio fue de 3.9, que indica un nivel medio alto (75%). La desviación fue de 0.8, arrojando puntuaciones de 4.7 (nivel alto) a 3.1 (nivel medio). Así mismo en el indicador ayuda, el promedio fue de 3.9, que indica un nivel medio alto (75%). La desviación fue de 0.8, arrojando puntuaciones de 4.7 (nivel alto) a 3.1 (nivel medio) (Tabla 2).

**Tabla 2**  
**Estadísticas descriptivas para los indicadores de la subdimensión**  
**competencias genericas**

<b>Indicadores</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviacion</b> <b>Estandar</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
1. Cognitivas	4.1	0.5	3.2	5.0
2. Logros	4.0	0.7	2.8	5.0
3. Influencia	3.9	0.8	2.6	5.0
4. Ayuda	3.9	0.8	2.5	5.0
5. Gerencial	3.7	0.6	3.0	4.9
6. Eficacia Personal	3.8	0.8	2.6	5.0

En cuanto al indicador gerencial, el promedio fue de 3.7, que indica un nivel medio alto (75%). La desviación fue de 0.6, arrojando puntuaciones de 4.3 (nivel alto) a 3.1 (nivel medio). Así mismo en el indicador eficacia personal, el promedio fue de 3.8, que indica un nivel medio alto (75%). La desviación fue de 0.8, arrojando puntuaciones de 4.6 (nivel alto) a 3.0 (nivel medio) (Tabla 2).

En cuanto al análisis de las competencias técnicas los promedios estuvieron entre 3.3 para educación ambiental, que se ubica en el nivel medio (50%) y 3.7 para lenguaje, que se ubica en el nivel medio alto (75%). El promedio para computación fue de 3.5 y para investigación de 3.4 que se ubican también en el nivel medio alto (75%). Las desviaciones estuvieron entre 0.6 y 0.8, arrojando puntajes entre 4.5 (nivel alto) y 2.5 (nivel medio bajo) para todos los indicadores (Tabla 3).

En la Tabla 4 se observa que las competencias genéricas se encuentran más desarrolladas que las competencias técnicas, pero en ambos casos no se presentan un alto dominio (100%) de las competencias presentándose variaciones en el nivel de desarrollo, determinando así la brecha existente entre las competencias reales y las ideales.

Mediante el estudio realizado se determinó que las competencias genéricas y competencias técnicas estuvieron ubicadas en un baremo medio alto, donde las primeras presentan un valor de 3.9-75% y las segundas un valor de 3.5-75%; lo que indicó que la población en estudio maneja en un óptimo promedio las mismas.

**Tabla 3**  
**Estadísticas descriptivas para los indicadores de la subdimensión**  
**competencias técnicas**

Indicadores	Promedio	Desviación Estandar	Mínimo	Máximo
1. Educación ambiental	3.3	0.8	1.9	5.0
2. Computación	3.5	0.7	2.5	4.5
3. Lenguaje	3.7	0.8	2.6	5.0
4. Investigación	3.4	0.6	2.7	4.7

Al observar dichos puntajes se puede determinar que a pesar de estar ubicadas en el mismo nivel, se denota un mayor desarrollo de las competencias genéricas que las técnicas; validando la teoría en la que las competencias genéricas deben tener un mayor puntaje, por ser las mismas más difíciles de desarrollar por estar relacionadas a la estructura de la personalidad y que están directamente vinculadas con un alto desempeño. Mientras que las competencias técnicas pueden ser desarrolladas más fácilmente por medio de un proceso de capacitación, ahorrando costo y tiempo a la organización.

Esto permite visualizar las competencias que deben ser desarrolladas a través de un proceso de formación, pudiendo crear estrategias que estimulen mantener y seguir desarrollando las mismas.

La institución “La Universidad del Zulia” debe preocuparse no sólo por que el docente se forme de manera académica sino también debe tomar en cuenta el desarrollo personal de su Recurso Humano, que en muchas ocasiones suele estar descuidado. Además es importante agregar que las competencias son flexibles, exigen de cada persona asumir una responsabilidad y comprender lo que se hace.

### 3. Conclusiones

Existe sustento teórico pertinente en relación al enfoque de competencias planteado por Hay Group (2004) y sobre los programas directores manejados por la Sección de Curriculum de la Universidad del Zulia; pudiendo corroborar así por medio de la

**Tabla 4**  
**Brecha de Competencias**

Competencias		Escala				
Indicador	Subindicador	0	25	50	75	100
Cognitivas	Conocimiento					
	Pensamiento analítico					
	Pensamiento conceptual					
Logro	• Motivación por el logro					
	• Iniciativa					
	• Preocupación por el orden					
	• Búsqueda de información					
	• Influencia					
Influencia	• Conocimiento organizativo					
	• Construcción de relaciones					
	• Sensibilidad interpersonal					
Ayuda	• Orientación al servicio					

**Tabla 4**  
**Continuación**

Competencias		Escala			
Gerenciales	• Desarrollo de personas				
	• Dirección de personas				
	• Liderazgo				
	• Trabajo en equipo				
Eficacia Personal	• Confianza en sí mismo				
	• Autocontrol				
	• Comportamientos ante fracasos				
	• Compromiso con la organización				
Educación Ambiental	• Fundamentos sobre ecosistema				
	• Capacidad de análisis de la realidad social				
	• Conocimiento de legislación ambiental				
	• Trabajo de temática ambiental				

**Tabla 4**  
**Continuación**

Competencias		Escala				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de referencia documental</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición, recuperación y reciclaje de desechos sólidos</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nociones sobre desarrollo sustentable</li> </ul>					
Computación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos básicos para el manejo de un computador.</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de programas computacionales</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de internet.</li> </ul>					
Competencias		Competencias				
Indicador	Subindicador	0	25	50	75	100
Lenguaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresión oral</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresión escrita</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento sobre sintaxis semántica.</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión lectora</li> </ul>					

**Tabla 4**  
**Continuación**

Competencias		Escala				
Investigación	• Lectura instrumental de un idioma extranjero.					
	• Búsqueda, recolección y sistematización de información documental.					
	• Búsqueda, recolección y sistematización de información empírica.					
	• Redacción y presentación del proceso investigativo y sus resultados.					
	• Dominio de las herramientas del pensamiento.					
	• Problemática los conceptos fundamentales de la ciencia.					
	• Conocimientos sobre diferentes alternativas teóricas o metodológicas.					
Competencias		Competencias				
Indicador	Subindicador	0	25	50	75	100
Investigación	• Asumir la investigación de acuerdo a valores éticos.					

Fuente: Díaz, J. y Márquez, J. (2004).

aplicación de los instrumentos (cuestionario) utilizados en la investigación que la teoría acerca del enfoque de competencias se cumple; como lo establece la misma las competencias genéricas deben estar altamente desarrolladas, en contraposición de las competencias técnicas las cuales pueden poseer un desarrollo menor, por ser de más fácil capacitación.

Lo que se evidenció con la investigación realizada, específicamente con la aplicación del instrumento (cuestionario) de Estimación de Competencias, donde los docentes universitarios obtuvieron un nivel más alto de desarrollo de las competencias genéricas que las competencias técnicas.

Desde el punto de vista metodológico, el método empleado permitió realizar de forma exitosa la investigación planteada, sin embargo, es importante tomar en cuenta que existen otras alternativas metodológicas métodos y que pueden permitir tener una visión diferentes, para al finalizar integrar los resultados.

Los resultados evidenciaron que los docentes universitarios poseen información sobre los programas directores; a pesar de ello no indica si los mismos poseen las competencias técnicas desarrolladas altamente; determinando así el requerimiento de un programa de formación para implementar los programas directores.

En relación al planteamiento, objetivos y bases teóricas se considera relevante seguir los estudios con relación a las competencias en la escuela de la Educación y posteriormente extenderlo a la Facultad de Humanidades y Educación.

Profundizar los estudios considerando no sólo la existencia de las competencias con relación a los programas directores sino también como los docentes operacionalizan dichas competencias.

Que dentro de La Universidad del Zulia tome en cuenta el enfoque de competencias no solo para la implementación de los programas directores si no también en la gestión del recurso humano con sus diversos procesos: reclutamiento, selección, capacitación, remuneración y evaluación de su personal.

Aperturar líneas de investigación en el área de competencias con relación a los programas directores.

Se recomienda considerar las perspectivas teóricas utilizadas en esta investigación para generar procesos de seguimiento del recurso humano de la institución.

Presentar los resultados obtenidos ante el Consejo Universitario para la consecución de los Recursos Humanos y materiales necesarios para el desarrollo de la propuesta de intervención.

## **Bibliografía**

- BRAVO, Esperanza y otros (1996). Programa Director: Educación Ambiental. Comisión: "Inserción de la Dimensión Ambiental en el Curriculum Integral de L.U.Z.". Maracaibo, Venezuela. La Universidad del Zulia, Rectorado.
- BRUZUAL, Raquel y otros. (1995). **Programa Director de Lenguaje**. Maracaibo, Venezuela. L.U.Z, Vicerrectorado Académico, Sección de Planificación y Desarrollo del Currículo, pp. 23.
- CABRAL y otros. (1994). **Programa Director de Computación. Maracaibo, Venezuela**. L.U.Z., Facultad Experimental de Ciencias, División de Programas Especiales, Licenciatura en Computación, p. 11.
- FINOL y otros. (1994). **Lineamientos para el Programa Director de Investigación**. Maracaibo, Venezuela. L.U.Z, Vicerrectorado Académico, Sección de Planificación y Desarrollo del Currículo, p. 23.
- HAY GROUP. (2004). **Las Competencias: clave para una Gestión Integrada de los recursos humanos**. España, Ediciones Deusto, S.A., p.191.
- SPENCER, Lyle M. y SPENCER, Signe M. **Competence at work, models for superior performance**. John Wiley & Sons, Inc., USA, 1993, p.105.
- ROLDÁN y otros. (1996). **Programas Directores: Una Nueva Estrategia Metodológica para la Integralidad Curricular**. Maracaibo, Venezuela. L.U.Z, Vicerrectorado Académico, Sección de Planificación y Desarrollo del Currículo, p. 61.