

## Resignificación de las competencias en la docencia universitaria basadas en la gestión del conocimiento

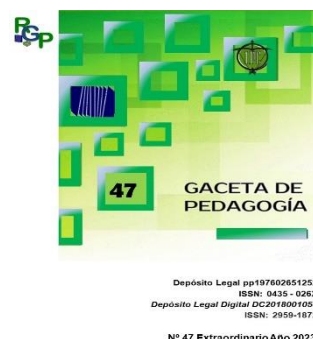
Resignification of competencies in university teaching-based  
on knowledge management

Ressignificação de competências no ensino universitário com base  
na gestão do conhecimento

Resignification des compétences dans l'enseignement universitaire fondée sur  
la gestion des connaissances

 **Aurora Maribel Bultrón**  
bultronauro@gmail.com

Universidad Nororiental Gran Mariscal de Ayacucho. El Tigre.  
República Bolivariana de Venezuela



Recibido: 23 de agosto 2023 / Aprobado: 13 de agosto 2023 / Publicado: 23 de noviembre 2023

### RESUMEN

*La educación universitaria ha sido objeto de transformaciones haciéndose necesario el desarrollo competencial de los docentes, por esta razón se presenta el siguiente ensayo que pretende brindar un constructo teórico que permita otorgar resignificación a las competencias del docente universitario desde la gestión del conocimiento. Se presentan fundamentos teóricos que convergen en aportar las bases destinadas a la concepción de premisas y elementos básicos para su argumentación. En atención al desarrollo de este ensayo argumentativo, se empleó la revisión documental para recolectar información partiendo de los términos clave considerados en el estudio; todo con el objeto de evidenciar la necesidad de exacerbar las competencias que maximicen el aprendizaje mediante la Gestión del Conocimiento.*

**Palabras claves:** Competencia, Docencia Universitaria, Gestión del Conocimiento

---

## ABSTRACT

*University education has undergone transformations, making it necessary to develop the competence of teachers, for this reason the following essay is presented, which aims to provide a theoretical construct that allows giving resignification to the competencies of university teachers from knowledge management. Theoretical foundations are presented that converge in providing the bases for the conception of premises and basic elements for its argumentation. In attention to the development of this argumentative essay, the documentary review was used to collect information based on the key terms considered in the study; all in order to demonstrate the need to exacerbate the skills that maximize learning through Knowledge Management.*

**Key words:** *Competition, University Teaching, Knowledge Management*

## RESUMO

*A educação universitária tem passado por transformações, tornando-se necessário o desenvolvimento da competência dos professores, por isso é apresentado o seguinte ensaio, que visa fornecer um construto teórico que permita ressignificar as competências dos professores universitários a partir da gestão do conhecimento. São apresentados fundamentos teóricos que convergem em fornecer as bases para a concepção de premissas e elementos básicos para sua argumentação. Atenta ao desenvolvimento deste ensaio argumentativo, utilizou-se a revisão documental para coletar informações com base nos termos-chave considerados no estudo; tudo para demonstrar a necessidade de exacerbar as competências que maximizam a aprendizagem através da Gestão do Conhecimento.*

**Palavras-chave:** *Concorrência, Docência Universitária, Gestão do Conhecimento.*

## RÉSUMÉ

*L'enseignement universitaire a subi des transformations, rendant nécessaire le développement des compétences des enseignants, c'est pourquoi l'essai suivant est présenté, qui vise à fournir une construction théorique permettant de donner une nouvelle signification aux compétences des enseignants universitaires en matière de gestion des connaissances. Des fondements théoriques sont présentés qui convergent pour fournir les bases pour la conception des prémisses et les éléments de base pour son argumentation. Dans le cadre du développement de cet essai argumentatif, la revue documentaire a été utilisée pour collecter des informations basées sur les termes clés considérés dans l'étude ; tout cela afin de démontrer la nécessité d'exacerber les compétences qui maximisent l'apprentissage grâce à la gestion des connaissances.*

**Mots-clés:** *Concurrence, Enseignement universitaire, Gestion des connaissances.*

Los tópicos relacionados a la educación universitaria desde la última década del siglo XXI, que incluyen la tecnología educativa y el desarrollo competencial, han sido de interés general no solo en el ámbito académico, sino también en lo económico y social; porque las instituciones que se dedican a ello son pieza fundamental en la promoción del desarrollo integral del ser humano. En tal sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) ha impulsado, bajo principios de integración latinoamericana, una transformación educativa a nivel universitario, basada en una concepción del mundo, del hombre y de la sociedad, en el surgimiento de un pensamiento enfocado en lo humano y en lo que corresponde a la civilización.

Considerando la necesidad de transformación mencionada, la República Bolivariana de Venezuela por medio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) intenta responder a las exigencias mundiales en materia educativa, catalogando a la educación como un deber social y un derecho fundamental que debe impartirse con calidad, de forma igualitaria y que debe ser considerado un instrumento de conocimiento científico y tecnológico, conforme a lo planteado por León (2009), todo ello dado el desequilibrio académico que se ha venido presentando por décadas en el país, la falta de control y seguimiento al ejercicio de estas instituciones.

Es así que se ha dispuesto de normativas y procedimientos que pretenden re-encausar y re-definir a profundidad la forma en la que se gestiona la educación universitaria en todos sus ámbitos de acción, donde aún persiste la creencia de que el profesor es el centro del conocimiento y no se promueve el auto aprendizaje; además de dar por sentado que los docentes poseen las capacidades laborales que lo apuntan a modo de personal calificado sin enfocarse en evaluar y determinar su eficacia sino en promover su evolución.

Tomando en consideración lo descrito por Alles (2008) las competencias no son más que características que posee cada individuo que se transforman en conductas y que conllevan a una práctica exitosa, por lo que es clave para cualquier institución universitaria velar por una definición de aptitudes necesarias acordes a las tareas inherentes a su labor. Es de acotar que muchos de estos profesionales requieren de

estrategias, nuevos métodos y procedimientos con el objetivo de poder converger en la construcción, a nivel personal y colectivo, de bases profundas donde se garantice una educación integral de calidad, repercutiendo en ámbitos laborales, de desarrollo y de equidad social (León, 2009).

La ausencia del impulso necesario enfocado en el desarrollo de estas capacidades y además la inobservancia en la oportunidad de asignar docentes universitarios carentes de formación suficiente en materia pedagógica y tecnológica; acarrearía errores de en lo que corresponde a la enseñanza impartida, de igual manera conduciría a una instrucción académica deficiente en los estudiantes universitarios que pasarán a ser profesionales con ejercicio en el país o fuera de él.

Conforme a lo expuesto, este ensayo pretende enfocarse principalmente en la construcción de aportes teóricos que resignifiquen las competencias del docente universitario desde la gestión del conocimiento. Ahora bien, con el objeto de cumplir con este propósito se estila describir una serie de conceptos asociados a la base del estudio que permitan develar elementos emergentes sobre las competencias del docente universitario desde la gestión del conocimiento, a seguir:

En primer lugar, resulta conveniente indicar que las competencias constituyen pilares fundamentales en el desarrollo de un profesional y el éxito en el ejercicio de sus funciones. Concebidas a modo de características individuales susceptibles de medición, las cuales diferencian a los trabajadores con un desempeño excelente de los adecuados, éstas convienen en facilitar la obtención y del conocimiento, implicando la capacidad de construir modelos mentales de situaciones, combinando conocimientos relevantes que respondan las demandas de la actual sociedad globalizada; la autora Alles (2008) las define como aquellas referidas a aspectos de la personalidad y de comportamientos que generan un buen cumplimiento de las actividades. Las competencias pueden fortalecerse a igual que pueden desarrollarse por distintos medios, corresponde a cada individuo y de igual manera al patrono inducir tales prácticas. Las competencias variarán dependiendo de cada puesto o posición y pueden ser evaluadas a través de los métodos conocidos para esa actividad.

En lo que respecta a su clasificación, se plantea lo establecido por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), citado por Ugueto y Cardozo (2014), categorizando las aptitudes en tres (03) renglones, a seguir: en primer lugar, básicas (que describen los comportamientos esenciales que deberán mostrar los trabajadores), luego las genéricas (describen los comportamientos asociados a la ejecución común de diversas ocupaciones) y por último específicas (referidas a conocimientos concretos sobre las funciones de un puesto definido).

Continuando en este orden de ideas, la Gerencia Educativa Universitaria, conforme a los preceptos descritos por Garbanzo-Vargas (2015), en atención al cumplimiento con sus funciones de conducción de una organización educativa, pone en práctica sus propias competencias que involucran: la comunicación, el liderazgo, la cooperación, la integración organizacional, la toma de decisiones; sin embargo, deben considerar también las asociadas a la transformación en instituciones universitarias y su gestión.

En la actualidad, la administración universitaria ha mostrado un bajo porcentaje de aplicación de estas capacidades; asimismo, se visualiza el enfrentamiento de contradicciones internas, la prevalencia de intereses personales por encima de los colectivos; limitando, bloqueando o desviando el cumplimiento de los objetivos educativos de estas casas de estudios y el crecimiento profesional de sus docentes, restringiendo su acceso a las herramientas idóneas para el desarrollo de sus destrezas asociadas a las cátedras asignadas; y, su voluntad hacia la transformación.

Es importante resaltar que, de acuerdo a lo planteado por García (2012) las exigencias por mayores niveles de calidad en las instituciones universitarias requieren de nuevos modelos gerenciales; destacándose, aquellas que hayan aprendido a auto conocerse, a auto regularse y hacer visibles los cambios institucionales que este proceso amerita; involucrando a su personal docente, considerando que son pieza clave en su desarrollo como un sistema complejo y por ende en su transformación.

Se concibe entonces que el nuevo paradigma de la educación universitaria contempla un pensamiento dinámico constituido por una visión holística y vivencial que incorpore aspectos académicos, sociales e incluso económicos, que impacten de forma positiva en la gestión académica y, por ende, en la trayectoria profesional y la disminución

de brechas persistentes en el cumplimiento de los objetivos; lo anterior avanzando en la transformación mediante la resignificación de las competencias de los docentes.

En este orden de ideas se explica que el conocimiento, como parte importante dentro del ámbito educativo, se entiende como una capacidad humana, adquirida a través de experiencia, aprendizaje, comprensión e introspección. Este puede ser formal o informal; de igual manera puede catalogarse como explícito cuando se puede recoger, manipular y transferir con facilidad o tácito cuando el conocimiento es resultado de la experiencia acumulada por las personas. Impartir conocimiento involucra un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje por esta razón se habla de gestionar conocimiento, refiriéndose al conocimiento como una herramienta que ayuda a las personas a realizar esa actividad de enseñanza y aprendizaje, así como también cumplir con uno de los objetivos del conocimiento que es construir capital intelectual. Por lo antes expuesto, se evidencia que las universidades juegan un papel fundamental en ese proceso de enseñanza-aprendizaje dado que son fuentes de conocimiento que egresan profesionales con competencias específicas y generales al mundo laboral.

Ahora bien, en relación a las competencias, el concepto de gestión del conocimiento viene a aportar un enfoque de impulso a su desarrollo, ya que está dirigida al manejo del capital intelectual de una organización, con el fin de añadir valor a los servicios o productos que ofrece dicha entidad en el mercado y de igual manera diferenciarlos en materia de rivalidad corporativa. En aquellos casos en los que se pretenda la aplicación de la gestión de conocimiento en un organismo, sería necesario un cambio de mentalidad e incluso de cultura, no sólo de las personas que forman parte del ente como tal, o en este caso la institución universitaria, sino que, de muchos de sus directores, dado que son pocos los que tienen conciencia y dan valor a las personas que le son importantes.

Resulta imprescindible que esté presente el reconocimiento a fin de que forme parte de un proceso de motivación, prueba de ello es el producto de la empresa Google Inc., considerada una de las más exitosas empresas del mundo, pionera en el ámbito motivacional. Es probable que uno de los factores por los cuales esta organización se ha mantenido con mucho éxito, sea la mentalidad y la visión poco común de sus empresarios, motivándolos (de forma continua) a desarrollar sus competencias,

gestionándoles talleres de formación y ambientando sus espacios de trabajo con el propósito de hacerlos más cómodos.

La gestión del conocimiento es, de acuerdo con Petrash (como se citó en Campoy, 2001) "...proporcionar el conocimiento apropiado, a las personas apropiadas y en el momento apropiado, de manera que pueda tomar la mejor decisión" (p. 27). En el ámbito académico, Silvio (2010) expone que la gestión del conocimiento no es más que "la planificación, conducción, monitoreo y evaluación de un conjunto de acciones y decisiones para aplicar soluciones a un conjunto de problemas" (p. 7), bajo este precepto este autor indica que dichas condiciones se asocian, en líneas generales, al aprendizaje, enseñanza-comunicación, investigación, transferencia y difusión de conocimiento. Uno de sus principales objetivos es solucionar problemas relacionados al aprendizaje (adquisición de conocimiento), enseñanza-comunicación (transmisión de conocimiento), investigación, transferencia y difusión de conocimiento.

En las universidades, la puesta en marcha de un modelo de gestión del conocimiento aportaría una gran experiencia práctica, transformando el saber individual en colectivo; además de facilitar una mejor posición ante la globalización permitiendo una comunicación permanente de la información generada a nivel internacional. Es importante resaltar que, la gestión de conocimiento es una herramienta inigualable en el desarrollo del capital intelectual y debe tenerse en cuenta por organizaciones de toda índole, todo ello considerando en el mundo no existe organización alguna que pueda garantizar el futuro de sus recursos, sino es capaz de adquirir conciencia e información por sí sola (Belly, 2003).

Ante la coyuntura política y social actual se incorpora la necesidad de contemplar principios no solamente en materia de información y conocimiento sino también de convivencia, valoración y reflexión que sirvan de factor responsable de la creación de proyectos, en este caso educativos, mediante el uso de mecanismos de comunicación y control. Para ello las instituciones universitarias deben definir a priori sus necesidades reales y los cambios que amerita, dirigidos a la normalización de un estándar mínimo de capacidades integrales y racionales; recurriendo a la disponibilidad de recursos que

---

involucren cambios curriculares, bases motivacionales, programas de mejora continua, entre otros.

Bajo estas premisas, se evidencia la interacción y dinamismo que contempla resignificar las habilidades y destrezas de los integrantes del capital social con el propósito de propender el desarrollo humano de aquellos que comparten creencias y conocimiento a través de redes de comunicación, por lo que se hace necesario que las direcciones y/o organismos encargados de las casas de estudio, impulsar la implantación de procesos integradores enfocadas en la modernización y transformación universitaria, con profesionales y especialistas que sean capaces de evolucionar y adaptarse conforme a las demandas de la sociedad.

En síntesis, se concreta que, además del esfuerzo implícito en la profesionalización del educador y el empleo de herramientas y técnicas innovadoras, es indispensable que las universidades incentiven con nuevas políticas educativas, medidas de concursos y talleres de actualización y formación de habilidades pedagógicas y tecnológicas. Es por ello que, con la aplicación de estas estrategias, en opinión de esta autora, se concibe entonces una visión compleja que incorpora aspectos innovadores a nivel académico, tecnológico e incluso social, procurando un desenvolvimiento adecuado de la relación organización-docente-estudiante que genere avances en un sistema debilitado y con resistencia al cambio; donde el desarrollo del talento conlleva a una necesidad de mejorar los sistemas de formación que respondan a los cambios tecnológicos y sociales actuales.

Es de acotar que, el pragmatismo directivo ha conllevado a la gerencia educativa a dirigir todos sus esfuerzos a factores de índole administrativo, desatendiendo los requerimientos en materia de profesionalización de su talento humano, impactando así en el producto de la enseñanza impartida cuya trayectoria dependerá en gran medida de la aplicación de principios básicos de recursividad y dialógica, evolucionando hacia nuevos paradigmas promotores de valor hacia las competencias docentes.

Como se aprecia al inicio del desarrollo de este ensayo, se persigue construir aportes teóricos que resignifiquen las competencias del docente universitario desde la gestión del conocimiento, para lo cual se concibe el precepto de que existe un alto nivel de influencia en lo que respecta a una correcta gestión de los docentes universitarios en



la calidad de la educación hoy en día. Se evidencia que las características individuales de los docentes universitarios ameritan ser potenciadas por los institutos pertinentes; debido a que fungen a manera de base en el impulso del buen ejercicio de sus funciones, responsabilidades y compromiso, con el impacto del conocimiento, valores, acciones, actitudes, maneras de pensar, improvisaciones, personalidad y habilidades profesionales; todo ello desde las bases de la gestión del conocimiento.

Es por este motivo que, previa revisión de antecedentes pertinentes y similares al objeto y las categorías del estudio, además de información emanada de autores reconocidos en el ámbito de la administración, y tomando en cuenta la naturaleza cambiante de la docencia universitaria en la República Bolivariana de Venezuela, se concluye que, quienes procuran ir al ritmo de las transformaciones en lo que a conocimiento se refiere; son aquellos individuos conscientes de que las habilidades del docente universitario son determinantes en el desarrollo del potencial profesional de sus estudiantes quienes incursionarán en el campo laboral y deberán contar con la pericia y profesionalismo para llevar a cabo las actividades inherentes a sus funciones.

La construcción de cimientos fuertes que permitan proveer a los estudiantes de las aptitudes necesarias en su desempeño profesional, promover la mejora continua y la formar valores y principios en todos los involucrados a nivel educativo, constituyen elementos emergentes sobre la resignificación de las competencias del facilitador universitario. Esta descripción no solo beneficia de forma directa a los docentes universitarios que ejercen su labor en la actualidad, sino también a aquellos que pretendan incursionar en esta área de la docencia, al contribuir en la prevención de un bajo rendimiento en la práctica de la enseñanza. Asimismo, de forma indirecta, representa un beneficio destinado a los estudiantes universitarios quienes gozarían de la posibilidad de contar con una educación de calidad, disminuyendo a su vez la deserción escolar y preparando profesionales altamente capacitados.

Como sociedad, la exposición de los elementos emergentes sobre las competencias para los docentes universitarios a partir del constructo de la gestión del conocimiento, corresponde a un aporte valioso que promueve en los profesores alto grado de motivación y enriquecimiento generando a su vez el mismo grado de motivación en los estudiantes

a alcanzar sus metas académicas dada la confianza que generaría la impartición de enseñanza por parte de un docente capacitado en todos los desafíos que enfrente.

## CONFLICTO DE INTERESES

La autora del presente artículo expresa que no existe conflicto de intereses personales, distintos a lo que propone la ética en la investigación y sus valores para su publicación.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Argentina: Ediciones Granica, S.A.
- Campoy, L. (2001). *Esquema Formal para Integración de Componentes Reutilizables y Compatibles de Conocimiento en la Gestión de Memorias Corporativas* [Tesis Doctoral] Universidad Católica de Murcia. <http://hdl.handle.net/10201/34545>.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela [Const]. 2 de febrero de 1999 (República Bolivariana de Venezuela).
- Garbanzo-Vargas, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40 (01), 67-87. <https://www.redalyc.org/journal/440/44043204005/html/>
- García, C. (2012). Polarización y tensiones en la educación superior venezolana. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, III (7), 3-22. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299129031001>
- Belly, P.L. (14 de junio de 2003). *Niveles de conocimiento del capital humano*. Gestipolis <https://www.gestipolis.com/niveles-conocimiento-capital-humano/>
- León, A. (2009). Estructura y base conceptual del diseño curricular del sistema Educativo Bolivariano. *Revista Educere*, 13 (45). <https://acortar.link/NXF3Zh>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, (2015). *Las Carreras Docentes en América Latina. La Acción Meritocrática para el Desarrollo Profesional*. <https://acortar.link/12CBfT>
- Silvio, J. (2010). Redes académicas y gestión del conocimiento en América Latina: en busca de la calidad. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 3 (2), 7-22. [https://www.academia.edu/11584730/EN\\_AMERICA\\_LATINA\\_EN\\_BUSCA\\_DE\\_LA\\_CALIDAD](https://www.academia.edu/11584730/EN_AMERICA_LATINA_EN_BUSCA_DE_LA_CALIDAD)
- Ugueto, M. y Cardozo, N. (2014). *La gestión de Recursos Humanos por competencias. Un procedimiento orientador sobre cómo hacerlo*. San Cristóbal, República Bolivariana de Venezuela: Fondo Editorial UNET.