



**Estrategias de Gestión del Conocimiento para optimizar y maximizar los procesos de
producción en la empresa CONFECIONES STRIC, Medellín- Colombia**

Ana María Rojas Granados & Leidy Milena Rivillas Hernández

Programa Administración de Empresas -Facultad Ciencia Económicas y Administrativas

Corporación Universitaria Minuto De Dios

NRC: Opción de grado

Mg John Fredy Escobar Gómez

Sede Bello (Antioquia)

Mayo 2022

**Estrategias de Gestión del Conocimiento para optimizar y maximizar los procesos de
producción en la empresa CONFECCIONES STRIC, Medellín- Colombia**

Ana María Rojas Granados & Leidy Milena Rivillas Hernández

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor(a)

John Fredy Escobar Gómez- Magister

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

mayo de 2022

Dedicatoria

“El logro más grande en mi vida han sido mi amado esposo y mi maravilloso hijo, dedico este triunfo a ellos, por ser mi inspiración en este proceso y porque todo fue posible con su ayuda y por toda la comprensión que me han brindado durante estos años de academia, me han hecho saber quiénes son mis mejores amigos.”

Leidy Rivillas.

“A lo largo de esta carrera universitaria puedo enumerar muchas dificultades y retos que se presentaron en el camino, pero hoy con firmeza puedo asegurar que mi familia ha sido y serán las personas que me han dado una mano para salir adelante, son un apoyo incondicional y mi mayor inspiración para finalizar esta etapa de mi vida, orgullosa de quien soy gracias a ellos, por todo lo anterior, les dedico con mucho amor y gratitud este logro.”

Ana Rojas.

Agradecimientos

Primeramente, deseamos agradecer a Dios por su amor para con nosotras y permitir llegar hasta este punto en nuestras vidas.

Agradecemos a cada uno de los docentes que guiaron nuestros pasos en este proceso para obtener nuestro título universitario, quienes abrieron nuestras mentes a nuevas perspectivas y quienes nos inspiraron con su amor como docentes. En especial al tutor por toda su ayuda y guía constante en este proyecto. Gracias a la comunidad UNIMINUTO por ser nuestro segundo hogar.

A nuestras familias, en especial a los padres por creer en nosotras por darnos ánimo durante este proceso, por los valores y principios que nos han inculcado, quienes nos enseñaron a nunca desfallecer con su filosofía de vida. Quienes nos enseñaron que los límites solo los ponemos nosotros.

Contenido

LISTA DE FIGURAS	7
LISTA DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	13
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2 OBJETIVOS	20
2.1 OBJETIVO GENERAL	20
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
2.2.1 <i>Describir los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción.</i>	<i>20</i>
2.2.2 <i>Analizar el nivel de gestión del conocimiento en la planta de producción.</i>	<i>20</i>
2.2.3 <i>Proponer estrategias de gestión del conocimiento según las necesidades del entorno de la</i>	
<i>empresa confecciones STRIC.</i>	<i>20</i>
3 JUSTIFICACIÓN	21
4 MARCO REFERENCIAL	22
4.1 MARCO CONCEPTUAL	22
4.2 MARCO CONTEXTUAL.....	23
4.3 MARCO LEGAL.....	24
4.4 MARCO TEÓRICO	24
5 DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
5.1 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	28

5.2	EJE TEMÁTICO	28
5.3	ENFOQUE	28
5.4	DISEÑO	28
5.5	ALCANCE	28
5.6	POBLACIÓN.....	29
5.6.1	<i>Tamaño de la muestra</i>	29
5.7	FUENTES	29
6	RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	31
6.1	OBJETIVO GENERAL.	31
	IDENTIFICAR LOS MECANISMOS EN LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO PARA MAYOR EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CONFECCIONES STRIC.	31
6.1.1	<i>Objetivo específico 1</i>	33
	<i>Describir los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción.</i>	33
6.1.2	<i>Objetivo específico 2</i>	36
	<i>Analizar el nivel de gestión del conocimiento en la planta de producción.</i>	36
6.1.3	<i>Objetivo específico 3</i>	38
	<i>Proponer estrategias de gestión del conocimiento según las necesidades del entorno de la empresa confecciones STRIC.</i>	38
7	CONCLUSIONES.....	42
	REFERENCIAS	44
	ANEXOS.....	49

Lista de figuras

Figura 1	31
Figura 2	31
Figura 3	32
Figura 4	33
Figura 5	33
Figura 6	34
Figura 7	35

Lista de anexos

Anexo 1 Ubicación	49
Anexo 2 Formulario Cuestionario	50
Anexo 3 Cuestionario- Entrevista	54

Resumen

Confecciones STRIC es una empresa del sector textil, la cual tiene como objetivo general en este estudio orientado a Identificar los mecanismos en la gestión de conocimiento para la mayor eficacia y eficiencia en el área de producción, se debe tener en cuenta que el sector textil a nivel general desde la hilatura hasta la confección y acabado de las prendas, es uno de los sectores principales en Colombia la cual promueve el empleo local. El sector textil reúne diversas industrias, con amplias estrategias de producción; adicional esta industria textil y de confección se ha caracterizado por ser uno de los sectores con mayor tradición en la historia económica colombiana, las empresas textilerías promovieron la creación y utilización de nuevas tecnologías, siendo así un sector altamente competitivo y de constantes cambios los cuales llevan a que cada proceso sea la identidad de una marca.

Por este motivo, es fundamental que dentro de las organizaciones de este sector existan estrategias con procesos de gestión de conocimiento que permitan al colaborador entender y retroalimentar el sistema de producción encaminada a la confección de calidad y estandarizada, de igual modo es de vital importancia analizar la aplicabilidad de las herramientas de conocimiento para los procesos de gestión y de mejora continua, ya que al analizar e identificar los mecanismos de información y de conocimiento en las organizaciones se generan estrategias que permitan el crecimiento constante, por lo tanto, la pertinente gestión del conocimiento y la integración del recurso humano como fuente de información, y el adecuado aprovechamiento de las tecnologías de la información como la comunicación asertiva juegan un papel importante frente a los procesos de gestión y de capacitación que fomentan la participación del colaborador en los procesos de mejora continua, teniendo en cuenta los procesos de aprendizaje y experticia que se desarrollan en las organizaciones.

Dado lo anterior, se pretende proponer estrategias de gestión del conocimiento según las necesidades del entorno de la empresa confecciones STRIC que fomenten la eficacia y eficiencia en el área de producción y por consiguiente en la organización, adicional que tenga impactos en la calidad del producto y en la estabilidad laboral de la organización, estas metodologías permiten aumentar el nivel de gestión conocimiento y proporcionan una gestión funcional en el apoyo de la consecución de la efectividad en la planta de producción.

Palabras clave: Organizaciones, Gestión del conocimiento, Estrategias, Textil, Producción, Confecciones, Eficiencia, Eficacia, comunicación.

Abstract

"Confecciones STRIC" is a company of the textile sector, which has as general objective in this study aimed at identifying the mechanisms in knowledge management for greater effectiveness and efficiency in the production area, it should be noted that the textile sector at a general level from spinning to clothing and garment finishing is one of the main sectors in Colombia which promotes local employment, The textile sector brings together various industries, with broad production strategies, in addition this textile and apparel industry has been characterized as one of the sectors with the longest tradition in the Colombian economic history, textile companies promoted the creation and use of new technologies, thus being a highly competitive sector and is constantly changing which lead to each process to be the identity of a brand.

For this reason, it is essential that within the organizations of this sector there are strategies with knowledge management processes that allow the collaborator to understand and feed back the production system aimed at quality and standardized manufacturing, likewise it is of vital importance to analyze the applicability of knowledge tools for management processes and continuous improvement, since by analyzing and identifying the mechanisms of information and knowledge in organizations, strategies that allow constant growth are generated, therefore, the pertinent management of knowledge and the integration of human resources as a source of information and the adequate use of information technologies such as assertive communication play an important role in the management and training processes that encourage the participation of the collaborator in the continuous improvement processes, taking into account the learning and expertise processes that are developed in the organizations.

Given the above, it is intended to propose knowledge management strategies according to the needs of the environment of the company "Confecciones STRIC" that promote effectiveness and

efficiency in the production area and therefore in the organization, in addition to having an impact on product quality and job stability in the organization, these methodologies allow to increase the level of knowledge management that allow a functional management in support of achieving effectiveness in the production plant.

Keywords: Organizations, Knowledge management, Strategies, Textile, Production, Apparel, Efficiency, Effectiveness, Communication.

Introducción

El conocimiento en las organizaciones es una fuente de información que no solo permite una integración en los procesos, también se convierte en una herramienta para una constante búsqueda que permite a todos los colaboradores integrarse y conocer cada una de las actividades organizacionales. Es así, cuando la capacitación del personal y reorganizar las metodologías de la organización de manera flexible, posibilita que las experiencias y las capacidades de los colaboradores sean aprovechadas y se transfieran para la gestión en los procesos cotidianos de las organizaciones Akram et al., (2018) indica que las capacidades de gestión del conocimiento de una organización median entre el rendimiento de la compañía y la ventaja competitiva sostenible.

STRIC es una empresa del sector textil, la cual ha venido implementado diversos procesos en su dinamismo en la elaboración de su mercancía, teniendo presente procesos de contratación fija, temporal y la subcontratación para abastecer el mercado y para ser competente participando en gran parte de su producción a las MiPymes del área metropolitana del valle de aburra. Shen, et al. (2019) menciona que , las empresas que inicien procesos de subcontratación como parte de su estrategia de modernización y como parte de la estrategia interna, están apuntando a encontrar fuentes de productividad; adicional los cambios en la capacitación de los trabajadores de empresas subcontratadas giran hacia una mayor atención a la capacitación para generar una acertada gestión del conocimiento de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la empresa que realiza una petición específica. Y a su vez, se sirva para garantizar la evolución y crecimiento de las empresas generando valor y desarrollo al entorno, como ejemplo Medellín, la cual ha sido un gran referente en el sector textil, específicamente en el área de confecciones, y su participación económica sobresale como uno de los principales centros financieros, industriales, comerciales y de servicios de Colombia, primordialmente en los sectores textil, (Medellin, 2020)

Adicional, la industria de confecciones en Colombia está cambiando su estructura para competir en los mercados internacionales, la capacidad de diseño y comercialización poniendo en práctica la productividad de toda parte de la manufactura son pilares para el desarrollo de empresas líderes, susceptibles de convertirse en firmas de clase mundial, así lo comenta Medina J. (2016), este añade que, a las maquiladoras subcontratadas, se les debe proporcionar las materias primas, diseño de las prendas, patrones de confección y las piezas cortadas, como lo realiza STRIC con cada taller subcontratado y se realiza la gestión del conocimiento según parámetros establecidos previamente en un acuerdo para alcanzar resultados íntegros y efectivos para mantener la estandarización en cada línea de producto.

Es por esto, que el análisis de los factores que influyen en la capacitación de los colaboradores permite identificar los elementos que contribuyen en el desarrollo y calidad del sector textil. Como lo plantea Calderón & Camilo, (2019) las confecciones han sido importantes en la economía colombiana, el cual debido a su trayectoria de importancia ha implementado múltiples estrategias de gestión del conocimiento en sus diversas áreas, y esto le ha permitido competir a nivel internacional y dinamizar la economía nacional.

Caicedo Manrique, (2021) indica que el sector textil colombiano es muy reconocido por su importante papel que ha desarrollado en la economía del país, es una de las industrias más antiguas y con el transcurrir del tiempo ha logrado ayudar al incremento del PIB colombiano. adicionalmente, aporta a la generación de empleo, al desarrollo y creación de diferentes MiPymes, también es un sector volátil, esto se les atribuye a factores externos como el contrabando, la piratería y las pocas condiciones de trabajo en algunas empresas.

Por otro lado, y como medida para impulsar el mercado, los entes gubernamentales se enfocan en establecer alianzas que incrementen el desarrollo de las industrias a través de negociaciones que para Colombia resulta un gran desafío en el mercado en materia de competitividad, profundización de

nuevas estrategias y alternativas de producción de la industria en general para lograr posicionarse a nivel global. Teniendo en cuenta el horizonte exportador en las empresas confecciones colombianas que se ha tenido a nivel mundial una gran acogida, es importante resaltar la participación y el posicionamiento que se ha tenido en el mercado internacional (Loaiza Sepúlveda & Cañas Buitrago, 2018)

Consecuentemente, es esencial asumir el reto que este sector tiene y por ende descubrir los elementos y metodologías que permitan optimizar y maximizar los procesos de producción, y que estos se vean reflejados en la eficacia, eficiencia y efectividad con el fin de impactar positivamente la calidad del producto. Todos estos factores fundamentados en la gestión del conocimiento producen un impacto en los procesos organizacionales, proporcionando así una flexibilidad y dinamismo en el desarrollo de actividades laborales y de aprendizaje para todos los colaboradores.

Odelius, et al (2018). mencionan que los cambios organizacionales e industriales han llevado a las empresas una era de transición de información, y esta se crea en una serie de áreas-subgrupos y consecuentemente debe ser compartida con los niveles de la organización. El conocimiento organizacional está integrado por una serie de experiencias y contextos que cuando se asumen como información manifiestan una serie de cambios y nuevas perspectivas en el individuo en el desarrollo de su labor.

Entonces, la forma en que las organizaciones promueven en desarrollo del aprendizaje y la adaptabilidad de este de acuerdo a sus necesidades, se convierte en un mecanismo que integra la intervención en la promoción, captura y retroalimentación que funda la gestión de conocimiento organización y que motiva a sus agentes implicados (líderes y colaboradores) de tal manera que sus saberes estén constantemente correlacionados y potenciando técnicas y experiencias de desarrollando no solo una serie de estrategias y tácticas organizacionales, sino creando vínculos de comunicación y aprendizaje proactivo. (Caruso, S. J. 2016).

Ahora bien, Shateri, et al. (2020) menciona que los procesos de retroalimentación son primordiales en las organizaciones e incide directamente en el desarrollo de habilidades, en los procesos de toma de decisiones y consecuentemente en la ventaja competitiva. A su vez, los factores de comunicación y confianza en la organización juegan un papel fundamental para la efectividad de las metodologías de aprendizaje dinámico, los cuales tienen efectos de gran importancia en los procesos de mejoramiento continuo de la organización, brindando con ello una ventaja competitiva. Choi et al. (2022) relaciona la incidencia del intercambio de conocimiento como un medio que permita establecer subgrupos la creación de efectos de interdependencia de tareas enfocada a la consecución de metas tanto personales como organizacionales.

1 Planteamiento del problema

La gestión del conocimiento implica un desarrollo y estructuración flexible en los procesos de coordinación, dirección y capacitación entre los colaboradores de las organizaciones. Estos procesos, facilitan el reconocimiento de fortalezas y debilidades en los métodos y desarrollo de actividades dentro de un área de trabajo.

Como lo menciona Rodríguez-Montoya et al., (2021) el conocimiento y el comportamiento están relacionados en cuanto a la identificación de valores y de sentimientos que estimulan la pertenencia organizacional. En consecuencia, con este planteamiento, las iniciativas de la gestión del conocimiento se verán reforzadas y con un incremento en la evidencia del aprendizaje y su importancia con factores como lo es la cultura organizacional, la sistematización de los elementos de capacitación enfocada a las necesidades organizaciones para alentar y propiciar la interacción entre los individuos de la organización.

El enfoque multidisciplinario de la gestión del conocimiento permite desarrollar nuevas ideas que facilitan realizar una transferencia de conocimiento funcional para todos los colaboradores, a través de alternativas basadas en la experiencia y el desarrollo de nuevas estrategias de formación y comportamiento organizacional, que generen la consecución de los objetivos. De esta manera, el aprovechamiento general e integral de las herramientas y de la experiencia, juegan un papel importante en cuanto al desarrollo productivo de una organización. Como lo plantea Shahzad, Khuram et al. (2016) la calificación del trabajo en equipo, el aprendizaje la imaginación, retroalimentación constante, y la memoria hacen parte del proceso fundamental de la gestión del conocimiento organizacional, por lo tanto, es un factor no menos importante y relevante al momento de invertir en la empresa.

Asimismo, Abbas, & Seyed. (2018) mencionan que el conocimiento es la potencia que impulsa el desarrollo basado en los conocimientos y las capacidades que tienen las organizaciones para potenciar

el desarrollo de la organización en términos de crecimiento y competitividad. Es decir, la conectividad de los elementos como la experticia y las herramientas disponibles (tecnologías de la información) conectan y permiten un flujo adecuado de la información y de las metodologías que generan un adecuado desarrollo de las actividades organizacionales, dando como resultado un incremento en la motivación de los colaboradores a compartir de sus experiencias, practicas, aprendizajes y críticas sobre el proceso.

Benavides, M., Pedraza, X. (2018) apuntan a que el modelo de procesamiento de información y de establecer nuevos parámetros para el desarrollo de procesos, son ideas que no siempre son aplicables de acuerdo con las necesidades de la organización, generando así un problema no solo de procesar sino de comprender la información. De acuerdo con esto, es fundamental identificar los procesos alternativos y favorables que implican un adecuado proceso de conocimiento que fundamente un objetivo y un mensaje claro para los colaboradores, para así estos actores tener la capacidad para reconocer, interpretar y retroalimentar los elementos claves en el desarrollo de actividades.

Por su parte confecciones STRIC al ser una empresa del sector textil en la ciudad de Medellín con participación con múltiples MiPymes terceras para su producción, dirige todo el enfoque estratégico en la gestión del conocimiento en el área de producción ya que es un área fundamental para el crecimiento y expansión de la marca, y para el cumplimiento de las metas organizacionales. Es por ello, que se pretende determinar e identificar los mecanismos en la gestión de conocimiento que se han empleado para lograr mayor eficacia y eficiencia con el fin de visualizar falencias y así proponer estrategias enfocadas a la gestión del conocimiento para optimizar y maximizar los procesos de producción.

Como lo plantea Kossek et al., (2014) se deben de impulsar prácticas de empleo que fomenten la participación, el bienestar en el colaborador y en la producción organizacional, generando un equilibrio que se refleje en consecuencias altamente positivas a largo plazo. Hoy las empresas se caracterizan por

el crecimiento de la información en sus procesos, y la gestión del conocimiento que aplican tanto para operarios como directivos. Tomando como base que lo fundamental en una organización es su capital intelectual y la gestión del conocimiento que realiza con el fin de aprovechar todas las oportunidades que se generen (Leyva, et al 2020).

Entonces, el alcance de la gestión de conocimiento permite una identificación de procesos que promuevan el desarrollo de las aptitudes del trabajo, es decir, su satisfacción en el quehacer de sus tareas, condicionándose desde la sensación de satisfacción y la realización de las tareas de manera oportuna. (Moreno Charris, et al 2018).

Confecciones STRIC entiende lo anterior y conoce los beneficios que genera una buena gestión en el conocimiento los cuales inician con el incremento de la productividad, brinda seguridad y confianza a los colaboradores en sus procesos la cual genera estabilidad laboral, sentido de pertenencia organizacional y calidad del trabajo realizado.

2 Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar los mecanismos en la gestión de conocimiento para mayor eficacia y eficiencia en el área de producción de la empresa confecciones STRIC

2.2 Objetivos específicos

2.2.1 Describir los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción.

2.2.2 Analizar el nivel de gestión del conocimiento en la planta de producción.

2.2.3 Proponer estrategias de gestión del conocimiento según las necesidades del entorno de la empresa confecciones STRIC.

3 Justificación

La gestión del conocimiento en las organizaciones es de vital importancia para la consecución de los objetivos, ya que los colaboradores precisan de información que les permita comprender la trascendencia de su labor y su implicación con cada una de las áreas organizacionales.

A su vez, la efectividad de los procesos de capacitación y conducción al área de producción, siendo esta un área central operacional de las empresas influye directamente en los procesos de calidad del producto final. Por otro lado, el cumplimiento de los procesos de gestión de conocimiento, viéndose reflejados en programas de capacitación, transferencia de experiencias de manera formal e informal, permiten una optimización en los recursos y ciclo de duración de los procesos de confección de cada prenda.

Para generar mejores soluciones a los diferentes problemas, es de suma importancia fundar conocimiento el cual influye en la capacidad de actuar, procesar e interpretar información, en otras palabras, esta transferencia de conocimiento evidencia organización, reasignación, evaluación y ejercicio de un proceso que tiene como fin la consecución de un objetivo.

Por lo tanto, todo lo anterior influye directamente en la concepción de las metodologías que describen la trascendencia de la gestión del conocimiento, como procesos dinámicos que transforman los métodos. Relacionando de esta manera la dirección de información con una formulación estratégica que permita plantear un desarrollo, que implique una mejora de la aplicación del saber técnico y teórico para el mejor uso dentro de una empresa y poder llegar a los objetivos y aprovechar los beneficios cuantificables es incrementar el apoyo individual.

4 Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

Estrategias enfocadas a la gestión organizacional son la manera en que la organización define su valor mediante planes de acción en cada una de las áreas de la organización. Las estrategias permiten determinar el qué y cómo hacer, todo esto enfocado en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Toda estrategia organizacional debe de contar con factores de comunicación y de análisis del entorno para poder adaptarse a los constantes cambios del mercado.

Siendo la gestión del conocimiento un elemento clave administrativo que busca incrementar el desarrollo y las capacidades de los colaboradores de la organización, la aplicación de los elementos que abarcan la gestión del conocimiento como nuevas tareas, metodologías y tácticas para el cumplimiento de los objetivos mediante nuevas estrategias, pueden generar cambios significativos, teniendo una implicación significativa en la competencia y la productividad organizacional. (Ortiz, et al. 2016)

La gestión del conocimiento implica un conjunto de actividades que facilitan el intercambio de información, ya sea sistemática y/o empírica dentro de las organizaciones o grupo de personas, esto con el fin de fomentar el rendimiento organizacional y los resultados de un proyecto. Con la implementación de una gestión de conocimiento tanto teórica como técnica, se desarrollan modelos y metodologías que facilitan los procesos de comprensión compartida para facilitar la ejecución del trabajo y de los procesos de innovación.

Gestión organizacional: Caracterizada por las fases del proceso administrativo; planear, ejecutar, dirigir y controlar los procesos que permiten dentro de una organización el cumplimiento de los objetivos, por lo tanto, la gestión organización permite medir el desempeño de los procesos a través de modelos que permiten fomentar un control dinámico con la implementación de acciones evaluativas de mejora continua. Es decir, esta gestión es la planificación de todas las acciones que facilitan el

funcionamiento de un sistema, todo esto se refleja en la consecución de las tareas, proyectos, metas y objetivos.

Comunicación organizacional: son las formas en la que la información fluye a través de los agentes en las organizaciones, esta se centra en la construcción de relaciones formales e informales en la interacción de las áreas interesadas estos procesos de trasmisión de mensajes no solo se centran en emitir un mensaje sino en la construcción de sentido e interpretación de acuerdo con una necesidad.

4.2 Marco contextual

Confecciones STRIC es una empresa dedicada a la confección de prendas de vestir femenina la cual está ubicada en el centro empresarial Elite de la moda en el centro de la ciudad de Medellín, en la Comuna 10- La Candelaria, más específicamente en la carrera 56B 49ª-29; es una empresa dedicada a la confección y comercialización de ropa exterior femenina, esto la ha llevado a ser reconocida en la ciudad a pesar de tener una amplia competencia. Adicional, en este centro empresarial también están ubicadas varias empresas del sector textil como lo son Masbell la cual se dedica a confeccionar y distribuir ropa interior, Amatiss dedicada a la confección de ropa para hombre y niños, Manufacturas infantiles, Britos dedicada a la elaboración de jeans, cereza competidor directo de STRIC ya que confecciona ropa para para damas, entre otras que al igual que estas se dedican a la confección y comercialización. Es decir, confecciones STRIC tiene competencia directa allí mismo ubicadas, cabe resaltar que no todas las empresas que se encuentran allí ubicadas son competencia directa de confecciones STRIC ya que cada empresa tiene una segmentación específica de mercado, enfocadas a un tipo de cliente determinado, pues aunque sean del sector textil son dedicadas a la moda infantil, masculina y de ropa interior. (Élite de la Moda, 2022)

Específicamente el centro empresarial Elite de la moda se encuentra cerca al centro de moda en Medellín en barrio triste donde hace de más 20 años se ha caracterizado por reunir una amplia variedad

de empresas del sector textil y de la moda potencializando la creatividad y la diversificación de marcas en la ciudad este sector es reconocido por su ubicación y aún más fuerte de la confección de jeans.

4.3 Marco legal

El sector textil tiene una historia de más de 100 años de tradición, por ende, ha generado grandes industrias a nivel internacional, por ello es fundamental el apoyo gubernamental para elaborar planes y programas que le beneficien este sector y llegar a ser un sector de clase mundial.

La empresa objeto de estudio en este trabajo en el registro mercantil que reposa en la cámara de comercio de Medellín data como: Confecciones STRIC y lo testifica allí un número de matrícula 44535802 con fecha actualización 2021-03-25 así lo evidencia (Medellín, 2021)

En la actualidad confecciones STRIC está dentro de las actividades económicas permitidas para la circulación de acuerdo con lo establecido en el numeral 36 del artículo 3 del Decreto 593 de 2020, donde los subsectores de manufacturas y sus cadenas, a los que les está permitido el derecho de circulación, conforme la Resolución 139 de 2012 de Clasificación de actividades económicas de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, son: Fabricación de productos textiles y Confección de prendas de vestir entre otros, así lo afirma (ABONDANO, 2020) en la Resolución 498 de 2020 por la cual se establecen los requisitos para la importación y fabricación en el territorio nacional según el seguimiento del Covid-19.

4.4 Marco teórico

La gestión del conocimiento ha generado mayor fuerza en las organizaciones dado la cambiante gestión administrativa que se ha desarrollado a lo largo de los últimos años, constantemente las empresas trabajan con el fin de incrementar la satisfacción que generan a sus clientes al incrementar el

valor intelectual de su talento humano, la cual ofrece seguridad al potencializar la eficiencia del trabajo entregando un continuo perfeccionamiento empresarial así lo describen Hidalgo, et al, (2020).

Por su parte Benavides & Pedraza, (2018). Mencionan que se presentan diversas maneras incrementar la capacidad intelectual de los colaboradores en las organizaciones, para una óptima aceptación y generación de conocimiento en una empresa se debe partir de la importancia que los gerentes le dan a esta práctica, la competitividad empresarial se debe gestionar estratégicamente buscando el incremento de la organización la gestión del conocimiento sea por sistemas u otros factores que fortalezcan la administración en las empresas puede invertirse

A su vez, encontramos la esencia del conocimiento y de todas las oportunidades que trae consigo la implementación de métodos que permitan su gestión y por lo tanto su evolución frente a un contexto organizacional puesto que el conocimiento, no es algo que solo permie entender o saber una temática, es algo que permite establecer una posibilidad de analizar y actuar, esto es lo que fundamenta una gestión de ideas, como lo expone Barrientos, (2020) el valor conocimiento en las organizaciones ha permitido desarrollar una relevancia notable en los contexto sociales y económicos de la sociedad actual, de esta misma manera ha permitido desarrollar nuevas búsquedas acerca de la importancia de la gestión y desarrollo de métodos estratégicos e información que se administra específica y generalmente dentro de las compañías mediante diferentes metodologías, basado en datos, información y conocimiento, identificación de esta manera los sistemas de gestión el conocimiento, no es algo que solo permie entender o saber una temática, es algo que permite establecer una posibilidad de analizar y actuar, esto es lo que fundamenta una gestión de ideas.

Dado lo anterior, Salgado Orozco (2021) indica que la implementación de buenos sistemas de retención en los colaboradores de la organización, permiten una adecuada gestión en los procesos estratégicos de la empresa, viéndose esto reflejado en la curva de aprendizaje, los costos y calidad de los productos o servicios. También es importante considerar los costos ocultos como lo son todos los

costos implicados en el área de gestión humana, selección, contratación e inducción, procesos necesarios para que el colaborador alcance los conocimientos y aptitudes necesarias para el cargo.

Adicional se debe tener en cuenta que la rotación de personal es un factor que influye directamente en la productividad y costos en la empresa confecciones STRIC, esta rotación se refiere a la entrada y salida constante de las personas en la organización. Algunos de los factores comúnmente influyentes en la rotación de personal son reflejados en las expectativas, la satisfacción en el trabajo, compensación, estilo, supervisión y dinámica.

Menciona Barrientos, (2020) el valor del conocimiento en las organizaciones ha permitido desarrollar una relevancia notable en los contextos sociales y económicos de la sociedad actual, de esta misma manera ha permitido desarrollar nuevas indagaciones acerca de la importancia de la gestión y desarrollo de métodos estratégicos e información que se administra específica y generalmente dentro de las compañías mediante diferentes metodologías, basado en datos, información y conocimiento, identificación de esta manera los sistemas de gestión organizacional.

En consecuencia, es fundamental realizar una interpretación de los datos y el cambio de las condiciones en cuanto al contexto social y empresarial, asimismo el conocimiento representa un sistema de información organizada y estructurada que permite desarrollar una nueva percepción de los posibles escenarios a los que se enfrentan los colaboradores para mejorar la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas. Por ende, el conocimiento no solo abarca nueva información, sino la capacidad de actuar en múltiples escenarios que desafortunadamente, muchas empresas no comprenden cómo desarrollar y explotar las capacidades del conocimiento para tener éxito (Montoya, et al 2016)

Por otra parte, Salgado Orozco, (2021) menciona que la percepción de los colaboradores, en la industria textil está altamente influida por la responsabilidad ante el trabajo, la percepción de no tener las competencias laborales específicas para el cargo, debido a la deficiencia en los procesos de fidelización y de profundización en los procesos propios de producción. Por lo tanto, La gestión del

conocimiento el cual impacta significativamente las habilidades de las organizaciones para la gestión de los procesos, que a su vez consecuentemente tienen un impacto en la reducción de costos y un elemento idóneo para la competencia en el mercado siendo así un factor de valor de sus recurso humano e idoneidad en la información suministrada, como lo menciona Andrew H. Gold (2015) la necesidad de aptitud y competencia de una organización es la integración del conocimiento de sus miembros.

5 Diseño metodológico

5.1 Línea de Investigación.

En el desarrollo de este trabajo se implementará una línea de investigación institucional la cual es la Innovación social y productiva, teniendo como propósito la utilidad de procesos de rendimientos para los agentes implicados, a su vez, este tipo de factores permita desarrollar procesos creativos que se valor en cuanto a los impactos el en objeto de estudio, como lo es modificaciones en el sistema en la perspectiva, en este caso organizacional.

5.2 Eje Temático

Gestión estratégica para la Globalidad

Eje temático con enfoque de investigación y paradigma investigativo explicativo puesto que se indagará el por qué ocurren y en qué condiciones se manifiestan los patrones de gestión de conocimiento organizacional en las empresas del sector textil-confecciones, ya que busca establecer relaciones de causas y efectos de una problemática.

5.3 Enfoque

Todo el análisis de esta información será por enfoque descriptivo cualitativo, para integrar la recolección de información, ya que se requiere filtrar y analizar las ideas más importantes para identificar la incidencia de los factores que influyen en la gestión del conocimiento organizacional de la empresa STRIC.

5.4 Diseño

Esta investigación es de tipo no experimental ya que se toma la información sobre confecciones STRIC, y no se realiza ningún tipo de modificación en los datos que se obtienen.

5.5 Alcance

El alcance será descriptivo puesto que se busca identificar las características, propiedades y dimensiones de la gestión del conocimiento en confecciones STRIC.

5.6 Población

5.6.1 *Tamaño de la muestra*

La fórmula es:

$$m = \frac{N}{(N-1) \cdot K^2 + 1}$$

$$m = 36$$

$$N = 75$$

$$K = 10\%$$

Esta fórmula está compuesta por los siguientes elementos: muestra (m), población (N) y margen de error (k)

Población: 75 colaboradores

Muestra: 36

Margen de error del 10%

Nivel de confianza 90%

5.7 Fuentes

El método de cómo se identificará se hará mediante diferentes herramientas respecto a la dirección que confecciones STRIC le da a la gestión del conocimiento en su área de producción, dichas herramientas serán enfocados a métodos de investigación primarias, como lo son la aplicación de entrevistas y encuestas, con el fin de buscar la percepción de la población; que en este caso son los

operadores de producción de confecciones STRIC. Por otro lado, se realizará una aplicación de metodologías de investigación secundarias con el rastreo bibliográfico que proporcionará la información documental en cuanto a la integridad, aplicabilidad e importancia de la gestión del conocimiento organizacional. A su vez, se entrevistará a directivos de área para indagar acerca de los programas de transferencia y/o gestión del conocimiento y cómo estos han generado impacto en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

6 Resultados y discusiones

6.1 Objetivo general.

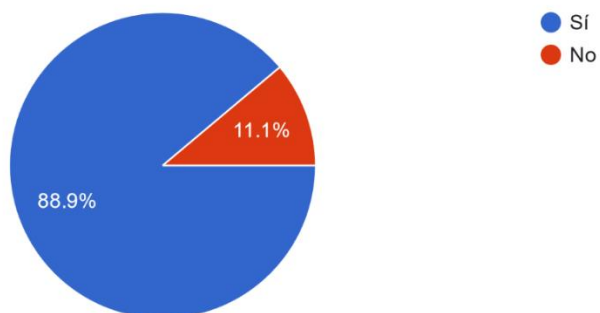
Identificar los mecanismos en la gestión de conocimiento para mayor eficacia y eficiencia en el área de producción de la empresa confecciones STRIC.

En el marco del desarrollo del objetivo general se hizo la identificación de los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción de la empresa confecciones STRIC, dedicada a la elaboración de vestuario para damas con una amplia gama de estilos y prendas, se elaboró una encuesta realizada a los colaboradores del área de producción de la empresa confecciones STRIC, se utiliza como herramienta Google forms para la elaboración del cuestionario, el cual está diseñado para un tamaño de muestra 36 y un margen de error del 10%, en el que se puede identificar que el principal proceso de gestión del conocimiento son las capacitaciones ya que el 88.9% respondieron que reciben capacitación por parte de la empresa solo cuando ingresan a la compañía en área de producción y/o cuando tienen complejidades en los lotes por ser referencias nuevas y moda muy actual en la producción, Figura 1.

Figura 1

¿Recibió procesos de capacitación al ingresar a la empresa?

36 respuestas

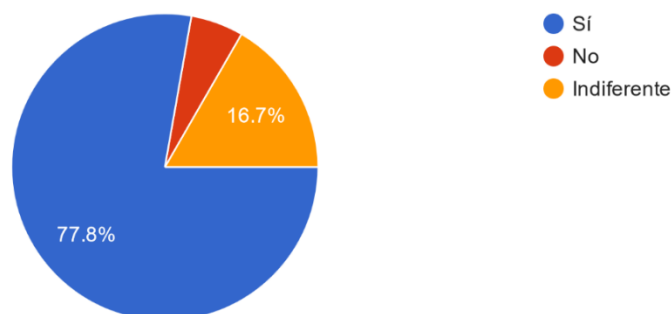


Fuente: elaboración propia

Figura 2

¿Considera que los procesos de capacitación y orientación que la empresa le ha brindado, han permitido desarrollar más fácil sus actividades laborales?

36 respuestas



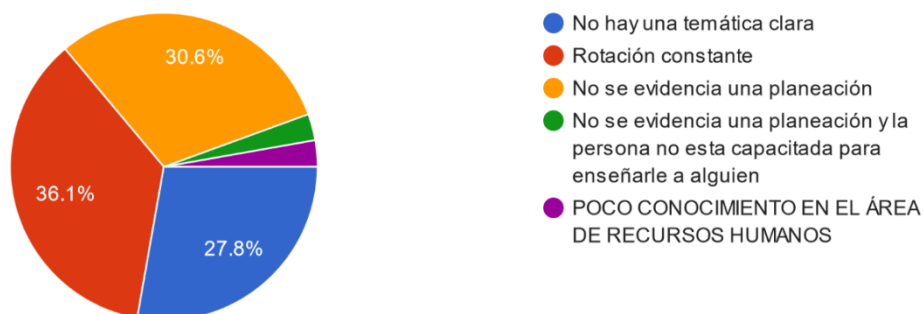
Fuente: elaboración propia

Adicional las capacitaciones han sido el mecanismo que la empresa utiliza para su gestión de conocimiento fortaleciendo el nivel de aprendizaje que cada colaborador tiene y sumando la integración de estos a sus procesos productivos. así lo demuestra la encuesta que el 77.8% de los colaboradores contestaron que consideran que los procesos de capacitación y orientación que la empresa les ha brindado han permitido desarrollar más fácil sus actividades laborales puede inferirse que son importantes y necesarias, Figura 2.

Figura 3

¿Cuáles son las principales dificultades que se presentan en los procesos de aprendizaje organizacional?

36 respuestas



Fuente: elaboración propia

Con estos resultados se puede inferir que, si bien STRIC tiene las capacitaciones como su principal herramienta para la gestión de conocimiento, no son lo suficiente asertivas y efectivas para la generación de eficacia y eficiencia en el área de producción, así se evidencia en la figura 3 donde se indica que el 36.1% de los colaboradores identifica que la rotación constante es la principal falencia para sus procesos de aprendizaje en el área, seguida de que no se realiza una planeación para optimizar su gestión del conocimiento.

6.1.1 Objetivo específico 1.

Describir los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción.

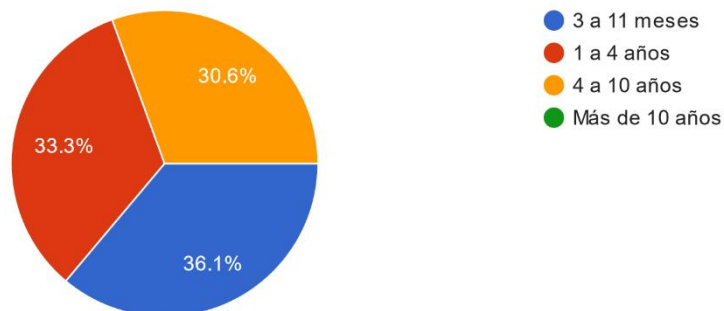
Para describir los procesos de gestión de conocimiento, es de gran importancia especificar cuál es la herramienta y/o manera que se emplea para la gestión del conocimiento en el área de producción, siendo este un pilar clave para la efectividad de generación de producción en niveles de calidad óptimos y en tiempo correctos puesto que la competitividad en el contexto de la globalización demanda a que

las empresas para ser sostenibles en mercados nacionales e internacionales deben tener una gerencia de procesos de producción eficiente, (Sánchez, Ceballos, & Sánchez Torres, 2014).

Figura 4

¿Hace cuanto labora en la organización?

36 respuestas



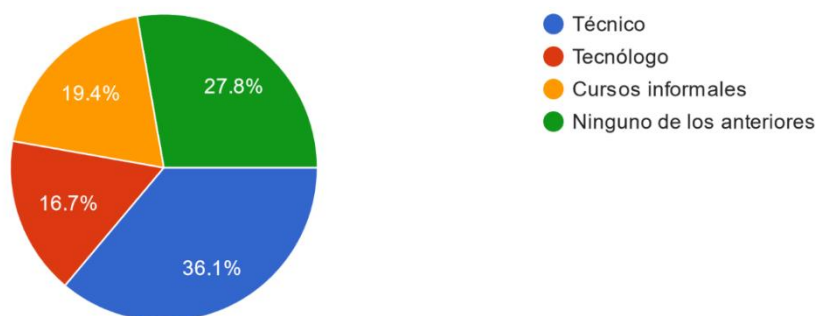
Fuente: elaboración propia

Se debe tomar como información trascendental el tiempo de vinculación que los operarios llevan en la empresa confecciones STRIC, puesto que esto nos amplía el contexto de la gestión de conocimiento y sus procesos, en la figura 4 se visualiza que el 36.1% los colaboradores llevan de 3 a 11 meses en la compañía y este mismo porcentaje el 36.1% indicaron que su nivel de conocimiento en el área de producción y/o confección se debe a que son técnicos.

Figura 5

¿Su nivel de conocimiento en el área de producción se debe a?

36 respuestas



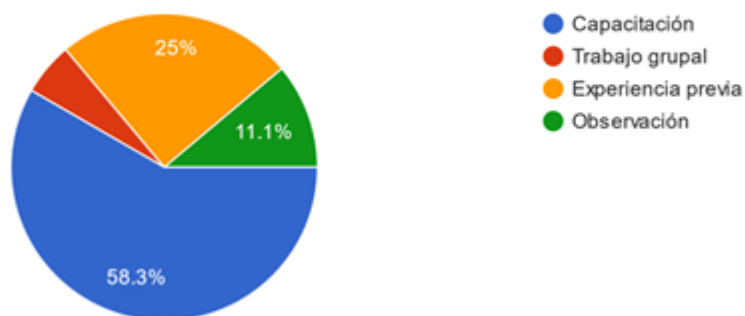
Fuente: elaboración propia

Se identifica que un alto porcentaje un 27.8% de colaboradores no tiene formación formal para esta área, generando una desigualdad en el conocimiento frente a las confecciones, haciendo necesaria la frecuente capacitación y retroalimentación en los procesos productivos del área de producción, figura 5.

Figura 6

¿Los procesos de orientación (gestión del conocimiento) en la empresa, se realizan de qué manera?

36 respuestas



Fuente: elaboración propia

Confecciones STRIC al momento de contratación de sus colaboradores realiza capacitaciones de acuerdo con las funciones a desempeñar, fortaleciendo la experiencia previa que ellos tengan debido a sus funciones anteriores o sus conocimientos formales, visualizamos en la figura 6, el 25% donde los procesos de orientación de la empresa es la experiencia y un 11.1% se base en la observación y podría definirse también como una manera empírica de gestión.

En este caso siendo confecciones STRIC una compañía del sector textil dedicada al proceso de confección de prendas, es necesario que establezca aquellas actividades prioritarias y que influyen directamente en el proceso y en la calidad del producto. Como lo indica (Muñoz-Montaño, 2017) el sector textil está conformado por múltiples sistemas los cuales precisan de materiales y personal de alta calidad y calificados para que el producto final cuente con un alto estándar.

6.1.2 **Objetivo específico 2.**

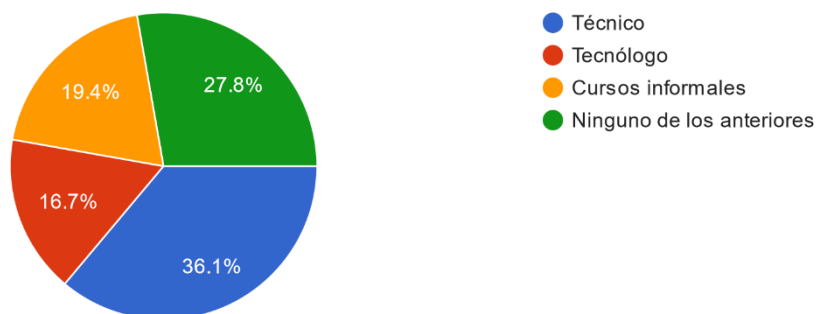
Analizar el nivel de gestión del conocimiento en la planta de producción.

En este apartado, se evalúa la información brindada por cada colaborador y examina el nivel del conocimiento que tienen al momento de ingresar a la compañía integrando la efectividad en los procesos de gestión de conocimiento en la industria puesto que esta varía de acuerdo con las necesidades del área y de las actividades que se desarrollan, para este caso se visualiza en la figura 7 que un gran porcentaje del personal son técnicos en esta área con un 36.1%, en segundo lugar el conocimiento empírico con un 27.8% de los colaboradores el cual está muy de la mano de los técnicos dando un contraste interesante al área de producción, se debe tener muy en cuenta que el 72,2 % han teniendo una preparación y una gestión de conocimiento previa para ser aptos en la contribución de creación de valor sostenible en el área de producción.

Figura 7

¿Su nivel de conocimiento en el área de producción se debe a?

36 respuestas



fuelle: elaboración propia

Los procesos de gestión de conocimiento no solo radican en el conocimiento técnico acerca de la producción, si no en los procesos de innovación y de creatividad que se permiten desarrollar. A su vez, estos procesos son alineados con el objetivo final y de lo que busca el cliente, así lo plantea Muñoz-Montaña, (2017) la efectividad de los productos y la calidad no deben ser comparables, todos estos deben ser adecuados en todas sus formas y enfocados a la necesidad de la empresa y todo esto se ve reflejado en buenas prácticas de selección y de educación a los colaboradores.

Como lo mencionan Escobar et al, (2017). Es importante realizar un oportuno análisis en las prácticas de gestión de conocimiento y las opciones presentadas organizacionalmente para permitir una oportuna innovación en el desarrollo de procesos que permitan generar dinámicas de fidelización y de interrelación entre los colaboradores, teniendo como base fundamental el aprendizaje organizacional, el activo intelectual y recursos estratégicos para la consecución de logros. Este tipo de análisis permiten generar una cultura organizacional de impulsa el desarrollo intelectual de los colaboradores por medio de espacios de intercambio de conocimiento y habilidades

6.1.3 **Objetivo específico 3.**

Proponer estrategias de gestión del conocimiento según las necesidades del entorno de la empresa confecciones STRIC.

Se entiende que en el contexto organizacional la innovación y el fortalecimiento de nuevas estrategias que permitan la formación y el desarrollo de los colaboradores generan consecuencias de gran impacto organizacional en la ventaja competitiva, Davila, et al (2019) sugiere que la gestión del conocimiento es un vínculo indispensable para cumplir los objetivos estratégicos en las empresas, por lo tanto, la implementación de herramientas y procesos de formación en todas las áreas organizacionales son parte de las fases prioritarias para un cambio organizacional enfocada a una económica competencia constituida en la priorización del conocimiento de todos sus colaboradores desde niveles de producción hasta mandos estratégicos y gerenciales.

La encuesta realizada a los colaboradores del área de producción de la empresa STRIC S.A.S arrojó un 88.9% de los colaboradores manifiestan que recibieron capacitación por parte de la empresa cuando ingresaron al área y este ha sido el mecanismo que la empresa utiliza para su gestión de conocimiento, adicional el 60% de los colaboradores contestaron que consideran que los procesos de capacitación y orientación que la empresa les ha brindado, han permitido desarrollar más fácil sus actividades laborales.

Con estos resultados se puede inferir que, si bien STRIC tiene las capacitaciones como su principal herramienta para la gestión de conocimiento, no son lo suficiente asertivas y efectivas para la generación de eficacia y eficiencia en el área de producción, a su vez, se evidencia que los cronogramas de ejecución de nuevas metodologías no son planeados adecuadamente lo cual genera alta incertidumbre en el personal.

De acuerdo con la investigación realizada se propone como estrategia de gestión del conocimiento implementar mecanismos como la elaboración de comités de gestión de conocimiento

donde puedan desarrollar y ampliar sus niveles de aprendizaje frente al área de producción, fomentando la innovación y la creación de valor partiendo de las necesidades del entorno de la empresa. Confecciones STRIC podría implementar herramientas tecnológicas que posibiliten gestionar la información que se adapte a las necesidades de aprendizaje tomando esto como fundamento para avanzar a nuevos horizontes de conocimiento que fomenten la competitividad organizacional frente al mercado nacional e internacional.

Por otro lado, es necesario que se potencien las capacitaciones existentes dando amplitud a los temas tratados en las mismas, incluyendo temas como la importancia de generar valor que perdure y la gestión de la calidad, metodologías de producción estandarización de procesos, dinamismo de producto etc. Todo sin dejar de lado las capacitaciones de trabajo en equipo, la comunicación asertiva y fortaleciendo el liderazgo personal en cada colaborador. en función de que se refleje la efectividad de las herramientas de la gestión en la organización, de manera que fomenten componentes como la integración del conocimiento, la dinamización, la creación y flexibilización de nuevos aprendizajes, contribuyendo a la creación de ventajas competitivas en la organización.

Brandmeier, Markus (2020) indica que el análisis sistemático de los factores e influencias de la gestión del conocimiento como lo son, fortalezas, obstáculos, metodologías y sistemas, crean una comprensión de cómo aplicar la gestión del conocimiento de manera óptima en las industrias, captando de esta manera el talento humano como misión crítica.

Se realiza una entrevista a Kelly Marín quien es la persona encargada de la supervisión y dirección en el área de producción en la empresa STRIC, donde se puede recolectar información importante para la identificación de los procesos de la gestión del conocimiento empleada en la organización.

Esta entrevista se hace estrictamente con fines educativos y pretende determinar los mecanismos de gestión de conocimiento para mayor eficacia y eficiencia de la empresa CONFECIONES

STRIC y posteriormente identificar los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción, se entrevista a Kelly Marín supervisora del área de producción.

P ¿Cuáles considera usted que son las principales falencias en el desarrollo de actividades en los procesos de producción? Como área de producción estamos bajo mucha presión constante debido al poco tiempo que tenemos para sacar un lote en su totalidad, esto ocasiona que los colaboradores trabajen bajo estrés y lleguen a un punto de agotamiento donde no les rinda su producción. ¿De qué manera podría afrontar la organización este tipo de dificultades?

R/- Nosotros proponemos metas y estándares donde podamos estandarizar operaciones y pueda ser más ágil la terminación de los lotes, adicional se trabaja por módulos para generar una integración del equipo, de igual modo considero que la empresa no debería tener tan poco tiempo como fecha de entrega de los lotes a los almacenes, o realizar lotes con menos cantidad para agilizar la entrega.

P/ Considera que los procesos de selección y capacitación que se desarrollan en la organización han sido adecuados y enfocados en las necesidades del área, ¿Por qué?

R/- STRIC se caracteriza por realizar contrataciones de personal con algún estudio previo y el personal que no tenga algún estudio, son personas con un talento y con una alta experiencia en el tema de las confecciones.

P/ ¿Como se desarrollan los procesos de comunicación en su organización, nuevas líneas, metas, cumplimiento de indicaciones, retos organizacionales?

R/- Como indique anteriormente tenemos metas por lotes y adicionalmente los módulos.

P/ ¿Dentro del área, existe un cronograma de capacitación y orientación enfocado en la implementación de nuevas estrategias de producción? ¿cómo se planean?

R/- En realidad, cronograma de capacitaciones no tenemos, cada que se tiene una dificultad con los lotes se genera una pequeña capacitación o cada que se comienza un lote nuevo con nueva referencia que no se allá trabajado se hace la respectiva capacitación.

P/- ¿Los procesos de capacitación y orientación se desarrollan durante el proceso de selección o se está constantemente realizando retroalimentación en los procesos? ¿Cómo impactan en los objetivos de la empresa?

R/- Efectivamente cuando se vincula un trabajador a la empresa se hace su capacitación y como lo indicaba solo se realiza una capacitación si así los lotes lo necesitan, esto impacta en los objetivos de manera negativa, ya que considero que si continuamente se realizaran capacitación estrategias nuevas de producción podríamos ser una gran área no tan operativa sino más bien innovadora y eso llevaría a la empresa al éxito.

7 Conclusiones

De acuerdo con la gestión del conocimiento aplicada en los procesos de producción, encontramos que facilitan el reconocimiento de fortalezas y debilidades en los métodos y el desarrollo de actividades dentro del área de trabajo el cual implica un desarrollo y una estructuración flexible en los procesos de coordinación, dirección y capacitación entre los colaboradores de las organizaciones.

De acuerdo a los resultados arrojados en la metodología de este trabajo y teniendo con base lo anterior, se identifica que los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción en la empresa confecciones STRIC son basados en las necesidades específicas que arroje un determinado lote de producción al momento de realizarla; Adicional se puede observar que la Empresa confecciones STRIC genera capacitaciones al ingreso de cada colaborador a la empresa al área específica de acuerdo con las funciones, pero no se tiene una gestión de conocimiento constante y estructurada en donde se pueda desarrollar habilidades integrales para la ejecución y elaboración de la producción, siendo esto un factor de problemática para los procesos de mejora continua en los procesos de producción.

Adicional se debe tener en cuenta que para generar mejores soluciones a los diferentes problemas que se presenta en el área de producción de confecciones STRIC es de suma importancia generar conocimiento e información concisa que influya en la capacidad de actuar, procesar e interpretar información, es necesario que potencien las capacitaciones existentes dando amplitud a los temas tratantes en las mismas, incluyendo temas de innovación en el área de producción. Todo esto, sin dejar de lado las capacitaciones de trabajo en equipo, en función de que la efectividad de las herramientas de la gestión en la organización, fomenten la integración del conocimiento, generando la dinamización y de esta manera la creación y flexibilización de nuevos aprendizajes, contribuyendo a la generación de ventajas competitivas en la organización.

Las capacitaciones que reciben los colaboradores del área de producción de confecciones STRIC son netamente enfocadas a sus funciones a realizar, luego en cada lote que se les entrega para su

producción reciben una pequeña capacitación para su elaboración, esto es la única metodología gestión de conocimiento que reciben y se refuerza con la experiencia previa que cada uno pueda aportar al área de manera informal y por convicción del colaborador, dado que muchos de los aprendizajes que se desarrollan en la organización son empíricos por los colaboradores, realizando procesos informales de retroalimentación, en otras palabras, la transferencia de conocimiento que se evidencia en la organización necesita la reasignación, evaluación y ejercicio de un proceso que tenga como fin la consecución de un objetivo.

En conclusión, la gestión del conocimiento implica realizar un conjunto de actividades y planes que faciliten el intercambio de información ampliando el temario existente, ya sea sistemática y/o empírica dentro de las organizaciones o grupo de personas, esto con el fin de fomentar el rendimiento organizacional y los resultados de un proyecto. Con la implementación de una gestión de conocimiento tanto teórica como técnica, se desarrollan modelos y metodologías que facilitan y promuevan los procesos de comprensión compartida para facilitar la ejecución del trabajo y de los procesos de innovación.

References

- Abbas, & Seyed. (2018). Effective Components of Knowledge Commercialization Based on Knowledge Management. *Revista Publicando*, 5(15(2), 711-730.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1395>
- Abondano, J. M. (2020). El ministro de comercio, industria y turismo. Ministerio de comercio, industria y turismo.
- Akram, M., Goraya, M., Malik, A., & Aljarallah, A. (2018). Organizational Performance and Sustainability: Exploring the Roles of IT Capabilities and Knowledge Management Capabilities. *Sustainability*, 10(10), 3816. <https://doi.org/10.3390/su10103816>
- Andrew H. Gold, A. M. (2015). Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective.
- Ávila Barrientos, Eder. (2021). Influencia de los datos enlazados en la generación y gestión del conocimiento. *E-Ciencias de la Información*, 11(1), 180-199.
<https://dx.doi.org/10.15517/eci.v11i1.43200>
- Benavides, M., Pedraza, X. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *SIGNOS*, 10(2), 175-191. DOI:
<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.10>
- Brandmeier, Markus (2020) Ganzheitliches ontologiebasiertes Wissensmanagement im Umfeld der industriellen Produktion. OpenAIRE - Explore.
<https://explore.openaire.eu/search/publication?pid=10.25593%2F978-3-96147-276-5>
- Caicedo Manrique-La realidad del sector textil colombiano.pdf. (2021).
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/31807/CaicedoManrique-CarlosEduardo-2021.pdf?sequence=1>

Calderón, S., & Camilo, J. (2019). Estrategias para el fortalecimiento productivo de las pymes del sector textil y confecciones de Risaralda en el periodo 2010-2015.

<http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5577>

Caruso, S. J. (2016). A Foundation for Understanding Knowledge Sharing: Organizational Culture, Informal Workplace Learning, Performance Support, And Knowledge Management. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 10(1), 45–52.

<https://doi.org/10.19030/cier.v10i1.9879>

Choi, W., Goo, W., & Choi, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing: A Moderated-Mediation Approach. *SAGE Open*, 12, 215824402210899.

<https://doi.org/10.1177/21582440221089950>

Davila, Guillermo, & Varvakis, Gregorio, & North, Klaus (2019). Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness

Élite de la Moda. (2022). Élite De La Moda. <https://www.elitedelamoda.com/>

Escobar Castillo, A, Velandia Pacheco, G, Archibold, W y Hernández, P. (2017). Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector industrial en Colombia. *Espacios*.

<http://hdl.handle.net/11323/4667>

Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The Sustainable Workforce. En *Wellbeing* (pp. 1-24). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>

Leyva-Reyes, Nayvis, & Hernández-Hechavarría, Yusleidis, & Hidalgo-Parra, Yohana (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1),74-88. [

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407006>.

Loaiza Sepúlveda, J. A., & Cañas Buitrago, J. A. (2018). Determinantes De Las Exportaciones De La Industria Textil. Universidad Católica De Pereira.

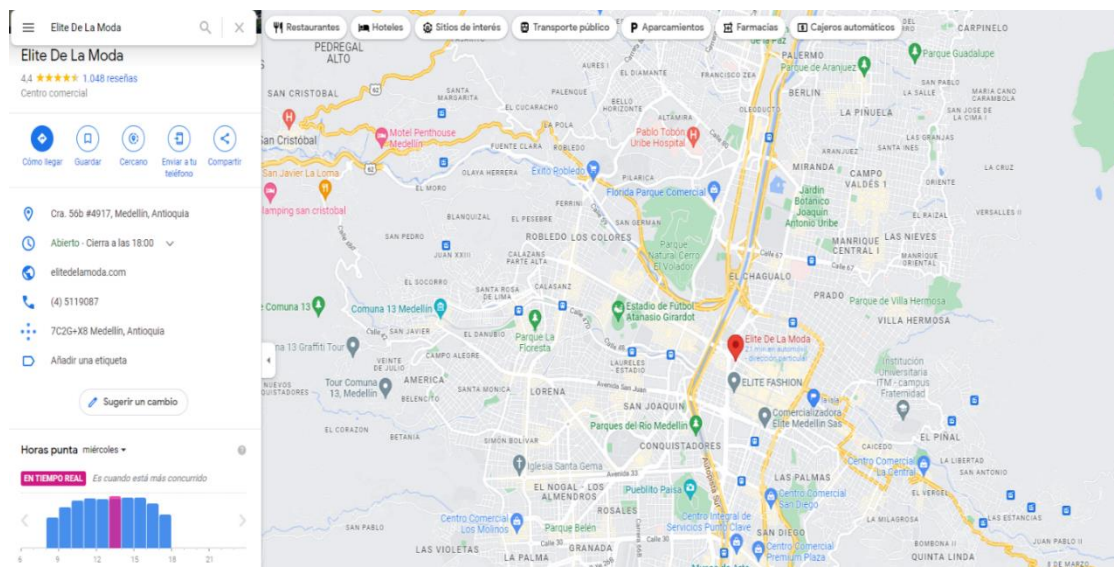
<https://Repositorio.Ucp.Edu.Co/Bitstream/10785/4999/1/Ddmeco9.Pdf>

- Medellín cómo vamos. (2020). medellincomovamos: <https://www.medellincomovamos.org/medellin>
- Medellín, c. (16 de 06 de 2021). camara medellin. <http://www.rues.org.co/Expediente>
- Mejía de León, Y., Vásquez Mireles, R., & Contreras Castillo, D. G. (2015). La subcontratación y calidad del empleo en empresas. ISBN 978-607-96203-0-4
- Montoya Agudelo, César Alveiro, & Boyero Saavedra, Martín Ramiro (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", 20(2),1-20 ISSN: 1669-7634.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Moreno Charris, Ana Virginia, & Chang Muñoz, Eduardo, & Romero de Cuba, Jenny (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. Revista Venezolana de Gerencia, 23(82),392-406. ISSN: 1315-9984: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009>
- Muñoz-Montaño, J. (2017). Prácticas de gestión humana en el sector textil confección.
https://www.researchgate.net/publication/338840731_Practicas_de_gestion_humana_en_el_sector_textil_confeccion
- Odelius, Catarina Cecilia, & Ferreira Silva, Fábio (2018). Organizational knowledge management and sharing: A study in the Federal Direct Administration. Innovation & Management Review, 15(2),208-227. ISSN: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=537559106006>
- Ortiz-Barrera, M, Mejía Trejo, J., & Pelayo, J. (2016). Gestión del conocimiento: una herramienta de mejora competitiva para las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Guadalajara, México la competitividad frente a la incertidumbre global ISBN 978-607-96203-0-4.
- P.A. Sánchez, F. Ceballos, G. Sánchez Torres. (2015). Análisis del proceso productivo de una empresa de confecciones: modelación y simulación. Ciencia e Ingeniería Neogranadina, 25 (2), pp 137 - 150, DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/rcin.1436>

- Rodriguez-Montoya, Cristobal, & Pichardo Rosa, Julissa, & Frias Rodriguez, Diana (2021). Modeling prosocial organizational behavior in knowledge management. *Interciencia*, 46(5),192-197. ISSN: 0378-1844 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33967916002>
- Salgado Orozco, M. N. (2021). Caracterización de las mejores prácticas de retención del talento humano en empresas de la industria textil: Confección en Medellín MasterThesis, Universidad EAFIT. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/27216>
- Shahzad, Khuram & Bajwa, Sami Ullah & Siddiqi, Ahmed & Ahmid, Farhan & Sultani, Ali. (2016). Integrating knowledge management (KM) strategies and processes to enhance organizational creativity and performance. *Journal of Modelling in Management*. 11. 154-179. 10.1108/JM2-07-2014-0061.
- Shateri, K., & Hayat, A. A. (2020). Investigating the Mediating Role of Organizational Trust in the Relationship between Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing. *Knowledge Management & E-Learning*, 12(3), 298-314. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2020.12.016>
- Shen, Bin & Chen, Caixia. (2019). Quality management in outsourced global fashion supply chains: an exploratory case study. *Production Planning & Control*. 31. 1-13. 10.1080/09537287.2019.1683774.
- Sot, J. E. M. F. de. (2016). El cambio en la estructura de la industria de confección en Colombia, la subcontratación y el desarrollo de proveedores1. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 137-144.

Anexos


Anexo 1 Ubicación



Anexo 2 Formulario Cuestionario

Gestión del Conocimiento para optimizar y maximizar los procesos de producción en la empresa CONFECCIONES STRIC, Medellín-Colombia.

Esta encuesta es estrictamente con fines educativos y pretende determinar los mecanismos de gestión de conocimiento para mayor eficacia y eficiencia de la empresa CONFECCIONES STRIC y posteriormente identificar los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción.

 milerviher@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



¿Hace cuanto labora en la organización?

- 3 a 11 meses
- 1 a 4 años
- 4 a 10 años
- Más de 10 años

¿Su nivel de conocimiento en el área de producción se debe a?

- Técnico
- Tecnólogo
- Cursos informales
- Ninguno de los anteriores

¿Su nivel de conocimiento en el área de producción se debe a?

- Técnico
- Tecnólogo
- Cursos informales
- Ninguno de los anteriores

¿Recibió procesos de capacitación al ingresar a la empresa?

- Sí
- No

¿Los procesos de orientación (gestión del conocimiento) en la empresa, se realizan de qué manera?

- Capacitación
- Trabajo grupal
- Experiencia previa
- Observación

¿Considera que los procesos de capacitación y orientación que la empresa le ha brindado, han permitido desarrollar más fácil sus actividades laborales?

- Sí
- No
- Indiferente

¿Cuáles son las principales dificultades que se presentan en los procesos de aprendizaje organizacional?

- No hay una temática clara
- Rotación constante
- No se evidencia una planeación
- Otra...

¿Cómo describiría la comunicación organizacional (argumente su respuesta)?

Texto de respuesta largo

Describa cómo sería más eficiente y eficaz la gestión del conocimiento en la empresa.

Texto de respuesta largo

Indique cuales son las principales falencias en el área de producción.

Texto de respuesta largo

¿La gestión del conocimiento que desarrolla la empresa, aumentó sus conocimientos en el área?
Indique de qué manera

Texto de respuesta largo

Anexo 3 Cuestionario- Entrevista

Esta entrevista se hace estrictamente con fines educativos y pretende determinar los mecanismos de gestión de conocimiento para mayor eficacia y eficiencia de la empresa CONFECCIONES STRIC y posteriormente identificar los procesos de gestión del conocimiento en el área de producción, se entrevista a Kelly Marín supervisora del área de producción.

¿Cuáles considera usted que son las principales falencias en el desarrollo de actividades en los procesos de producción?

¿De qué manera podría afrontar la organización este tipo de dificultades?

¿Considera que los procesos de selección y capacitación que se desarrollan en la organización han sido adecuados y enfocados en las necesidades del área, ¿Por qué?

¿Como se desarrollan los procesos de comunicación en su organización, nuevas líneas, metas, cumplimiento de indicaciones, retos organizacionales?

¿Dentro del área, existe un cronograma de capacitación y orientación enfocado en la implementación de nuevas estrategias de producción? ¿cómo se planean?

¿Los procesos de capacitación y orientación se desarrollan durante el proceso de selección o se está constantemente realizando retroalimentación en los procesos? ¿Cómo impactan en los objetivos de la empresa?