

**TÍTULO: La Gestión del conocimiento como estrategia para la retención del talento humano en empresas pymes de la industria metalmecánica sector industrial ubicadas en la ciudad de Barranquilla- Atlántico.**

Estudiante (es) Isaura Del Real Viana y Kelis Munive Castro

Tutor(es) Enohemit Olivero Vega

**RESUMEN:** En la actualidad de nuestro país las pymes y medianas empresas emplean el 80% de la población, y representan el 90% del sector productivo en toda Colombia, es decir, cuentan con una amplia participación en el entorno empresarial, (Redacción El tiempo, 2019) (¿Cómo fortalecer la competitividad de las pymes para 2020?, 2019) No obstante, es evidente que la forma empírica en la que sus fundadores gestan estas compañías quienes cuentan con la experticia en su oficio, pero carecen de una visión empresarial, genera un impacto negativo en la administración de sus recursos, puesto que se desarrollan bajo la necesidad y la presión de formalizar su actividad económica para poder operar en el territorio, más no con un enfoque gerencial que sea su derrotero. Hoy en día son muchas las empresas que reconocen que tienen dificultades para retener a sus mejores talentos, por tal motivo, ha surgido la necesidad de trabajar arduamente hacia esta parte de la gestión del talento humano: la retención de talentos, entendiéndose como un conjunto de estrategias que las empresas emplean para proveer, desarrollar y fidelizar el recurso humano idóneo que permita atender a las necesidades de la organización.

Hoy en día se ha observado que el enfoque hacia la transferencia del conocimiento, es decir, planes de capacitación y entrenamiento es un motivante para el desarrollo y retención de talentos. Es por ello que de manera mancomunada la retención de talentos en las empresas debe ser complementada con el rol estratégico que puede ejercer la gestión del conocimiento.

Se logró evidenciar que son muchos los autores que han decidido direccionar sus estudios e investigaciones hacia la implementación de guías y modelos de gestión del conocimiento, apuntando a la creación de una conexión entre el capital humano y el conocimiento organizacional. No obstante, están en deuda de generar una simbiosis entre la gestión del conocimiento y la retención del talento humano como estrategia de desarrollo empresarial. Por ende, el objeto de estudio de esta investigación, será determinar cómo la Gestión del conocimiento puede tomarse como una estrategia para la retención y desarrollo de talentos y como la organización se estructura para aumentar, distribuir y compartir el conocimiento entre todos los empleados.

**Antecedentes:** La variable gestión del conocimiento ha sido investigada por múltiples autores quienes han realizado aportes valiosos. Un enfoque que ha ganado un creciente interés con el pasar de los tiempos es la popularidad del término gestión del conocimiento como una metodología y forma de gestión para la administración de los recursos humanos dentro de las organizaciones. Esto en parte se debe a que la gestión del talento humano en Latinoamérica empieza a tomar su auge real y con firmeza a finales de los años 90, es ahí donde las organizaciones empiezan a estudiar al capital humano y su incidencia en la sostenibilidad de las mismas; posterior a eso se suma a la fórmula la Gestión del Conocimiento como estrategia para evitar la pérdida del Know how para aumentar la productividad laboral, y desde aproximadamente 20 años aparece en el radar la retención del talento humano como una respuesta al tan anhelado balance entre buen clima laboral y crecimiento profesional. En ese orden de ideas podemos afirmar que el objeto de estudio de este proyecto es relativamente reciente y tiene mucho que ofrecer si cada vez más profesionales se interesan en el tema.

#### **Objetivos:**

**Objetivo General:** Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento como una estrategia para la retención del talento humano de las pymes en la industria metalmeccánica sector industrial ubicadas en la ciudad de Barranquilla – Atlántico.

**Objetivos específicos:**

1. Identificar los elementos que permiten enfocar la gestión del conocimiento en los colaboradores de las empresas pymes en la industria metalmeccánica sector industrial en Barranquilla- Atlántico
2. Diseñar un análisis descriptivo que permita gestionar el conocimiento como una estrategia para la retención del talento humano en las empresas pymes de metalmeccánica sector industrial. en la ciudad de Barranquilla – Atlántico

**Materiales y Métodos:** El método utilizado en esta investigación fue una revisión y análisis documental. Los materiales utilizados fueron artículos científicos, tesis doctorales y de maestría, monografías, textos digitales, ensayos expositivos, blogs educativos, e investigaciones aplicadas descritas en proyectos de investigación de especializaciones relacionadas con el tema.

**Resultados:** La gestión del conocimiento como influencia en la retención del talento humano no es un tema estudiado a profundidad como conjunto. Durante la

revisión bibliográfica se pudo evidenciar que normalmente se hace referencia a la gestión del conocimiento enfocada a resultados empresariales, es decir, a mejorar la competitividad, a elevar la capacidad de innovación y a lograr la sostenibilidad de las empresas, más no concentrada en el capital humano, siendo este el principal motor que destaca y genera el plus diferencial en las compañías. No obstante, ciertos autores se vieron en la necesidad de comenzar a incluir el factor personas en la ecuación, debido a que notaron que la pérdida de valor informativo impacta de manera negativa el desarrollo de las organizaciones.

**Conclusiones:** Se logró evidenciar que son muchos los autores que han decidido direccionar sus estudios e investigaciones hacia la implementación de guías y modelos de gestión del conocimiento, apuntando a la creación de una conexión entre el capital humano y el conocimiento organizacional. No obstante, están en deuda de generar una simbiosis entre la gestión del conocimiento y la retención del talento humano como estrategia de desarrollo empresarial.

1. La gestión del conocimiento como estrategia para la retención de talentos puede ser el ente diferenciador, al impactar de manera bilateral, puesto que mediante la misma se pueden establecer planes de desarrollo a la par que la compañía preserva a lo largo del tiempo la técnica en las actividades de sus cargos críticos y demás que apoyen el engranaje de la compañía.
2. Un programa de retención de talentos puede gestarse dentro de las organizaciones sin que haya lugar a destinar grandes rubros en el presupuesto de la compañía. Esto se logra, si se gestiona de manera apropiada el talento humano existente, haciendo el uso apropiado de su Know How realizando planes de desarrollo que propendan a la apropiación de conocimiento.
3. Las compañías deben incluir en sus programas de desarrollo humano la gestión del conocimiento como estrategia de amplio impacto no solo para ampliar el conocimiento del colaborador sino con la finalidad de nutrir la productividad y fortalecer los procesos propios del objeto social de la compañía y demás correlacionados con la misma.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, Retención de talentos.

**ABSTRACT:** Currently in our country, Pymes and medium-sized companies employ 80% of the population, and represent 90% of the productive sector throughout Colombia, that is, they have a broad participation in the business environment, (Redacción El tiempo, 2019 ) (How to strengthen the competitiveness of Pymes by 2020 ?, 2019) However, it is evident that the empirical way in which their founders manage these companies, who have the expertise in their trade, but lack a business vision, generates a negative impact on the administration of their resources, since they are developed under the need and pressure to formalize their economic activity in order to operate in the territory, but not with a managerial approach that is their course. Today there are many companies that recognize that

they have difficulties in retaining their best talents, for this reason, the need has arisen to work hard towards this part of the management of human talent: the retention of talents, understood as a set of strategies that companies use to provide, develop and retain the ideal human resource that allows meeting the needs of the organization.

Nowadays, it has been observed that the approach towards the transfer of knowledge, that is, training and training plans, is a motivator for the development and retention of talents. That is why, jointly, the retention of talents in companies must be complemented with the strategic role that knowledge management can play.

It was possible to show that there are many authors who have decided to direct their studies and research towards the implementation of guidelines and knowledge management models, aiming at the creation of a connection between human capital and organizational knowledge. However, they are in debt of generating a symbiosis between knowledge management and the retention of human talent as a business development strategy. Therefore, the object of study of this research will be to determine how Knowledge Management can be taken as a strategy for the retention and development of talents and how the organization is structured to increase, distribute and share knowledge among all employees.

**Background:** The knowledge management variable has been investigated by multiple authors who have made valuable contributions. An approach that has gained increasing interest with the passing of time is the popularity of the term knowledge management as a methodology and form of management for the administration of human resources within organizations. This is partly due to the fact that the management of human talent in Latin America began to take its real boom and firmly at the end of the 90s, it is there where organizations begin to study human capital and its impact on their sustainability ; After that, Knowledge Management is added to the formula as a strategy to avoid the loss of Know how to increase labor productivity, and for approximately 20 years the retention of human talent has appeared on the radar as a response to the long-awaited balance between good work environment and professional growth. In that order of ideas we can affirm that the object of study of this project is relatively recent and has much to offer if more and more professionals are interested in the subject.

**Objectives:**

General Objective: Determine the incidence of knowledge management as a strategy for the retention of human talent of Pymes in the metalworking industry, industrial sector located in the city of Barranquilla - Atlántico.

**Specific Objectives:**

1. Identify the elements that allow to focus knowledge management in the collaborators of Pymes in the metalworking industry industrial sector in Barranquilla-Atlántico.
2. Design a descriptive analysis that allows managing knowledge as a strategy for the retention of human talent in Pymes in the metalworking industrial sector in the city of Barranquilla - Atlántico.

**Materials and Methods:** The method used in this research was a documentary review and analysis. The materials used were scientific articles, doctoral and master's theses, monographs, digital texts, expository essays, educational blogs, and applied research described in research projects related to the subject.

**Results:** Knowledge management as an influence on the retention of human talent is not a subject studied in depth as a whole. During the bibliographic review, it was possible to show that reference is normally made to knowledge management focused on business results, that is, to improve competitiveness, to increase the capacity for innovation and to achieve the sustainability of companies, but not focused on capital human being, this being the main engine that stands out and generates the differential plus in companies. However, certain authors found it necessary to start including the people factor in the equation, because they noticed that the loss of informational value negatively impacts the development of organizations.

**Conclusions:** It was possible to show that there are many authors who have decided to direct their studies and research towards the implementation of guidelines and knowledge management models, aiming at the creation of a connection between human capital and organizational knowledge. However, they are in debt of generating a symbiosis between knowledge management and the retention of human talent as a business development strategy.

Knowledge management as a strategy for the retention of talents can be the differentiating entity, impacting bilaterally, since through it development plans can be established while the company preserves over time the technique in the activities of their critical positions and others that support the gear of the company.

A talent retention program can be developed within organizations without having room to allocate large items in the company's budget. This is achieved, if the existing human talent is appropriately managed, making appropriate use of its Know How, making development plans that tend to the appropriation of knowledge.

Companies must include knowledge management in their human development programs as a broad impact strategy not only to expand the employee's knowledge but also with the purpose of nurturing productivity and strengthening the processes of the company's corporate purpose and others related to the same.

**KeyWords:** Knowledge management, talent retention.

## REFERENCIAS

- ¿Cómo fortalecer la competitividad de las pymes para 2020? (26 de diciembre de 2019). *EL TIEMPO*.
- Agudelo, S. (1998). Certificación de competencias laborales. *Ingeniería de las competencias, Citado en Gonzalez Leon Angel METODOS DE COMPENSACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS*, 37.
- Allies, M. (2002). *Gestión por competencias: el diccionario* (Primera edición ed.). Ediciones Garnica.
- Andersen, A. (1999). *El management en el siglo XXI*. Buenos Aires: Granica SA.
- Andreu, R. &. (2016). *Gestión del conocimiento y competitividad*. Ediciones universidad de Navarra.
- Avendaño, V., & Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 221-227. Obtenido de <http://revistas.unam.mx/index.php/entreciencias/article/view/62127>
- Briceño, M. &. (2010). *Science Direct*. Obtenido de <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2055/science/article/pii/S0123592310701406>
- Calvo Giraldo, O. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. Tendencias. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño*, 140-163.
- Chen, C., & Huang, S. (2009). The Role of Intellectual Capital in. *IEEE TRANSACTIONS ON ENGINEERING*.
- Chen, C., Huang, J., & Hsiao, Y. (2010). *Knowledge management and*. INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos, el capital de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- De leon, c., & Jimenez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de psicología*.
- Fey, C., & Patrick, F. (2008). *Top management incentive compensation and*. STRATEGIC. doi: <https://doi.org/10.1002/smj.712>
- Figueroa, H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. *Revista Económicas CUC*, 35(1) 61-77.

- Gairín Sallán, J. –S.–D. (2020). *LA NUEVA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*. Wolters Kluwer.
- Gil, A., & Carrillo, F. (2013). La creación de conocimiento en las organizaciones a partir del aprendizaje. *Intangible Capital*, 9(3), 730-753.
- Gonzalez Millan, J. J.-R. (2018). *Gestion del conocimiento, capital intelectual e indicadores . Colombia .*
- Laporta, A. (13 de 07 de 2020). *apd*. Obtenido de apd:  
<https://www.apd.es/retencion-talento-empresas/>
- Le Boterf, G. (1998). “Ingeniería de las competencias. *citado en GONZALEZ LEON ANGEL. METODOS DE COMPENSACIÓN BASADOS EN COMPETENCIAS*, 38.
- Liberona, D. &. (2013). *Science Direct* . Obtenido de  
<https://ezproxy.unisimon.edu.co:2055/science/article/pii/S0123592313000041>
- Linares, N., Piñero, Y., Rodriguez, E., & Perez, L. (2014). DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESARROLLO DE EQUIPOS DE PROYECTOS INFORMÁTICOS. *Revista española de documentación científica*. Obtenido de  
<https://doi.org/10.3989/redc.2014.2.1036>
- Lopera, M., & Quiroz, N. (2013). Caracterización de un modelo de gestión del conocimiento aplicable a las funciones universitarias de investigación y extensión: caso universidad CES. 35-36.
- Lozano Ballesteros, J. (2014). *La retención del talento humano, una estrategia en la economía del conocimiento*. . Universidad Militar de Nueva Granada .
- Lozano, J. (2014). *LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO, UNA ESTRATEGIA EN LA*. Bogota: Universidad militar nueva granada . Obtenido de  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12637/LA%20RETENCI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%2C%20UNA%20ESTRATEGIA%20EN%20LA%20ECONOM%C3%8DA%20DEL%20CONOCIMIENTO..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Macias, C. &. (Abril - Junio de 2012). *Science Direct* . Obtenido de  
<https://ezproxy.unisimon.edu.co:2055/science/article/pii/S0123592312702097>
- Miranda, M. (2003). Transformación de la educación media Técnico-Profesional.
- Mitchell, R., Boyle, B., & Nicholas, S. (2009). The Impact of Goal Structure in. *GROUP PROCESSES & INTERGROUP*.
- Muñoz, P. (2014). EL SENTIDO DE PERTENENCIA COMO ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA EL APORTE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA. *ENSAYO PARA OPTAR AL TITULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO*, 18.
- Nagles G., N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*.

- Ossa Gomez, A. (2015). *La gestion del conocimiento una oportunidad para la continuidad empresarial*. Universidad de Medellin .
- Perez, M. (2019). La competitividad del talento humano en el ambito empresarial. *Revista crecer empresarial*, 52.
- Prieto Bejarano, P. (2013). *Tesis, Gestion del talento humano como estrategia para retención del talento humano*. Medellin .
- Salazar, j., & Zarandona, X. (2007). Valoración critica de los modelos de gestión del conocimiento. *Fundación Dialnet*, 50.
- Saracho, J. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias* . Santiago de chile: Ril editores.
- Tejada Zabaleta, A. (2011). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el caribe*, 115-133.
- Tejada Zabaleta, A. (2011). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. . *Psicología desde el Caribe*, 115-133.
- Tejedor, B., & Aguirre, A. (1998). Proyecto Logos: Investigación relativa a la. *Boletin de estudios economicos*, 64.
- Trejo, D. (2009). *Identificación, análisis y aprovechamiento de la administración del conocimiento para la empresa y organización mexicana del siglo XXI*. Estados Unidos: Lulu.com.
- Zhang, X., Venkatesh, V., & Brown, S. (2011). Designing Collaborative. *JOURNAL OF THE ASSOCIATION FOR INFORMATION SYSTEMS*.