

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS EN EL TRABAJO: CLAVES PARA UN ENTORNO LABORAL INCLUSIVO Y DINÁMICO

En un mundo laboral cada vez más diverso, la transferencia de conocimientos entre empleados de diferentes edades y experiencias es clave para la innovación y la sostenibilidad organizacional. Enriquece los procesos internos y fomenta un entorno laboral más inclusivo y dinámico, siempre que se superen barreras como los estereotipos generacionales y las diferencias en estilos de comunicación. Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico señala que el 28% de las empresas identifica la falta de comprensión sobre cómo implementar iniciativas de intercambio de conocimientos como la principal barrera para llevar a cabo estos programas.

Los estereotipos generacionales pueden dificultar la colaboración y la transferencia de conocimientos, por lo que se requiere reforzar una cultura inclusiva que valore las contribuciones individuales. Esto implica promover un liderazgo inclusivo que valore las diferencias generacionales. El edadismo en el lugar de trabajo (discriminación por razón de edad, en especial hacia las personas mayores) es muy perjudicial. De hecho, un informe de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa destaca la importancia de eliminar prejuicios y estereotipos basados en la edad, así como de fomentar entornos laborales inclusivos.

La diversidad generacional permite combinar experiencia y juventud, dos elementos clave para la innovación. Los *baby boomers* y la generación X aportan conocimientos institucionales y una visión estratégica invaluable, mientras que los *millennials* y la generación Z aportan su dominio tecnológico, pensamiento innovador y adaptabilidad. Este intercambio revitaliza las prácticas tradicionales y fomenta un entorno de

aprendizaje continuo. Sin embargo, a pesar de sus beneficios, la transferencia de conocimientos enfrenta obstáculos como la diferencia en estilos de comunicación. Mientras que los mayores pueden preferir métodos tradicionales, los jóvenes prefieren herramientas digitales, como mensajes instantáneos o videollamadas. Una inadecuada gestión de estas diferencias puede generar malentendidos y afectar la eficacia del equipo.

La transferencia de conocimientos no solo fortalece la cohesión del equipo, sino que también impulsa la innovación. La mentoría inversa, donde empleados jóvenes comparten habilidades digitales con colegas mayores, fortalece la colaboración intergeneracional, reduce brechas tecnológicas y mejora la cohesión del equipo. Mientras tanto, la mentoría cruzada (de mayores a jóvenes y viceversa) ha demostrado ser eficaz para disminuir prejuicios relacionados con la edad y mejorar la comunicación entre generaciones, impulsando la integración y productividad en equipos multigeneracionales. Estos enfoques no solo favorecen la innovación, sino que también fortalecen la resiliencia organizacional.

La transferencia de conocimientos en el trabajo no es solo un proceso esencial, sino un pilar fundamental para construir entornos laborales inclusivos, dinámicos y preparados para el futuro. Al fomentar la colaboración entre generaciones, las organizaciones no solo mejoran la satisfacción y retención de sus empleados, sino que también fortalecen su capacidad para adaptarse a los cambios del mercado. Para lograr este objetivo, es imperativo implementar estrategias transformadoras, como la mentoría inversa, el liderazgo inclusivo y la erradicación del edadismo. Solo así podremos asegurar que cada individuo, sin importar su edad, se sienta verdaderamente valorado, escuchado y parte integral del éxito colectivo. **■**

Rosa María Fuchs

Jefa del Departamento Académico de Administración de la Universidad del Pacífico.