

Integración de la gestión del conocimiento y el talento humano en educación

Integration of knowledge management and human talent in education

Integração da gestão do conhecimento e do talento humano na educação

Intégration de la gestion des connaissances et des talents humains dans l'éducation



Depósito Legal pp197602651252
ISSN:0435-026X

Depósito Legal digital DC20-1800-1050
ISSN:2959-1872

Número 48 Año 2024

 **Ligia E. Callejas R.**
ligiaelenacallejasr@gmail.com

Universidad Santa María. Facultad de Odontología. Caracas. Venezuela

Recibido: 10 de octubre 2023 / Aprobado: 12 de diciembre 2023 / Publicado: 23 de enero 2024

RESUMEN

En la actualidad, las instituciones académicas enfrentan crecientes demandas de calidad y generación de conocimiento. Para destacar en un entorno competitivo, se vuelve imperativo integrar la gestión del conocimiento y del talento humano, fortaleciendo así a las organizaciones educativas. La gestión del conocimiento emerge como un factor clave que impulsa la eficiencia y la innovación. Las instituciones buscan no solo satisfacer a docentes y estudiantes con propuestas educativas de calidad, sino también mediante la producción científica de alto nivel. Esta perspectiva gerencial, basada en valores, roles y sociedad, permite el desarrollo de

ABSTRACT

Currently, academic institutions face increasing demands for quality and knowledge generation. To stand out in a competitive environment, it becomes imperative to integrate knowledge and human talent management, thus strengthening educational organizations. Knowledge management emerges as a key factor driving efficiency and innovation. The institutions seek not only to satisfy teachers and students with quality educational proposals, but also through high-level scientific production. This managerial perspective, based on values, roles and society, allows the development of competencies for individual and organizational growth. The integration of knowledge

RESUMO

Atualmente, as instituições acadêmicas enfrentam demandas crescentes por qualidade e geração de conhecimento. Para se destacar num ambiente competitivo, torna-se imperativo integrar o conhecimento e a gestão do talento humano, fortalecendo assim as organizações educativas. A gestão do conhecimento surge como um fator-chave para impulsionar a eficiência e a inovação. As instituições buscam não só satisfazer professores e alunos com propostas educacionais de qualidade, mas também por meio de produção científica de alto nível. Essa perspectiva gerencial, baseada em valores, papéis e na sociedade, permite o desenvolvimento de com-

RÉSUMÉ

Actuellement, les établissements universitaires sont confrontés à des exigences croissantes en matière de qualité et de génération de connaissances. Pour se démarquer dans un environnement concurrentiel, il devient impératif d'intégrer la gestion des connaissances et des talents humains, renforçant ainsi les organisations éducatives. La gestion des connaissances apparaît comme un facteur clé d'efficacité et d'innovation. Les établissements cherchent non seulement à satisfaire les enseignants et les étudiants par des propositions pédagogiques de qualité, mais également par une production scientifique de haut niveau. Cette perspective



competencias para el crecimiento individual y organizacional. La integración de la gestión del conocimiento y del talento humano se ha convertido en una estrategia esencial para destacar en un entorno altamente competitivo, promoviendo el acceso eficiente al conocimiento y estimulando el crecimiento organizacional e individual para alcanzar altos estándares de calidad y éxito académico.

management and human talent has become an essential strategy to stand out in a highly competitive environment, promoting efficient access to knowledge and stimulating organizational and individual growth to achieve high standards of quality and academic success.

petências para o crescimento individual e organizacional. A integração da gestão do conhecimento e do talento humano tornou-se uma estratégia essencial para se destacar num ambiente altamente competitivo, promovendo o acesso eficiente ao conhecimento e estimulando o crescimento organizacional e individual para alcançar elevados padrões de qualidade e sucesso acadêmico.

managériale, basée sur les valeurs, les rôles et la société, permet le développement de compétences pour la croissance individuelle et organisationnelle. L'intégration de la gestion des connaissances et des talents humains est devenue une stratégie essentielle pour se démarquer dans un environnement hautement compétitif, favorisant un accès efficace aux connaissances et stimulant la croissance organisationnelle et individuelle pour atteindre des normes élevées de qualité et de réussite académique.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, Talento Humano, Calidad educativa, Eficiencia e innovación

Key words: Knowledge management, Human talent, Educational quality, Educational quality

Palavras-chave: Gestão do conhecimento, Talento humano, Qualidade educacional, Eficiência e inovação

Mots clés: Gestion des connaissances, Talent humain, Qualité éducative, Efficacité et innovation

En un mundo en constante evolución, la educación desempeña un papel fundamental en la formación de individuos capaces de enfrentar los retos y demandas de la sociedad del conocimiento. Esta sociedad, marcada por avances tecnológicos vertiginosos con cambios profundos, exige una adaptación constante y un aprendizaje continuo. En este contexto, se vuelve esencial integrar dos elementos clave: la gestión del conocimiento y la del talento humano, ambas disciplinas tienen como objetivo potenciar el desarrollo colectivo e individual en el ámbito educativo, permitiendo la consecución de los objetivos institucionales de manera efectiva.

Las universidades, como centros de formación y generación de conocimiento, desempeñan un papel fundamental en la educación del talento humano que liderará la sociedad. Ellas son las encargadas de proveer las herramientas y el conocimiento esencial, permitiendo así que las personas aporten de manera significativa al avance de la sociedad. Para atender a los diferentes cambios que ocurren en la sociedad que tienen una alta incidencia en las organizaciones, se hace necesario establecer estrategias organizacionales dirigidas al aprendizaje continuo. Las organizaciones exitosas son



aquellas que descubren en el valor, las habilidades y el conocimiento de las personas que conforman su ventaja competitiva. Reconocen que su talento humano constituye su activo máspreciado, por lo tanto, deben administrarlo de forma eficiente.

En este contexto, el gerente educativo desempeña un rol crucial, su tarea es gestionar el talento humano de la organización, tratando a las personas como socios en el proceso educativo y profesional. Es necesario establecer un ambiente favorable tanto para el crecimiento personal como para el desarrollo organizacional, garantizando el logro de los objetivos de la misión institucional y el máximo aprovechamiento del potencial individual de cada persona. Desde este punto, se inicia la exploración del tema. La gestión del conocimiento, aborda la identificación, captura, organización, distribución y aplicación del conocimiento existente en una organización educativa. Este enfoque estratégico busca maximizar el valor del conocimiento como un activo imprescindible, impulsando su creación y transferencia. Las personas juegan un rol fundamental al generar, transmitir y aplicar el conocimiento, su participación activa junto con el compromiso resulta esenciales para el logro exitoso de la administración del conocimiento en el ámbito educativo.

La dirección del conocimiento contribuye a que la organización identifique sus capacidades, crezca, innove y desarrolle ventajas competitivas basadas en sus activos; facilitando de este modo, el logro de sus objetivos estratégicos (Servin, 2005). Con el fin de alcanzar este objetivo, se requiere la creación e instauración de una estructura que facilite el procesamiento y la transformación del conocimiento interno de la organización. Además, es esencial asegurar que dichos elementos de conocimiento lleguen de manera efectiva a sus destinatarios finales aplicándose de manera óptima (Kimiz, 2005).

En esencia, la gestión del talento humano se centra en la elección, progreso y retención del personal más idóneo para lograr los objetivos organizativos. Supone el reconocimiento de las competencias individuales de cada individuo, estimulando su desarrollo favoreciendo así la satisfacción en el ámbito laboral. Dentro del ámbito educativo, busca integrar de forma armónica las capacidades del personal docente-administrativo, propiciando un entorno para el aprendizaje y el crecimiento de los estudiantes.

La fusión de la gestión del conocimiento con la del talento humano en la educación genera amplios beneficios. Al amalgamar estos enfoques, se crea una sinergia poderosa que fomenta el intercambio de saberes, la colaboración, la innovación y el desarrollo de nuevas habilidades. La administración del conocimiento posibilita el acceso a información actualizada de carácter relevante, mientras que la del talento humano garantiza la colocación de personas idóneas en posiciones adecuadas, impulsando un rendimiento óptimo y un entorno laboral motivador. La coordinación junto con la integración eficaz de ambas disciplinas requiere un enfoque estratégico, una cultura organizacional que fomente el aprendizaje continuo, la creatividad y la colaboración. Además, resulta fundamental contar con procesos o mecanismos adecuados para identificar, capturar, compartir eficazmente el conocimiento, así como para gestionar el talento humano en función de las competencias individuales y los objetivos institucionales.

En el caso de las instituciones, especialmente en el ámbito universitario, es fundamental implementar un sistema de información bien estructurado y coherente que favorezca la toma de decisiones eficientes en la gestión de los procesos. Flores (2005) considera que “Las distintas definiciones de gerencia del conocimiento implican que las organizaciones deben conocer la forma cómo ocurren los procesos que forman parte de su existencia y ser capaces de construir explicaciones sobre ellos, favoreciendo la producción y transferencia de conocimientos dentro de la organización a partir de información y prácticas organizacionales” (p. 2).

En la actualidad, las universidades deben orientarse hacia la transformación organizacional, evolucionando hacia el concepto de una Organización Inteligente. Esto implica la capacidad de aprender y crecer a partir de los errores, convirtiéndose en una entidad que fomente la creatividad de su personal. Es esencial que la gestión del conocimiento sea sobresaliente, evaluando y planificando en base a resultados, al tiempo que se instruye al talento humano para identificar, analizar y abordar los problemas (Navajo, 2012).

Las organizaciones inteligentes (OI) exhiben un conjunto de características que incluyen la gestión efectiva de su conocimiento y capacidad innovadora, así como la creación junto con el desarrollo del talento, siendo estas metas alcanzadas mediante una

adecuada gestión. Una manera de lograrlo es establecer un entorno organizacional que inspire a los profesionales a contribuir, innovar y permanecer en la organización. La gestión del conocimiento debe evolucionar hacia una disciplina práctica que contribuya a optimizar la gestión interna de las organizaciones. Las universidades, conscientes de la necesidad de incorporar los principios de las OI en su gestión, se ven influenciadas por un entorno que las insta a orientar sus esfuerzos hacia una concepción renovada de los procesos de enseñanza-aprendizaje a transformar estructuras tradicionales por nuevas formas, especialmente aquellas que estén preparadas para enfrentar la incertidumbre en la era de la información y el conocimiento (Carrero, 2010).

¿Cómo interviene la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento?

La participación de los individuos en la sociedad del conocimiento desempeña un papel crucial, ya que están involucrados en la transmisión, creación y aplicación de dicho conocimiento (Freeman, 2004). En este sentido, es válido afirmar que las personas son valoradas por su sabiduría, sus aportes intelectuales y su talento en alcanzar los objetivos de las organizaciones. Sin embargo, para lograr una participación activa de las personas en una organización, no basta con utilizar sus recursos intelectuales, físicos o de relación con la expectativa de aumentar la productividad. Lo que se requiere es comprometer a las personas como individuos, teniendo en cuenta su personalidad en relación con el trabajo y la organización.

La gestión del talento humano se enfoca en fortalecer el trabajo en equipo y se presenta como un proceso administrativo diseñado para integrar de manera eficaz el factor humano. Este proceso considera las competencias individuales de cada persona con el fin de lograr los objetivos de la organización. La gestión del talento humano se desarrolla a través de las etapas de planificación, ejecución y control, basándose en los principios de identidad, cultura y filosofía compartida en la organización. Es crucial señalar que esta clasificación no excluye a las organizaciones educativas; de hecho, también se aplica a ellas, afectándolas de manera significativa.

La administración no está limitada a un área aislada dentro de una organización; más bien, abarca todos los ámbitos de acción de la entidad y se manifiesta de manera

integral en cada uno de ellos (Simón, 2002). En el ámbito educativo organizacional, esto implica establecer una serie de mecanismos informativos, ejecutivos y de control que la dirección puede emplear para aumentar la probabilidad de que el comportamiento de las personas que forman parte de la institución sea coherente con sus objetivos. Esta coordinación e integración del talento humano se puede lograr mediante la administración basada en competencias. Los enfoques de competencias comparten características comunes, como la definición precisa en términos verbales de cada competencia, que puede incluir identificación, autoconfianza, información, orientación, flexibilidad, liderazgo, entre otras. Cada competencia también puede desglosarse en niveles que reflejen comportamientos observables en lugar de juicios de valor, y tienen la capacidad de ser desarrolladas a lo largo del tiempo.

En el contexto de la gestión organizacional, se parte del reconocimiento fundamental de la importancia de cada individuo con sus ideales, sueños, aspiraciones, actitudes y valores (March, 2008). Esto se debe a que cada persona tiene un conjunto de necesidades, y para avanzar, es fundamental mejorar su calidad de vida, reflejada en metas que deben ser cuantificadas. A medida que se alcanzan estas metas, se experimenta un progreso, que se define como el movimiento hacia una meta específica (Shapiro, 2005).

La integración efectiva de la gestión del conocimiento y la del talento humano en el ámbito educativo conlleva beneficios sustanciales que repercuten en diversos aspectos. En primer lugar, se destaca la mejora de la calidad educativa como resultado de la promoción de la administración del conocimiento. Este enfoque propicia la actualización constante de los contenidos educativos, métodos pedagógicos y recursos didácticos, proporcionando así una educación de alta calidad que se ajusta a las necesidades cambiantes de los estudiantes y la sociedad.

Además, la estimulación de la creatividad e innovación se convierte en una consecuencia natural de la integración de la gestión del conocimiento y la gestión del talento humano. Este maridaje crea un ambiente propicio para la generación de ideas frescas, el intercambio de experiencias y la búsqueda de soluciones innovadoras. Tanto docentes como estudiantes se ven motivados a desarrollar habilidades de pensamiento

crítico y a abordar problemas de manera original, fomentando así un entorno educativo dinámico.

En paralelo, al poner énfasis en la gestión del talento humano, se fortalece la cultura organizacional de la institución educativa. La promoción de valores compartidos, la creación de un entorno laboral favorable junto con el desarrollo de liderazgo efectivo contribuye a una cultura sólida y coherente. Esta cultura organizacional positiva se traduce en el bienestar y la satisfacción de los miembros de la comunidad educativa, influyendo directamente en su desempeño y compromiso.

Por último, la integración de la gestión del conocimiento y la del talento humano no solo impacta internamente, sino que también otorga a las instituciones educativas una ventaja competitiva significativa. Al aprovechar eficientemente el conocimiento disponible y desarrollar el potencial de su personal, estas organizaciones se vuelven más ágiles, adaptables y capaces de enfrentar los cambios y desafíos del entorno. En consecuencia, se posicionan de manera favorable en el competitivo panorama educativo, destacando en un mercado que demanda cada vez más excelencia y adaptabilidad.

La integración de la gestión del conocimiento y el desarrollo del talento humano en la educación ofrece beneficios significativos, como la mejora de la calidad educativa, la estimulación de la creatividad, el fortalecimiento de la cultura organizacional y el aumento de la competitividad. Estos aspectos son cruciales para cultivar individuos preparados, comprometidos y capaces de enfrentar los desafíos de la sociedad del conocimiento.

Un elemento adicional a considerar en este contexto es la importancia de la tecnología y la digitalización en el manejo del conocimiento y el desarrollo del talento humano en el ámbito educativo. En la sociedad actual del conocimiento, la tecnología desempeña un papel fundamental en la adquisición, creación, almacenamiento y distribución de información y conocimiento. La adopción de tecnologías educativas, como plataformas de aprendizaje en línea, sistemas de gestión del aprendizaje y herramientas de colaboración en línea, ha transformado la manera en que los estudiantes acceden al conocimiento y participan en los procesos de aprendizaje.

En este escenario, es esencial que las instituciones educativas implementen

estrategias efectivas para aprovechar las ventajas de la tecnología en la gestión del conocimiento y el desarrollo del talento humano. Esto implica la incorporación de sistemas que faciliten la captura y compartición de conocimiento entre profesores, estudiantes y personal administrativo. Además, las plataformas digitales pueden emplearse para el desarrollo de habilidades y competencias digitales entre los miembros de la comunidad educativa. Asimismo, el desarrollo del talento humano en un entorno digital requiere especial atención a la formación y adquisición de habilidades digitales en el personal docente y administrativo. La capacitación en el uso de herramientas tecnológicas y la adaptación a nuevos entornos digitales son elementos clave para garantizar el éxito de las estrategias de desarrollo del talento humano en el ámbito educativo.

En conclusión, la fusión estratégica de la administración del conocimiento y la dirección del talento humano en el ámbito educativo se devela como un pilar para potenciar el desarrollo colectivo e individual, así como para lograr los objetivos institucionales de manera efectiva. Esta sinergia no solo fomenta la colaboración, la innovación y el crecimiento continuo, sino que también otorga a las organizaciones educativas la capacidad de adaptarse ágilmente a los cambios y desafíos del entorno actual. Resalta, además la importancia de gestionar el conocimiento y el talento humano de manera conjunta, creando un ambiente propicio para el aprendizaje logrando el éxito educativo en la era del conocimiento.

Un aspecto fundamental a destacar es el valor significativo que aporta el conocimiento aplicado a las instituciones. La gestión del conocimiento va más allá de simplemente almacenar información; implica facilitar la transición de los estados del conocimiento organizacional, preservando así el conocimiento valioso de las personas en la organización. Esto implica que la experiencia junto con el saber hacer de los miembros se convierten en activos estratégicos que impulsan la innovación y el crecimiento. Para enfrentar eficazmente los cambios actuales, es esencial aplicar los principios de las organizaciones inteligentes.

En el ámbito universitario, esto implica emprender acciones para mitigar debilidades y potenciar habilidades. La clave radica en establecer una cultura organizacional que

favorezca la implementación de estrategias de gestión del conocimiento. Aquellas universidades capaces de desafiar paradigmas y adoptar un enfoque proactivo hacia la gestión del conocimiento se convertirán en verdaderas instituciones inteligentes, preparadas para enfrentar los desafíos futuros. En el ámbito de la docencia, la gestión educativa comparte similitudes con la gestión empresarial, siendo un proceso de coordinación de una institución educativa mediante habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar. El gerente educativo utiliza la planificación para definir metas y estrategias gerenciales, la organización para diseñar estructuras y determinar tareas, y la dirección para motivar y dirigir actividades con un eficaz canal de comunicación con el talento humano de la institución.

Para finalizar, la integración de la gestión del conocimiento y la del talento humano en el ámbito educativo se erige como un imperativo para el éxito de las organizaciones educativas en la sociedad del conocimiento. La aplicación efectiva de estos principios no solo enriquece el acervo de la institución, sino que también prepara a las personas para afrontar los desafíos de un mundo en constante cambio y evolución. La gestión del conocimiento y la dirección educativa son piezas clave en el rompecabezas de la educación del futuro, donde el aprendizaje y el desarrollo actúan como motores de progreso. Además, la tecnología y la digitalización desempeñan un papel cada vez más crucial en estos procesos, mejorando la eficiencia, accesibilidad y calidad de la educación, y preparando a los estudiantes y al personal educativo para enfrentar los desafíos de la sociedad del conocimiento en constante evolución.

CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Carrero, M. (2010). La universidad como organización inteligente. *Revista Ágora Trujillo* (Vol. 13, Issue 26) pp 57-80.
- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Revista Espacios*, 26(2). p 21.



- Freeman, C. (2004). La Gestión del Conocimiento como concepto general para el estudio de la GTI. Universidad de Matanzas: Cuba.
- Kimiz, D. (2005). Knowledge Management in Theory and Practice. Boston: Elseiver.
- March, J. (2008). El Redescubrimiento de las Instituciones. México: FCE.
- Navajo, P. (2012). Mandos medios y su satisfacción laboral. Blog Iniciativa Social. <http://www.iniciativasocial.net>.
- Servin, G. (2005). ABC of Knowledge management. NHS National Library for Health: Knowledge Management Specialist Library. <https://acortar.link/nKGJjl>
- Shapiro, B. (2005). Hombre, Cultura y Sociedad. México: FCE.
- Simón, H. (2002). El Comportamiento Administrativo. México: FCE.