

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**Planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los
colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú,
La Victoria, Lima – 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

**ARÉVALO ROJAS, ISAÍAS
(ORCID: 0000-0003-4875-4082)**

ASESOR:

**Mg. BORJA CASTILLO, JULIO CESAR
(ORCID: 0000-0003-1305-0456)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Planes Estratégicos y Desarrollo Institucional.

LIMA, PERÚ

NOVIEMBRE, 2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por la vida y por su fortaleza en todo momento, a mis padres por su gran cariño y ayuda incondicional en darme lo mejor durante el periodo de vida universitaria, asimismo a mi familia por su apoyo para lograr este logro importante.

Agradecimientos

A Dios por todas sus bendiciones, a la señora Edith Adelaida Huamán Solís por su apoyo y al docente asesor Mg. Julio Borja Castillo, por su ayuda en el asesoramiento de la presente investigación para así culminar con éxito mi carrera profesional.

Resumen

La investigación; tuvo como objetivo, establecer la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

La investigación consideró como variable independiente, el planeamiento estratégico por ser una herramienta que permite definir la misión, visión, objetivos, políticas y establecer estrategias para alcanzarlas; el mismo que se subdividió en dimensiones como formulación de la estrategia, implantación de la estrategia y evaluación de la estrategia: a su vez, como variable dependiente fue la gestión del conocimiento por ser el sistema que implican el análisis, difusión, utilización y transmisión de conocimientos e información para generar y crear valor; esta consideró dimensiones como; proceso de selección de personal, desarrollo del talento humano e innovación tecnológica.

Como metodología, se usó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con un diseño no experimental y con alcance correlacional. El instrumento usado fue los cuestionarios, se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos y fue estructurado bajo la escala Ordinal de Likert. La población estuvo conformada por 31 colaboradores entre administrativos y operarios de Casas & Estilos. Para la prueba de hipótesis se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Finalmente se concluyó que el planeamiento estratégico mantiene una relación positiva con la gestión del conocimiento; mediante la elaboración de planes estratégicos de mediano y largo plazo, implementación de políticas empresariales; junto a programas de desarrollo del colaborador basado en capacitaciones y estudios superiores de la mano con el avance tecnológico.

Palabras clave: gestión del conocimiento, planeamiento estratégico.

Abstract

The research work objective was to establish the relation between the strategic planning and the knowledge management in the collaborators of the Casas & Estilos Perú Company, La Victoria, Lima - 2019.

The research considered as independent variable, the strategic planning which is a tool to define its mission, vision, goals, policies and establish strategies, this variable was divided into dimensions such as strategic formulation, strategic implementation and strategic evaluation. And as dependent variable, the knowledge management because of its system which includes analysis, diffusion, use and transmission of knowledge and information to produce and create value. This variable considered the following dimensions like process of personnel selection, talent development, and technological innovation.

The methodology that was used for this research was quantitative approach, descriptive type, non-experimental design, and with correlational range. The instrument which was used was questionnaire, this was applied for data collection technique and was structured from Ordinal Likert scale. The population was formed by 31 collaborators among administrative staff and workers of Casas & Estilos. For the hypothesis testing was used the Rho Spearman's correlation coefficient.

Finally, the conclusion was that the strategic planning has a positive relation with knowledge management by the elaboration of medium-term and long-term plans, business policy implementation; moreover, development programs for collaborators based on training and post-secondary education in relation to technological advances.

Key words: knowledge management, strategic planning.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xii
Introducción	xv

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación e Importancia	5
1.5 Limitaciones.....	6

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes	7
2.1.1 Internacionales.....	7
2.1.2 Nacionales.....	10
2.2 Bases Teóricas.....	14
2.3 Definición de Términos Básicos	23

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación	25
3.2 Variables	25
3.2.1 Operacionalización de las variables.	27
3.3 Hipótesis.....	29
3.3.1 Hipótesis general.	29
3.3.2 Hipótesis específicas.	29
3.4 Tipo de Investigación.....	30
3.5 Diseño de Investigación	30
3.6 Población y Muestra.....	32
3.6.1 Población.....	32
3.6.2 Muestra.....	32
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis de los Resultados.....	36
4.1.1 Resultados relacionados a la variable planeamiento estratégico.....	36
4.1.2 Resultados relacionados a la variable gestión del conocimiento	50
4.1.3 Prueba de hipótesis.....	63
4.2. Discusión.....	70

Conclusiones

Recomendaciones

Referencias

Apéndices

Apéndice N° 01. Matriz de consistencia

Apéndice N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Apéndice N° 03: Estructura de la investigación

Apéndice N° 04: Ficha de validación de experto N° 1

Apéndice N° 05: Ficha de validación de experto N° 2

Apéndice N° 06: Ficha de validación de experto N° 3

Apéndice N° 07: Organigrama de Casas & Estilos

Apéndice N° 08: Constancia de autorización para el desarrollo de encuestas

Lista de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable planeamiento estratégico	27
Tabla 2: Operacionalización de la variable gestión del conocimiento	28
Tabla 3: Distribución de la población	32
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento de recolección de datos	34
Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos	35
Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad.....	35
Tabla 7: Ítem 1: Considera usted que la misión de Casas & Estilos explica el trabajo de manera clara, precisa y concreta	36
Tabla 8: Ítem 2: Considera usted que en Casas & Estilos existe una visión clara y bien expresada de lo que se desea lograr a largo plazo.....	37
Tabla 9: Ítem 3: Cree usted que en Casas & Estilos, los valores guían el comportamiento cotidiano de los colaboradores para desarrollar la misión y visión	38
Tabla 10: Ítem 4: Considera usted que los objetivos son elaborados bajo la intervención del equipo directivo y con la mayor participación de los colaboradores	39
Tabla 11: Ítem 5: Cree usted que Casas & Estilos cuenta con políticas empresariales que le permite tener ventaja competitiva	41
Tabla 12: Ítem 6: Considera usted que en Casas & Estilos existe una asignación eficiente de recursos para el desarrollo de las tareas	42
Tabla 13: Ítem 7: Cree usted que la estructura organizacional está plasmada en tareas simples y entendibles.....	43
Tabla 14: Ítem 8: Cree usted que los procesos son claramente diseñados y le permite conocer con exactitud todas sus actividades que realiza	44

Tabla 15: Ítem 9: Considera usted que Casas & Estilos asigna eficientemente presupuestos para el cumplimiento de los planes establecidos	45
Tabla 16: Ítem 10: Cree usted que los estrategias controlan periódicamente los resultados durante la ejecución de planes estratégicos.....	46
Tabla 17: Ítem 11: Considera usted que existe métodos establecidos para controlar la medición del desempeño de los trabajadores de la empresa.....	47
Tabla 18: Ítem 12: Cree que sus jefes intervienen con acciones correctivas para la solución de errores durante la ejecución de los planes.....	49
Tabla 19: Ítem 13: Cree usted que Casas & Estilos describe con claridad el perfil del puesto, detallando las aptitudes, competencias y habilidades del postulante	50
Tabla 20: Ítem 14: Considera usted que Casas & Estilos ejecuta convocatorias de forma adecuada, estructurada y puntual usando los medios accesibles para el participante.....	51
Tabla 21: Ítem 15: Cree usted que Casas & Estilos efectúa un reclutamiento adecuado, usando las plataformas virtuales que le permita captar candidatos activos	52
Tabla 22: Ítem 16: Considera usted que el proceso de evaluaciones escritas y entrevistas personales realizadas por el área de Recursos Humanos, son transparentes.....	53
Tabla 23: Ítem 17: Considera usted que los tiempos de duración de los contratos laborales son adecuados para el desarrollo del colaborador	54
Tabla 24: Ítem 18: Considera usted que en el trabajo se brinda capacitaciones constantes para cada tarea a desarrollar	55
Tabla 25: Ítem 19: Cree usted que en Casas & Estilos se premia el esfuerzo de sus colaboradores a través de ascensos en puestos de trabajo.....	56
Tabla 26: Ítem 20: Cree usted que Casas & Estilos tiene convenios de estudios con institutos y universidades donde su personal puede hacer línea de carrera	57

Tabla 27: Ítem 21: Cree usted que Casas & Estilos programa constantemente actividades recreacionales para sus colaboradores.....	58
Tabla 28: Ítem 22: Cree usted que Casas y Estilos cuenta con sistemas de información que le permite tener ventaja estratégica en el mercado.....	59
Tabla 29: Ítem 23: Cree usted que los programas informáticos usados en Casas & Estilos, permite transmitir información exacta y en tiempo real para la toma de decisiones	60
Tabla 30: Ítem 24: Considera usted que Casas & Estilos cuenta con plataformas informáticos que permite el acceso a los clientes para dar opiniones y sugerencias de mejora en los bienes y servicios	61
Tabla 31: Ítem 25: Cree usted que Casas & Estilos cuenta con maquinaria moderna para el desarrollo de sus actividades	62
Tabla 32: Correlaciones entre el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento.....	64
Tabla 33: Correlaciones entre la formulación de la estrategia y la gestión del conocimiento	66
Tabla 34: Correlaciones entre la implantación de la estrategia y la gestión del conocimiento.....	67
Tabla 35: Correlaciones entre la evaluación de la estrategia y la gestión del conocimiento	69

Lista de Figuras

Figura 1: Considera usted que la misión de Casas & Estilos explica el trabajo de manera clara, precisa y concreta.	37
Figura 2: Considera usted que la misión de Casas & Estilos explica el trabajo de manera clara, precisa y concreta.	38
Figura 3: Cree usted que en Casas & Estilos, los valores guían el comportamiento cotidiano de los colaboradores para desarrollar la misión y visión.	39
Figura 4: Considera usted que los objetivos son elaborados bajo la se intervención del equipo directivo y con la mayor participación de los colaboradores.	40
Figura 5: Cree usted que Casas & Estilos cuenta con políticas empresariales que le permite tener ventaja competitiva.	41
Figura 6: Considera usted que en Casas & Estilos existe una asignación eficiente de recursos para el desarrollo de las tareas.	43
Figura 7: Cree usted que la estructura organizacional está plasmada en tareas simples y entendibles.	44
Figura 8: Cree usted que los procesos son claramente diseñados y le permite conocer con exactitud todas sus actividades que realiza.	45
Figura 9: Cree usted que los procesos son claramente diseñados y le permite conocer con exactitud todas sus actividades que realiza.	46
Figura 10: Cree usted que los estrategias controlan periódicamente los resultados durante la ejecución de planes estratégicos.	47
Figura 11: Considera usted que existe métodos establecidos para controlar la medición del desempeño de los trabajadores de la empresa.	48

Figura 12: Cree que sus jefes intervienen con acciones correctivas para la solución de errores durante la ejecución de los planes.	49
Figura 13: Cree usted que Casas & Estilos describe con claridad el perfil del puesto, detallando las aptitudes, competencias y habilidades del postulante.	50
Figura 14: Considera usted que Casas & Estilos ejecuta convocatorias de forma adecuada, estructurada y puntual usando los medios accesibles para el participante.	51
Figura 15: Cree usted que Casas & Estilos efectúa un reclutamiento adecuado, usando las plataformas virtuales que le permita captar candidatos activos.	52
Figura 16: Considera usted que el proceso de evaluaciones escritas y entrevistas personales realizadas por el área de Recursos Humanos, son transparentes.	53
Figura 17: Considera usted que los tiempos de duración de los contratos laborales son adecuados para el desarrollo del colaborador.	54
Figura 18: Considera usted que en el trabajo se brinda capacitaciones constantes para cada tarea a desarrollar.	55
Figura 19: Cree usted que en Casas & Estilos se premia el esfuerzo de sus colaboradores a través de ascensos en puestos de trabajo.	56
Figura 20: Cree usted que en Casas & Estilos se premia el esfuerzo de sus colaboradores a través de ascensos en puestos de trabajo.	57
Figura 21: Cree usted que Casas & Estilos programa constantemente actividades recreacionales para sus colaboradores.	58
Figura 22: Cree usted que Casas y Estilos cuenta con sistemas de información que le permite tener ventaja estratégica en el mercado.	59
Figura 23: Cree usted que los programas informáticos usados en Casas & Estilos, permite transmitir información exacta y en tiempo real para la toma de decisiones.	60

Figura 24: Considera usted que Casas & Estilos cuenta con plataformas informáticas que permite el acceso a los clientes para dar opiniones y sugerencias de mejora en los bienes y servicios.....61

Figura 25: Cree usted que Casas & Estilos cuenta con maquinaria moderna para el desarrollo de sus actividades.....62

Introducción

La investigación se desarrolló en la empresa Textil Casas & Estilos Perú, unidad económica de producción y comercialización de prendas de vestir en algodón pima, uniformes para minería, ropa de cama para hoteles, edredones para minería, sábanas para casa hogar, toallas en felpa nacional 100% algodón. Cuenta con 15 años de experiencia en el mercado y su local principal está ubicado en Calle Sebastián Barranca 188 La Victoria.

En la investigación se consideró dos variables: El planeamiento estratégico como la variable independiente y la gestión del cocimiento como variable dependiente, el punto de partida fue describir la problemática de la empresa, asimismo se recolectaron datos para procesarlo y encontrar el grado de relación entre variables.

Referente al desarrollo de la tesis; el capítulo I estuvo conformado por el problema de la investigación, donde se incluye el problema general y los problemas específicos, el objetivo general y los objetivos específicos, además la justificación e importancia del estudio y las limitaciones, cuyo propósito fue resolver la problemática compuesto por problema general y específicos los mismos que guiaron el desarrollo de la investigación.

En el capítulo II; se estudió el marco teórico, compuesto por antecedentes internacionales y nacionales (5 investigaciones previas internacionales de tesis y revistas científicas y 5 tesis nacionales). Asimismo, para las bases teóricas se consideraron información y conceptos de autores de libros y artículos científicos de edición actualizada, se incluyó conceptos relacionados a las variables y las dimensiones estudiadas en la investigación; y se finalizó con la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se estudió la metodología de la investigación, conformado por el enfoque de la investigación, las variables de estudio, la operacionalización de las variables, las hipótesis (general y específicas), el tipo de investigación, el diseño de investigación, la población y muestra, y la técnica e instrumento de recolección de datos. Dentro del capítulo también se analizó la confiabilidad de las variables mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y el instrumento fue validado por juicio de expertos. Además, para hacer el contraste de las hipótesis, se empleó el coeficiente estadístico de correlación de Rho de Spearman.

El capítulo IV, detalla los resultados de la investigación, a través de estadística descriptiva (tablas de frecuencias y gráficos de barras), asimismo se desarrolló la estadística inferencial (correlación de Rho de Spearman), todo el análisis se realizó con el software estadístico IBM SPSS Versión 25.

Por último, se mostraron las conclusiones (teniendo en cuenta el resultado de la prueba de hipótesis) y las recomendaciones, las mismas que tienen por finalidad ser útil para Casas & Estilos y para otras empresas dedicadas al rubro textil.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El tema de investigación es el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Textil Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019. Cuya actividad pertenece al rubro textiles de las Pequeñas y Medianas empresas del país.

Por un lado, el planeamiento estratégico juega un papel fundamental en las organizaciones, principalmente en las empresas textiles, ya que permite establecer y conocer los objetivos a corto, mediano y largo plazo; y establecer estrategias para alcanzarlos.

Por otro lado, como herramienta fundamental para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, es el factor humano, y para ello se necesita gestionar eficientemente el conocimiento y preparación, mediante políticas de adiestramiento y capacitaciones constantes.

Casas & Estilos Perú, es una unidad económica de producción y comercialización de prendas de vestir en algodón pima, uniformes para minería, ropa de cama para hoteles, edredones para minería, sábanas para casa hogar, toallas en felpa nacional 100% algodón. Cuenta con 15 años de experiencia en el mercado y su local principal está ubicado en Calle Sebastián Barranca 188 la Victoria – Lima.

En la actualidad la empresa se ha visto afectada por la alta competencia que se vive en el Emporio de Gamarra y mucho más por la presencia de productos de procedencia asiática, los mismos que ha convertido a las Pequeñas empresas del país en negocios con poca ventaja competitiva y algunos a desaparecer.

Asimismo la empresa está pasando por problemas de gestión empresarial, una de esas herramientas es el planeamiento estratégico, debido a que los directivos desconocen a profundidad este tema, como consecuencia de ello no tiene estructurada con claridad y precisión la visión, misión, no cuenta con políticas y programas de desarrollo a largo plazo, los directivos tienen poca capacidad para la toma de decisiones, no formulan estrategias para alcanzar los objetivos y metas, no evalúan ni controlan los resultados durante el desarrollo del ejercicio.

Además, no gestiona adecuadamente al talento humano, cuya consecuencia se refleja en el desarrollo de sus actividades, en los últimos años la empresa ha tenido un alto índice de rotación de personal, debido a que no cuenta con un área de Recursos Humanos. Casas & Estilos cuenta con un programa de capacitación e inducción de manera empírica según el conocimiento adquirido de los directivos durante el desarrollo del negocio, los sistemas informativos no son competentes, la tecnología de las máquinas son de generación media y un poco antiguas, lo que más preocupa a los dueños del negocio es que la competencia que trae el libre comercio ha ocasionado una baja en sus ventas, y que no cuentan con patrones de medición y evaluación constante de competencias en sus trabajadores.

En respuesta a ello en la investigación se pretendió determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema general.

¿Qué relación tiene el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019?

1.2.2 Problemas específicos.

¿Cuál es relación entre la formulación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019?

¿Cuál es relación entre la implantación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019?

¿Qué relación tiene la evaluación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

Establecer la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019.

1.3.2 Objetivos específicos.

Establecer la relación entre la formulación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019

Determinar la relación entre la implantación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019

Establecer la relación que tiene la evaluación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019

1.4 Justificación e Importancia

a. Justificación teórica.

El propósito de este trabajo fue establecer la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019. Basándome en teorías expuestas por:

Según Robbins y Coulter (2014). Definieron: “La planificación estratégica es lo que hacen los gerentes para desarrollar las estrategias de sus organizaciones. Se trata de una tarea importante en la que están involucradas todas las funciones gerenciales básicas: Planear, organizar, dirigir y controlar” (p. 240).

Por otro lado, Barrios, Olivero, y Acosta. (2017, p. 50). Afirmaron: “La gestión del conocimiento es una herramienta que permite implementar la estrategia competitiva de una organización, gobernando un proceso que consiste en: Identificar, adquirir, almacenar, difundir, comparar, utilizar y actualizar el conocimiento tácito y explícito”.

b. Justificación práctica.

El motivo de esta investigación fue debido a que la empresa, ubicado en el distrito de la Victoria; está pasando por un problema de gestión empresarial, bajo la premisa el planeamiento estratégico ya que esto repercute en la gestión del conocimiento bajo un sistema de mejora continua y de trabajo en equipo. La investigación tuvo por fin de establecer si la toma de decisiones permite a la empresa responder a las necesidades presentes y futuras, y resolver problemas empresariales para lograr sus objetivos organizacionales.

c. Justificación metodológica.

La siguiente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva y con un diseño no experimental y correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron: “El enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Por otro lado, Maldonado (2015) sostuvo: “La investigación de tipo descriptiva especifica propiedades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (p. 41).

Mientras tanto, Hernández et al (2014) concluyeron: “Los estudios correlacionales tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

Para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) “La investigación no experimental es una metodología que no manipula las variables directamente, sólo las describe y analiza tal cual se presentan en la realidad. Se llega al control estadístico, su validez interna es menor a la metodología experimental” (p. 92).

1.5 Limitaciones

En la investigación se presentó limitaciones relacionadas a: Escasa documentación sobre el comportamiento de la empresa en los últimos 5 años, poco acceso a los planes y políticas de la organización, acceso denegado a conocer los programas de capacitación al personal.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales.

Marulanda y Montoya (2015) realizaron su investigación titulada: “Modelo de gestión del conocimiento en el sector textil en la ciudad de Medellín, empleando dinámica de sistemas”, tesis de maestría en Ingeniería Industrial en la Universidad de Medellín, tuvo como objetivo determinar las relaciones entre las variables de la gestión del conocimiento, capacidades de innovación tecnológica y resultados operacionales de las empresas textiles de Colombia, con el fin de procesar eficientemente el flujo de información, datos y conocimientos entre los colaboradores y áreas de las organizaciones. Se empleó una investigación cuantitativa y cualitativa, se trabajaron diseños experimentales, encuestas y formularios; como resultado del procesamiento de datos se obtuvo que la gestión del conocimiento es muy baja debido a que representó el 2.68% de los ingresos operacionales, de este resultado el 32,5% utiliza la capacidad de I+D, el 16,6% la capacidad de análisis estratégico, el 13% en la capacidad de investigación y el 5% en la capacidad de innovación tecnológica. Los investigadores concluyeron que, en las organizaciones textiles de Colombia, la gestión del conocimiento es una herramienta fundamental porque les ayuda a ser más competitivas, para ello se debe implementar sistemas de innovación tecnología y constatare capacitación y preparación del talento humano.

García et al (2017) publicaron su tesis titulada: “Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas textiles para optimizar la competitividad”, tesis de especialización desarrollada en la Universidad ICESI-Colombia. El propósito principal de la investigación fue analizar el planeamiento estratégico en las pymes del sector textil de la ciudad

de Barranquilla, basado en el estudio de las etapas del planeamiento estratégico y su influencia en la optimización de los recursos y procesos de las organizaciones textiles, con el objetivo de crear valor y lograr ventaja. Como metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, transaccional de campo. Para el trabajo de campo, los investigadores consideraron una población de 75 empresas textiles y un muestreo probabilístico de 41 empresas. Se aplicó un Alfa Crombach de 0.85 determinando un alto grado de fiabilidad, en el desarrollo de la investigación, los tesisistas observaron que, actualmente en su mayoría de las pequeñas y medianas empresas registradas en la Cámara de Comercio de Barranquilla, presentan dificultad para mantener un plan de acción sostenible y sólido, ya que en su mayoría de proyecciones no han realizado en función a las necesidades internas y externas. En respuesta a los resultados obtenidos se concluyó que, para que las empresas textiles de Colombia puedan enfrentar la competencia de las grandes importaciones textiles de países asiáticos se debe implementar un planeamiento estratégico basado en proyecciones a largo plazo, vinculados con enfocados relacionados a etapas del planeamiento estratégico como: Formulación de estrategia, Ejecución de la estrategia y evaluación de estrategia.

Ambuludí y Burgos (2018) publicaron su tesis: “La gestión del conocimiento y su aporte en la innovación en las grandes empresas del sector textil de los Cantones Quito y Rumiñahui”, para optar el título de Ingeniera Comercial, en la Universidad de las Fuerzas Armadas del Ecuador; la finalidad de la tesis fue establecer el aporte que genera la gestión del conocimiento en las grandes organizaciones textiles del Ecuador, en el desarrollo de la investigación observaron que en la mayoría de las empresas de este sector no cuentan con una cultura de gestión del conocimiento por falta de políticas de profesionalismo, desarrollo e investigación empresarial. Utilizaron un estudio cuantitativo, de tipo aplicada, un enfoque no experimental y

correlacional. El resultado de la investigación mostró un valor de significancia p es igual a 0.000, y una relación significativa (Valor Chi-cuadrado de Pearson 43,011) entre la variable gestión del conocimiento y la innovación. Dicha investigación concluyó que la gestión del conocimiento es una fuente generadora de innovación en las organizaciones textiles ecuatorianas, lo que permite desarrollar el nivel de capacidades entre los trabajadores, que ayuda a la creación de nuevos productos, servicios y procesos de las empresas.

García (2015) desarrolló su tesis: “Planificación estratégica y comercialización de productos de fabricación textil de la distribuidora la Casa del Toldo en la ciudad de Santo Domingo”, para optar el título de Ingeniera en empresas y administración de negocios. Cuyo objetivo fue determinar la importancia del planeamiento estratégico en la empresa estudiada, a su vez analizar la situación actual de la empresa y sus proyecciones de crecimiento a largo plazo. Se utilizó una investigación mixta, tipo descriptivo y con trabajo de campo. Como respuesta de las entrevistas realizadas a trabajadores operarios, personal administrativo y clientes externos se evidencio que, la empresa estudiada no tenía adecuadamente definida la misión, visión, valores y políticas, además no contaba con estrategias de marketing, estrategias de ventas, estrategias de investigación y desarrollo, entre otros. En consecuencia, a ello la investigadora propuso un diseño de planeamiento estratégico cuyo modelo tuvo como fundamento 4 puntos importantes. Análisis del entorno, Formulación estratégica, Implementación de la estrategia y Evaluación y Control.

Domínguez et al (2015) realizaron su investigación. “Diseño de un modelo de desarrollo local de la Industria Textil de la región Tulancingo en el vínculo empresa- Domínguez et al (2015) realizaron su investigación. “Diseño de un modelo de desarrollo local de la Industria Textil de la región Tulancingo en el vínculo empresa-Universidad Politécnica de Tulancingo;

basado en el enfoque de red de conocimiento”, tesis final de especialización en la Universidad Politécnica de Tulancingo; la finalidad del trabajo de investigación fue proponer un modelo de gestión del conocimiento basado en una dinámica de intercambio de diversos aspectos como; conocimiento, tecnología, estrategias y habilidades que conlleven a acumular el conocimiento de los colaboradores en aprendizaje y trabajo colaborativo. La metodología de investigación fue de tipo exploratoria, descriptiva con diseño animado. El instrumento usado fue las encuestas aplicado a una muestra de 87 empresarios, según los resultados se mostró una media superior a 6.97. Tuvo como conclusión final que las empresas textiles mexicanas se ven afectadas por la entrada constante de productos extranjeros, además los empresarios realizan una gestión de forma empírica porque no cuentan con un alto grado de preparación profesional, en consecuencia, a ello; los investigadores propusieron una gestión del conocimiento de aprendizaje continuo en investigación y desarrollo, clima organización agradable y apoyo constante para el desarrollo personal de los colaboradores.

2.1.2 Nacionales.

Fernández y Polar (2017) publicaron su tesis: “Planeamiento estratégico para la empresa Textil Kalitex S.A.C., Arequipa 2017”, trabajo final para optar el título de Licenciado en Administración de Negocios en la Universidad Católica San Pablo; cuya finalidad fue proponer un planeamiento estratégico basado en tres pilares fundamentales; formulación de la estrategia, implantación de la estrategia y control de la estratégica, ya que así la empresa tendrá en claro su visión, misión, objetivos y estrategias para alcanzarlo. La metodología usada fue de tipo exploratoria-aplicativa, enfoque cualitativo y diseño no experimental. El resultado tuvo una estadística de fiabilidad de 0.778, producto de una encuesta a 43 colaboradores, además obtuvo

un valor $P=0.003$. Considerando que las empresas peruanas dedicadas al rubro textil carecen de herramientas de gestión que ayuden a su crecimiento en los mercados competitivos, los investigadores concluyeron que el planeamiento estratégico es una de estas herramientas que permite plasmar el futuro, y ayuda al buen funcionamiento y desarrollo de cualquier empresa.

Abele y Bernal (2018) desarrollaron su investigación: “Capacidad de innovación en procesos a partir del intercambio de conocimiento: Caso de una empresa del sector textil-confecciones”, para optar su título de Licenciado en Gestión Empresarial, en la Pontificia Universidad Católica del Perú; tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la innovación de procesos productivos de los costureros, como también analizar el desempeño de los directivos y los supervisores durante el desarrollo de sus actividades. La metodología usada fue de tipo correlacional-causal, con un enfoque mixto, se aplicó una encuesta a 346 trabajadores, cuya prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de 0,880 y con una correlación de significancia de 0,01. Como aporte de la investigación, Abele y Bernal concluyeron que en la empresa textil estudiada existían brechas en los procesos de intercambio del conocimiento los que no permitían una capacidad de innovación y desarrollo entre los colaboradores, se recomendó utilizar una gestión del conocimiento potenciado en constante capacitaciones, charlas y trabajo cooperativo.

Ampuero y Pari (2017) realizaron la investigación titulada: “La Planificación Estratégica como herramienta de gestión para promover la productividad en la empresa Textil Ocean Evi SAC, 2017”, para optar el título de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales, en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, la tesis tuvo como propósito determinar la manera en que el planeamiento estratégico mediante el diagnóstico micro y macro entorno influyen en la mejora de la productividad de la empresa Textil Ocean.

La metodología usada fue; nivel descriptivo explicativo, diseño no experimental y de tipo cuantitativo correlacional, como instrumento de medición se usó el cuestionario, con una muestra de 31 trabajadores. Con la prueba de Friedman, los resultados mostraron un resultado ($Fr = 9,87$) siendo mayor que el límite crítico ($X^2_{0,95} = 5,99$). Asimismo, se concluyó que el planeamiento estratégico incide en la productividad de la empresa Textil Ocean, pero para ello tiene que estar bien estructurada en 3 pilares básicos: Nivel estratégico, nivel táctico y nivel operacional.

Carbajal, Cobián y Vigo (2017) publicaron la tesis titulada: “La gestión del conocimiento operativo a través de la codificación: Estudio de caso aplicado a una mediana empresa del Sector Textil-Confecciones de Gamarra”, para optar su título de Licenciado en Gestión Empresarial, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El propósito de la investigación fue analizar la manera en que las empresas textiles de Gamarra promueven y fomentan el conocimiento mediante la etapa de la codificación, y como desarrollan los trabajadores sus habilidades, conocimiento, competencias y comportamientos en las funciones que desempeñan. La metodología usada fue; nivel descriptivo, diseño descriptivo y un enfoque mixto usando métodos cuantitativos y cualitativos. Con la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach se obtuvo un resultado de 0,751 y con una correlación de significancia de 0,01 (2 colas). Los investigadores concluyeron que las medianas empresas del sector textil de Gamarra presentan problemas de información y conocimiento, debido a sus gestores conocen muy poco sobre cómo gestionar el conocimiento para hacer crecer sus empresas. Además, dichas empresas dependen en gran manera de sus capacidades operacionales, motivo del cual los gerentes deben implementar políticas de gestión del conocimiento apoyados en tres fases indispensables como:

Generación, codificación y transferencia del conocimiento, agregado a ello constante capacitación, comunicación y aprendizaje compartido.

Vidal (2018) desarrolló su investigación: “El planeamiento estratégico en una empresa del sector textil de Lima, 2017”, para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios, en la Universidad Cesar Vallejo. La finalidad fue de determinar el nivel del planeamiento estratégico en una de las empresas textiles de la ciudad de Lima, como herramienta fundamental para el logro de sus objetivos a corto, mediano y largo plazo. Se utilizó la metodología de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. Según el procesamiento de datos obtenidos en la encuesta, mostró que el 20.33% de los encuestados respondieron que existe un nivel muy eficiente en la dimensión implementación de las estrategias en la empresa Cofaco Industries S.A.C., por otro lado un 42.28% consideró un nivel eficiente y un 37.40% un nivel poco eficiente. Vidal, concluyó que el planeamiento estratégico es una herramienta que permite a las organizaciones crear valor, mantener posicionamiento, lograr crecimiento sostenible, ventaja competitiva y sobretodo encaminar a las empresas hacia un futuro esperado.

2.2 Bases Teóricas

A inicios de la década de los cincuenta, las empresas de negocios, y posteriormente las organizaciones de producción de bienes y servicios, comenzaron a preocuparse por el desconcierto que había en el entorno empresarial. Esto dio paso al desarrollo del planeamiento estratégico lo que preocupó a los dirigentes de las organizaciones, a pensar cómo enfrentar los cambios, mediante el pensamiento crítico y de ahí a exigir que lo planificado se traduzca en acciones.

Planeamiento estratégico

Contreras y Matos (2015) indicaron: “El planeamiento estratégico estudia y analiza la forma en que los cambios internos y externos influyen en el comportamiento y funcionamiento de la organización, y como enfrentarlos, con el fin de cumplir con los objetivos organizacionales” (p. 72).

El planeamiento estratégico es un proceso por medio del cual las empresas definen su misión, visión, objetivos de mediano y largo plazo y establece estrategias para alcanzarlas en un tiempo determinado, mediante el esfuerzo de las personas y la eficiente utilización de los recursos.

Para Castellanos (2015). “El planeamiento estratégico es la formulación, ejecución y evaluación de acciones para el logro de objetivos corporativos en una empresa” (p.43).

Esta herramienta de gestión permite determinar el quehacer y el sendero por donde deben caminar las organizaciones, a través del estudio y análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, tanto del sector interno y externo. Su elaboración e implementación en

las empresas demanda de estrategias preparados y de la participación de todos los miembros de la organización, sin importar el nivel que ocupan dentro de la empresa.

Beneficios de un planeamiento estratégico

Castellanos (2015), indicó:

El planeamiento estratégico es importante porque permite detectar oportunidades, y clasificarlas en prioridad y explotarlas, los mismos que ofrece una visión objetiva de los problemas administrativos, representada a través de un marco para coordinar y controlar mejor las actividades. Todo plan estratégico reduce consecuencias de condiciones y cambios adversos en los entornos y ayuda asignar con mayor eficacia recursos y tiempo a oportunidades detectadas. Fomenta el razonamiento de los directivos mediante la tomar de decisiones importantes para respaldar mejor los objetivos establecidos. (p. 44).

Importancia del planeamiento estratégico

Robbins y Coulter (2018), Afirmaron: El planeamiento estratégico es una herramienta de gestión por tres razones:

1. La más relevante radica en que puede hacer la diferencia en términos de qué tan buen desempeño tiene una organización. En otras palabras, aparentemente las organizaciones que usan un planeamiento estratégico tienen niveles más altos de desempeño, lo que hace muy importante para los gerentes y la empresa misma.
2. Otra de su importancia tiene que ver con el hecho de que los gerentes de organizaciones de todos tipos y tamaños se enfrentan continuamente a situaciones en consta cambio. Los gerentes afrontan una incertidumbre utilizando el proceso de planeamiento estratégico para examinar los factores relevantes y decidir qué medidas deben tomar.

3. Por último, el planeamiento estratégico es importante porque las organizaciones son complejas y diversas. Cada parte necesita trabajar en conjunto con todos los demás para cumplir con las metas de la compañía, y el planeamiento estratégico contribuye al logro de ese propósito. (p. 279).

Proceso del planeamiento estratégico

El proceso del planeamiento estratégico es un conjunto de etapas interrelacionadas. Utiliza como herramienta la toma de decisiones basados en analizar permanentemente la situación presente y proyectando hacia el futuro.

Torres (2014) concluyó:

Todo planeamiento estratégico es un proceso que incluye una serie de fases o etapas que se llevan en secuencia y que están integradas por conceptos tales como:

1. Diagnóstico (descripción del medio ambiente externo e interno)
2. Visión-misión
3. Objetivos
4. Estrategias
5. Presupuesto
6. Evaluación de resultados
7. Realimentación. (p. 11)

Dimensiones del planeamiento estratégico

Formulación de la estrategia

García et al (2013) concluyeron:

La formulación de la estrategia incluye la creación de una visión y misión, la identificación de las oportunidades y amenazas externas de una organización, la determinación de las fortalezas y debilidades internas, el establecimiento de objetivos a largo plazo, la creación de estrategias alternativas y la elección de estrategias específicas a seguir. (p. 5).

Esto significa que en las organizaciones la formulación de la estrategia consiste en la elaboración de un esquema de procedimientos para obtener y alcanzar la misión, visión, objetivos y metas empresariales.

Implantación de la estrategia

Maldonado (2016). Afirmó: “La implantación de la estrategia implica convertir el plan estratégico en acciones y después en resultados” (p. 257).

La implantación de la estrategia consiste en convertir los planes estratégicos en actividades, para luego obtener resultados. La implantación tiene éxito si las organizaciones desarrollan sus planes y logran sus objetivos empresariales.

Evaluación de la estrategia

Maldonado (2016). Definió: “La evaluación de la estrategia consiste en medir el desempeño organizativo. Esto se logra comparando los resultados contra lo esperado, analizando las desviaciones, evaluando los desempeños individuales y los progresos” (p. 293).

La evaluación de la estrategia es la última etapa del proceso de la formulación estratégica, implica el análisis de las alternativas estratégicas para finalmente elegir la mejor.

Gestión del conocimiento.

Torres y Lamenta (2015) indicaron: “La gestión del conocimiento es un proceso que apoya a las organizaciones para encontrar la información relevante, seleccionar, organizar y comunicarla a todo el personal activo” (p. 4).

La gestión del conocimiento es una herramienta que puede aumentar y perfeccionar el desempeño de los colaboradores de una empresa para convertir en una organización inteligente, este logro requiere de un alto grado de compromiso y esfuerzo de todo el personal, además involucra la elaboración de políticas bien estructuradas y sobre todo una planeación de estrategias.

Por otro lado, Cantón y Ferrero (2016) afirmaron:

La gestión del conocimiento el proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, codificar, crear, filtrar, procesar, presentar y utilizar la información por parte de las personas que componen una organización, con el objetivo de explotar colaborativamente los recursos de conocimientos basados en su capital intelectual, con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación. (p.405).

Factores clave en la gestión del conocimiento

Agudelo y Valencia (2018) concluyeron que toda empresa, sin importar su actividad económica, está llamada a implementar factores que ayuden a una eficiente gestión del conocimiento, los mismos que consideraron:

Factor de liderazgo. Entendido desde un proceso gerencial, es la persona que guía, dinamiza, orienta y conduce a sus seguidores e influye positivamente en ellos. La clave del liderazgo se

encuentra en las fortalezas del equipo y las relaciones que se basan en la confianza y el respeto mutuo en cuanto a los aportes y sugerencias.

Factor de trabajo en Equipo. El trabajo en equipo se emprende gracias a la visión compartida y al logro de objetivos comunes, de allí, que la clave para el éxito sea el bien común y nunca el trabajo individual. En este sentido, implica que el grupo de personas trabajen de manera coordinada y cooperen para la obtención del mismo resultado.

Factor de alto rendimiento. El trabajo colaborativo pone en juego la complejidad de competencias y responsabilidades, es el factor diferencial del trabajo en equipo. Cada participante aporta su conocimiento y por tanto, a la estrategia como herramienta de trabajo. De esta manera, el trabajo de un equipo de alto rendimiento implica, además de cohesión, que las tareas y los objetivos se alcancen en términos de eficacia y eficiencia.

Factor tecnologías de información y comunicación (TIC). Como herramienta de soporte a la gestión del conocimiento, los cuales se han acompañado de estrategias como los modelos de adopción tecnológica, la creación de sistemas multiagentes y la implementación de comunidades de aprendizaje virtuales para mejorar el respaldo y acceso a la información y el proceso de transferencia de tecnologías emergentes. (p. 677).

Modelos de gestión de conocimiento

Según Calvo (2018) afirmó que existen tres modelos de gestión del conocimiento:

Modelo cognitivo de la gestión de conocimiento. Hace referencia a los procesos de crear, localizar, capturar y compartir conocimientos y experiencias que puedan ser utilizados en la resolución de problemas. Los procesos que incluye este modelo son: socialización, externalización, combinación, internalización.

Modelo en red de la gestión de conocimiento. Este modelo surge en paralelo con las teorías de la organización en red y se centra en la adquisición, intercambio y transferencia de conocimiento. Desde esta perspectiva son importantes las redes en las que están inmersas las personas, ya que esto amplía la posibilidad de adquirir conocimiento, que posteriormente se pueda compartir dentro de la organización.

Enfoque de comunidad de práctica de la gestión de conocimiento. Este es un modelo basado en la interacción que existe entre los diferentes niveles de la organización, donde los integrantes de la comunidad comparten recursos, valores y mutuamente buscan resolver problemas. (p. 147).

Elementos de la gestión del conocimiento

Según Agudelo y Valencia. (2018) concluyeron que existen tres elementos:

Cultura organizacional. Es el reflejo de la visión compartida por todos los empleados de la organización y los resultados de su aplicación.

El capital intelectual. Es el total de activos intangibles de la empresa y que generan un alto valor agregado, algunos son: habilidades, destrezas, sentimientos, creencias.

La Tecnología de la Información. Que hace referencia al conjunto de herramientas informáticas y de telecomunicaciones que facilitan la ejecución de determinadas actividades. (p. 676).

Fases de implementación de un modelo de gestión de conocimiento

Según las teorías de la gestión del conocimiento existen una gama de fases que suelen utilizarse durante el proceso de implementación de un sistema de gestión del conocimiento.

Plaza (2015) consideró que la gestión del conocimiento debe tener las fases siguientes:

Visión. Se trata de describir la realidad deseada a la que se quiere llevar a la organización con la gestión del conocimiento en un plazo determinado.

Grupo de trabajo. Se trata de impulsar un grupo de trabajo que se responsabilice del proceso del modelo de gestión del conocimiento. Este grupo debe encargarse de promover el cambio, fomentar el compromiso y construir un ambiente de confianza.

Elaborar un mapa de conocimiento. Su finalidad es estructurar el conocimiento en categorías y determinar quién sabe qué. Es decir, identificar las fuentes de generación de conocimiento en la organización.

Desarrollo de políticas. Se trata de la puesta en práctica de las acciones que se estimen oportunas para que la organización aprenda y el conocimiento se convierta en el principal recurso de mejora.

Evaluación del conocimiento obtenido. Se trata de una fase de control y autocrítica que puede desarrollarse a través de la percepción de la persona. (p.78).

Dimensiones de la gestión del conocimiento

Proceso de selección del personal.

Armas, Llanos y Traverso (2107). Definieron: “Es la puerta que permite o no el ingreso de diferencias relevantes de talentos que aportarán positiva o negativamente a su organización” (p. 69).

El proceso de selección del personal es un conjunto de pasos que realizan las organizaciones para captar personal idóneo, o talento humano cuyo fin es desarrollar tareas en un puesto disponible con el objetivo de ayudar al crecimiento y mejora de la empresa.

Desarrollo del talento humano

Vallejo (2016). Sostuvo: “Desarrollar personas no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen” (p.91).

Entonces el desarrollo del talento humano es el proceso de entrenamiento, educación y capacitación constante de manera profesional a los colaboradores de una empresa, para incrementar la capacidad intelectual basado en una preparación integral y así generar impacto positivo en la productividad de la organización.

Innovación tecnológica.

Aponte (2016). Afirmó: “La innovación tecnológica es un proceso de seguimiento al desarrollo tecnológico de los países ya que se logran establecer tendencias tanto tecnológicas, como de mercados potenciales y posibles aliados en las diferentes etapas del proceso de gestión de innovación tecnológica” (p. 66).

La innovación tecnológica es el proceso donde las organizaciones insertan en el mercado bienes y servicios novedosos, o en efecto los ya existentes, pero de manera mejorada. El objetivo de la innovación va dirigido al cambio dentro las empresas, tanto en la comercialización de un producto como también en la mejora de los procesos de producción.

2.3 Definición de Términos Básicos

Planeamiento: Es el proceso a través del cual las organizaciones elaboran metas y objetivos y establece los medios para lograrlos.

Estrategia: Es un plan que implican pasos o acciones para lograr objetivos y metas.

Políticas: Son directrices o lineamientos que las empresas actúan sobre ellos, basado en normas y responsabilidades que regulan el comportamiento de sus empleados y procedimiento de sus actividades.

Liderazgo: Son cualidades y capacidades de una persona para influir sobre una o un grupo de personas.

Conocimiento: Es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje.

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

En el trabajo de investigación se usó un enfoque cuantitativo. Dicho esto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron: “El enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

3.2 Variables

Para Hernández et al (2014). “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida” (p. 105).

Variable independiente: Planeamiento estratégico

Según García et al (2017) indicaron: “El planeamiento estratégico es una herramienta que posiciona a la organización según su entorno dinamizando las fuerzas internas en consonancia con las metas, destacando en la estructura las líneas de acción hasta los niveles más operativos” (p. 8).

La variable independiente se dividió en tres dimensiones: La formulación de la estratégica, implantación de la estrategia y evaluación de la estrategia.

Variable dependiente: Gestión del conocimiento

Para Cantón y Ferrero (2016). “La gestión del conocimiento es la disciplina cuyo objetivo se centra en desarrollarlo mediante la adquisición, el almacenamiento, la transformación, la distribución y la utilización de la información y conocimiento, con la finalidad de lograr ventajas competitivas” (p. 403).

La variable gestión del conocimiento se dividió en tres dimensiones: Proceso de selección del personal, desarrollo del talento humano e innovación tecnológica.

3.2.1 Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable planeamiento estratégico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Formulación de la estratégica	- Misión	P1	Escala ordinal Tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	- Visión	P2	
	- Valores	P3	
	- Objetivos	P4	
	- Políticas	P5	
Implantación de la estrategia	- Asignación de recursos	P6	Escala ordinal Tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	- Estructura organizacional	P7	
	- Diseño de procesos	P8	
	- Presupuestos	P9	
Evaluación de la Estrategia	- Control de resultados	P10	Escala ordinal Tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	- Medición del desempeño	P11	
	- Realización de acciones correctivas	P12	

Nota: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Proceso de selección del personal	- Descripción del perfil	P13	Escala ordinal Tipo Likert
	- Convocatoria	P14	
	- Reclutamiento	P15	
	- Evaluaciones y entrevistas	P16	
	- Duración de los contratos	P17	
Desarrollo del talento humano	- Capacitaciones	P18	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	- Ascensos	P19	
	- Convenios para estudios	P20	
	- Actividades recreacionales	P21	
	- Sistemas de información	P22	
Innovación Tecnológica	- Programas informáticos	P23	
	- Plataformas informáticas	P24	
	- Maquinaria moderna	P25	

Nota: Elaboración propia

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general.

El planeamiento estratégico se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

3.3.2 Hipótesis específicas.

La formulación de la estrategia tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

La implantación de la estrategia se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

La evaluación de la estrategia tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

3.4 Tipo de Investigación

Para el trabajo de investigación se usó una investigación de tipo descriptiva debido a que se recopiló información existente en la empresa Casas & Estilos, para luego ir construyendo una base de conocimiento entre la variable dependiente y variable independiente.

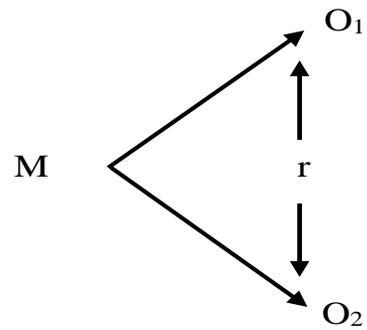
Según Maldonado (2015) sostuvo: “La investigación de tipo descriptiva especifica propiedades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (p. 41).

3.5 Diseño de Investigación

El diseño utilizado en la investigación fue no experimental y correlacional; al respecto, Hernández et al (2014) señalaron: “Los estudios correlacionales tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

Asimismo, Sánchez et al (2018) afirmaron: “La investigación no experimental es una metodología que no manipula las variables directamente, sólo las describe y analiza tal cual se presentan en la realidad. Se llega al control estadístico, su validez interna es menor a la metodología experimental” (p. 92).

El esquema utilizado en la investigación fue:



Fuente: Elaboración propia (2019).

Donde:

M: Muestra

O₁: Variable 1 (Planeamiento estratégico)

O₂: Variable 2 (Gestión del conocimiento)

R: Relación entre las dos variables

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población.

Según, Hernández y Mendoza (2018) afirmaron: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 198).

Para la tesis de investigación se utilizó una población conformada por 31 colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú del año 2020.

Tabla 3

Distribución de la población

Colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú 2020	Nº de trabajadores
Administrativos	9
Operarios	22
Total	31

Nota: Elaboración propia

Para efecto de la presente investigación no se consideró una muestra, ya que para el análisis y procesamiento de datos se trabajó según el tamaño de la población (31 colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú del año 2019).

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para ambas variables de estudio, la técnica utilizada fue la encuesta; dicho esto, Legra (2018) sostuvo: “La encuesta es una técnica de recolección de datos que posibilita interrogar un determinado número de individuos en un tiempo relativo” (p. 275).

Asimismo, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, al respecto; Hernández y Mendoza (2018) afirmaron: “Los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 251). El cuestionario se dividió en 2 partes y que se compone de 25 preguntas cuyas respuestas fueron de carácter anónimo. Se empleó la escala ordinal tipo Likert cuya valoración fueron las siguientes:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

En resumen, la tabla 4 muestra la ficha técnica del instrumento de recolección de datos empleado en el trabajo de investigación.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos

Aspectos	Descripción
1. Tipo de instrumento	Cuestionario
2. Cantidad de ítems	25 preguntas
3. Escala	Ordinal
4. Tipo de respuesta	Cerrada
5. Variables y dimensiones	<p>X: Planeamiento estratégico</p> <p>X₁: Formulación de la estratégica</p> <p>X₂: Implantación de la estrategia</p> <p>X₃: Evaluación de la Estrategia</p> <p>Y: Gestión del conocimiento</p> <p>Y₁: Proceso de selección del personal</p> <p>Y₂: Desarrollo del talento humano</p> <p>Y₃: Innovación Tecnológica</p>
6. Encuestados	31 colaboradores de Casas & Estilo Peru
7. Tiempo de aplicación	30 minutos

Fuente: Elaboración propia

Validez

Los instrumentos utilizados fueron sometidos a la técnica de juicio de expertos, los mismos que fueron profesionales altamente preparados en el campo de la investigación, teniendo como mínimo grado de Magíster. De lo mencionado, Hernández et al (2014) sostuvieron: “La validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés” (p. 298).

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se usó el estadístico Alfa de Cronbach debido a que ambos instrumentos presentaron una escala ordinal. Los datos obtenidos fueron procesados por el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 25.

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	31	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	25

Fuente: Elaboración propia

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis de los Resultados

Los resultados se realizaron mediante la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, y fueron ordenados según la secuencia de preguntas elaboradas en el instrumento. Se utilizó el software estadístico SPSS Versión 25, para tabulación, procesamiento y análisis de datos.

4.1.1 Resultados relacionados a la variable planeamiento estratégico.

Tabla 7

Ítem 1: Considera usted que la misión de Casas & Estilos explica el trabajo de manera clara, precisa y concreta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	14,3	14,3	14,3
De acuerdo	12	38,1	38,1	52,4
Totalmente de acuerdo	15	47,6	47,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7 se observó que el 47.6% de los encuestados está totalmente de acuerdo que la misión de Casas & Estilos explica el trabajo de manera clara, precisa y concreta; esto indica que la empresa detalla con claridad el quehacer diario y transmite formalmente la información a todos sus miembros a fin de dar a conocer funciones y trabajar para lograr la visión. En la Figura 1 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 1:

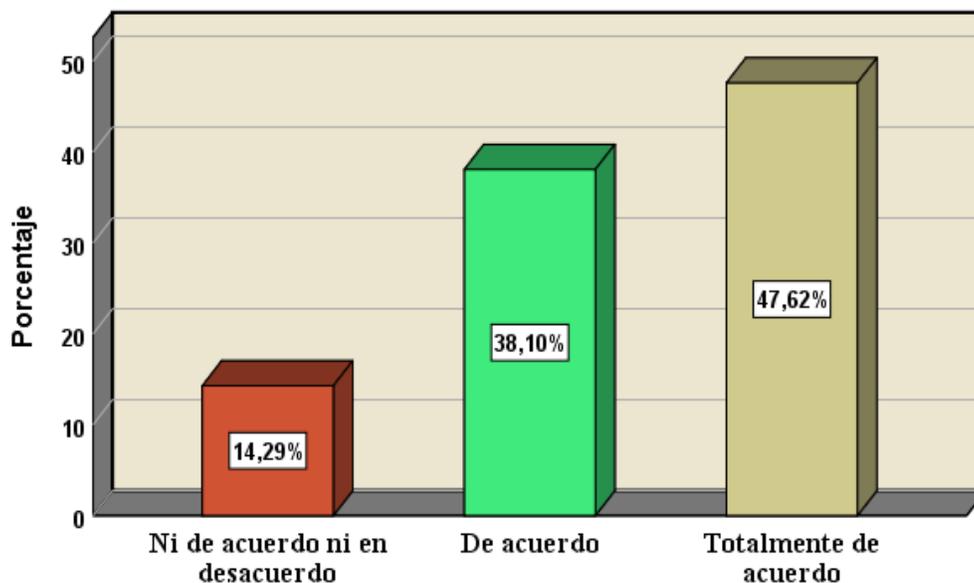


Figura 1: Considera usted que la misión de Casas & Estilos explica el trabajo de manera clara, precisa y concreta.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Ítem 2: Considera usted que en Casas & Estilos existe una visión clara y bien expresada de lo que se desea lograr a largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,5	9,5	9,5
De acuerdo	6	19,0	19,0	28,6
Totalmente de acuerdo	22	71,4	71,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 8 indicó que el 71.4% está totalmente de acuerdo que en Casas & Estilos existe una visión clara y bien expresada de lo que se desea lograr a largo plazo. Esto se desarrolla, gracias a que los directivos elaboran una visión fácil de entender, es compartido y

enseñado a los colaboradores, mediante reuniones y capacitaciones a fin de enfatizar lo que se desea lograr en el futuro deseado. En la Figura 2 se visualiza mejor la representación gráfica del

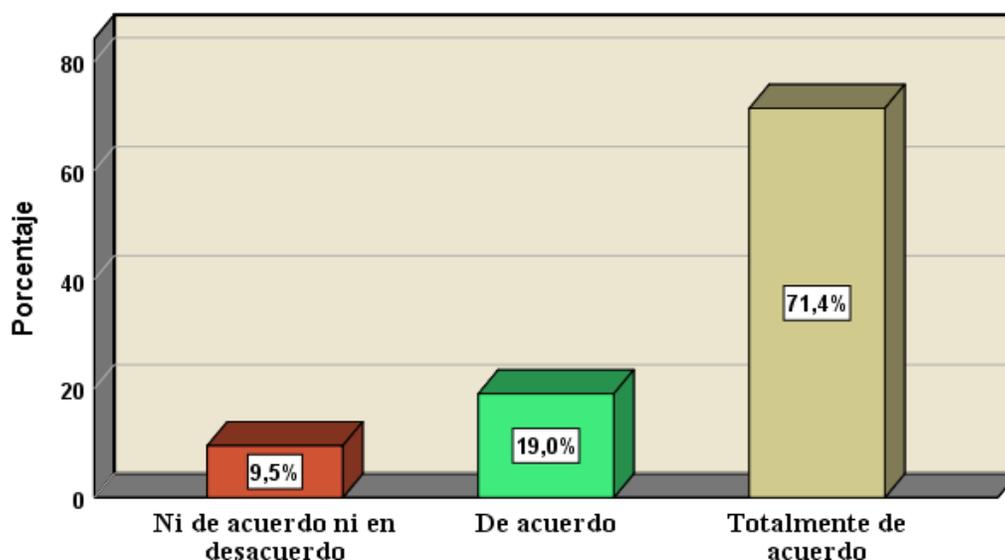


Figura 2: Considera usted que en Casas & Estilos existe una visión clara y bien expresada de lo que se desea lograr a largo plazo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Ítem 3: Cree usted que en Casas & Estilos, los valores guían el comportamiento cotidiano de los colaboradores para desarrollar la misión y visión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	19	61,9	61,9	61,9
Válido Totalmente de acuerdo	12	38,1	38,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 9 indica que el 61.9% de los encuestados están de acuerdo que en Casas & Estilos los valores guían el comportamiento cotidiano de los colaboradores; esto se realiza mediante la elaboración de normas y reglas internas, las mismas que se fomenta a través

de documentos, y se plasma en afiches pegados en todas las áreas de la empresa. En la Figura 3 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 3:

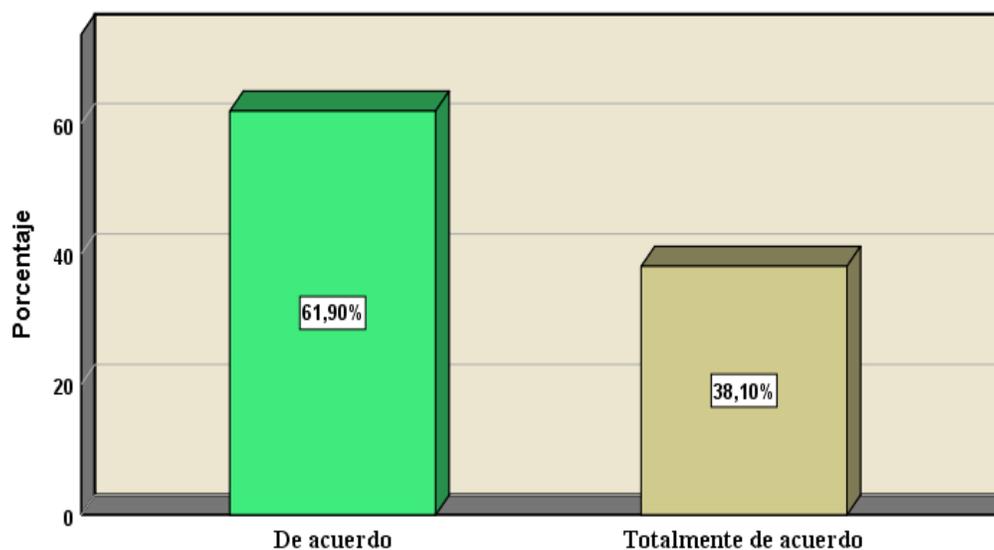


Figura 3: Cree usted que en Casas & Estilos, los valores guían el comportamiento cotidiano de los colaboradores para desarrollar la misión y visión.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Ítem 4: Considera usted que los objetivos son elaborados bajo la intervención del equipo directivo y con la mayor participación de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	14,3	14,3	14,3
De acuerdo	12	38,1	38,1	52,4
Totalmente de acuerdo	15	47,6	47,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 10 se observó que el 47.6% de los encuestados están totalmente de acuerdo que los objetivos son elaborados bajo la intervención de los directivos y con la mayor participación de los colaboradores. La empresa realiza reuniones ordinarias donde participa todo el personal; aquí todos tienen derecho a opinar y a sugerir, los estrategas están atentos a la intervención de los colaboradores a fin de rescatar y seleccionar las opiniones más convincentes para luego establecer los objetivos a corto, mediano y largo plazo. En la Figura 4 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 4:

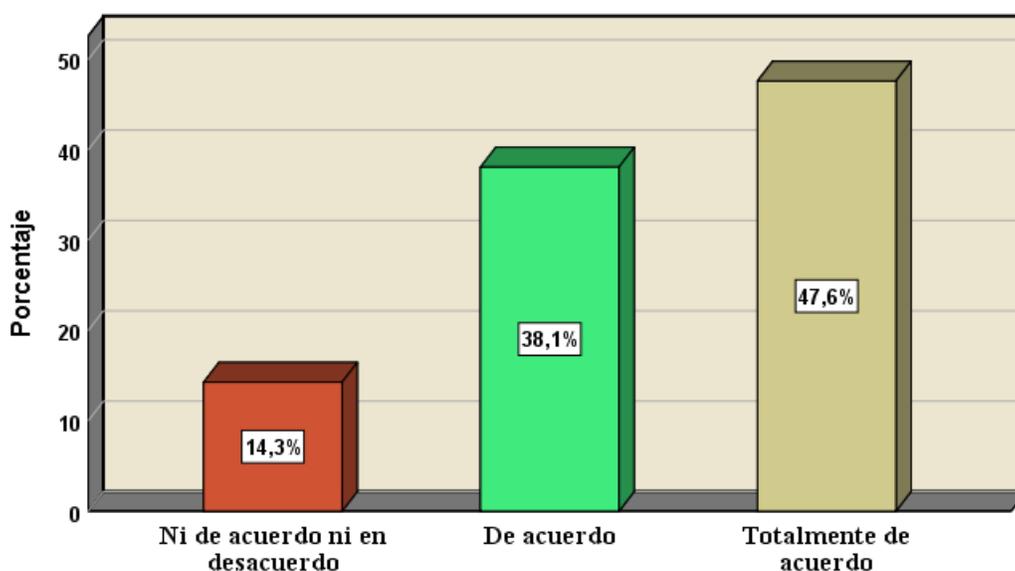


Figura 4: Considera usted que los objetivos son elaborados bajo la se intervención del equipo directivo y con la mayor participación de los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

Ítem 5: Cree usted que Casas & Estilos cuenta con políticas empresariales que le permite tener ventaja competitiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
De acuerdo	9	28,6	28,6	33,3
Totalmente de acuerdo	21	66,7	66,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 11 indica que el 66.7% están totalmente de acuerdo que Casas & Estilos cuenta con políticas de ventaja competitiva. Entre las políticas más importantes que existen son: Políticas de ventas, políticas marketing, políticas de comportamiento organizacional, políticas de responsabilidad social, etc. En la Figura 5 se ve mejor la representación gráfica del ítem 5:

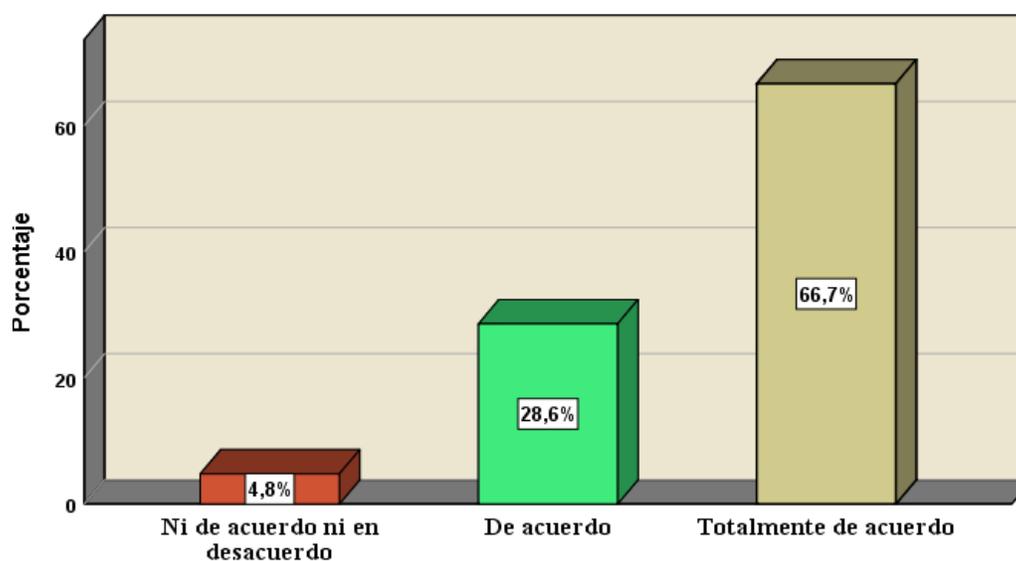


Figura 5: Cree usted que Casas & Estilos cuenta con políticas empresariales que le permite tener ventaja competitiva.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Ítem 6: Considera usted que en Casas & Estilos existe una asignación eficiente de recursos para el desarrollo de las tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
En desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,5	9,5	19,0
De acuerdo	9	28,6	28,6	47,6
Totalmente de acuerdo	17	52,4	52,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 11 se observa que el 52.4% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo que en Casas & Estilos existe una asignación eficiente de recursos para el desarrollo de las tareas. En Casas & Estilos, los recursos son distribuidos eficientemente a todas las áreas, esto ayuda a los colaboradores aprovechar al máximo sus esfuerzos y cumplir con el cumplimiento de las tareas asignadas diariamente; por otro lado, un 4.8% todavía sienten que los recursos no se distribuyen de acuerdo a las necesidades presentes en el desarrollo de actividades. En la Figura 6 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 6:

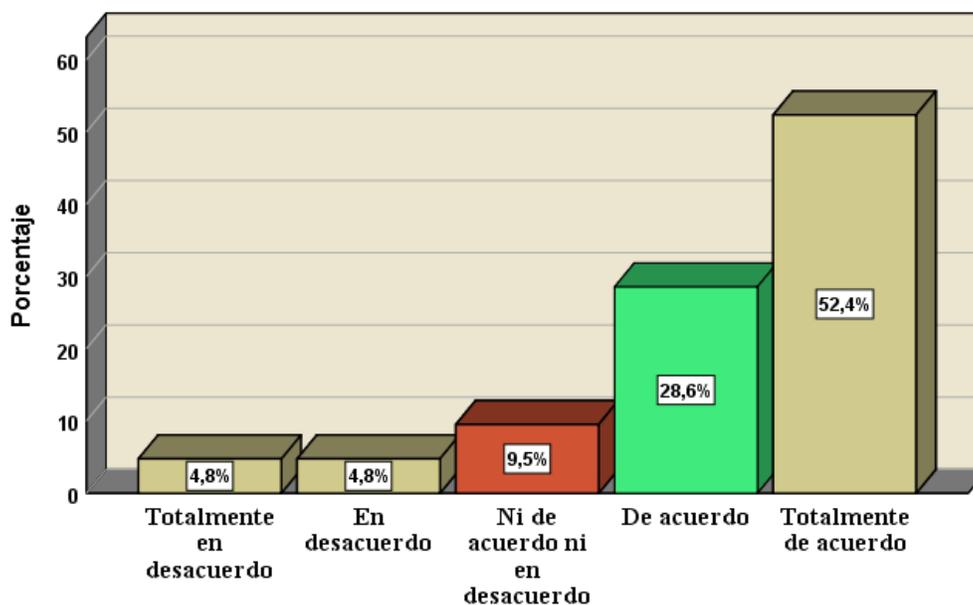


Figura 6: Considera usted que en Casas & Estilos existe una asignación eficiente de recursos para el desarrollo de las tareas.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Ítem 7: Cree usted que la estructura organizacional está plasmada en tareas simples y entendibles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,5	9,5	14,3
De acuerdo	7	23,8	23,8	38,1
Totalmente de acuerdo	20	61,9	61,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 13 indica que un 61.9% están totalmente de acuerdo que la estructura organizacional está plasmada en tareas simples y entendibles. Las tareas que son elaboradas en documentos donde el jefe de cada área mantiene una reunión de 15 minutos antes de iniciar la jornada, para explicar a detalle lo que se desarrollará durante el día. En la Figura 7 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 7:

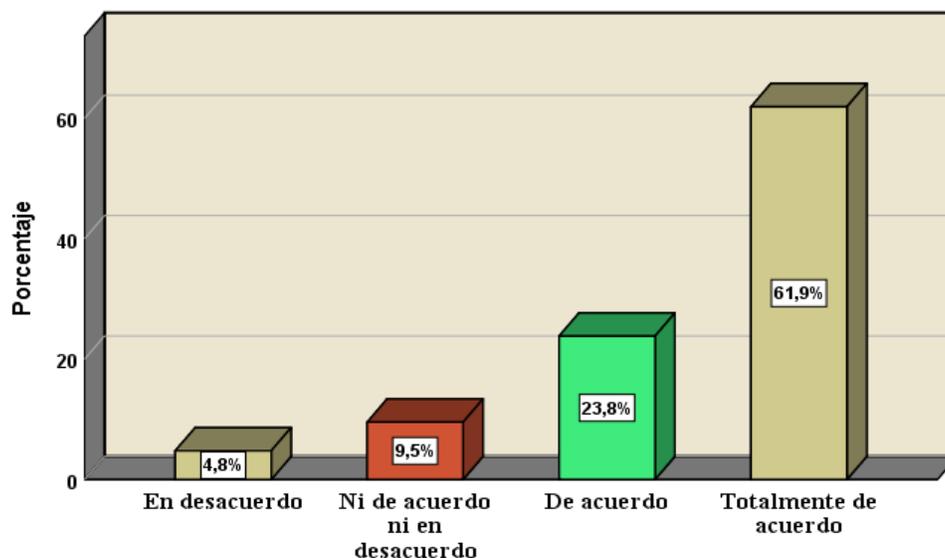


Figura 7: Cree usted que la estructura organizacional está plasmada en tareas simples y entendibles.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Ítem 8: Cree usted que los procesos son claramente diseñados y le permite conocer con exactitud todas sus actividades que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,5	9,5	9,5
Válido De acuerdo	12	38,1	38,1	47,6
Totalmente de acuerdo	16	52,4	52,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 14 se observa que un 52.4% están totalmente de acuerdo que los procesos son claramente diseñados y le permite conocer con exactitud todas sus actividades que realiza. Los procesos son diseñados mediante diagramas de flujo, y están al alcance de cada colaborador para conocer con exactitud su trabajo a realizar. En la Figura 8 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 8:

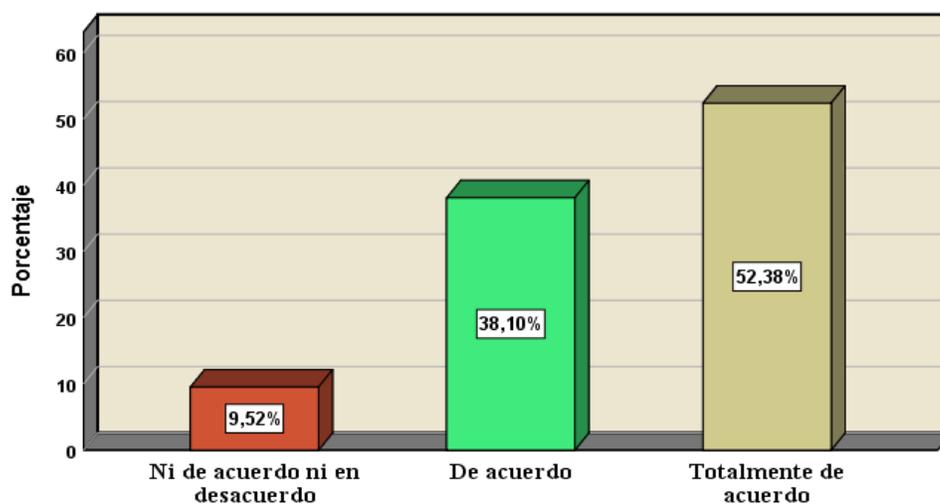


Figura 8: Cree usted que los procesos son claramente diseñados y le permite conocer con exactitud todas sus actividades que realiza.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Ítem 9: Considera usted que Casas & Estilos asigna eficientemente presupuestos para el cumplimiento de los planes establecidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
De acuerdo	12	38,1	38,1	42,9
Válido Totalmente de acuerdo	18	57,1	57,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 15 indica que un 57.1% están totalmente de acuerdo que se asigna eficientemente los presupuestos para el cumplimiento de los planes. Cada plan que desarrolla la empresa, cuenta a totalidad con su presupuesto, y es controlado por el área de presupuestos, para asegurar su eficiente utilización, a fin de que los resultados obtenidos casi siempre se ajusten a lo planificado. En la Figura 9 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 9:

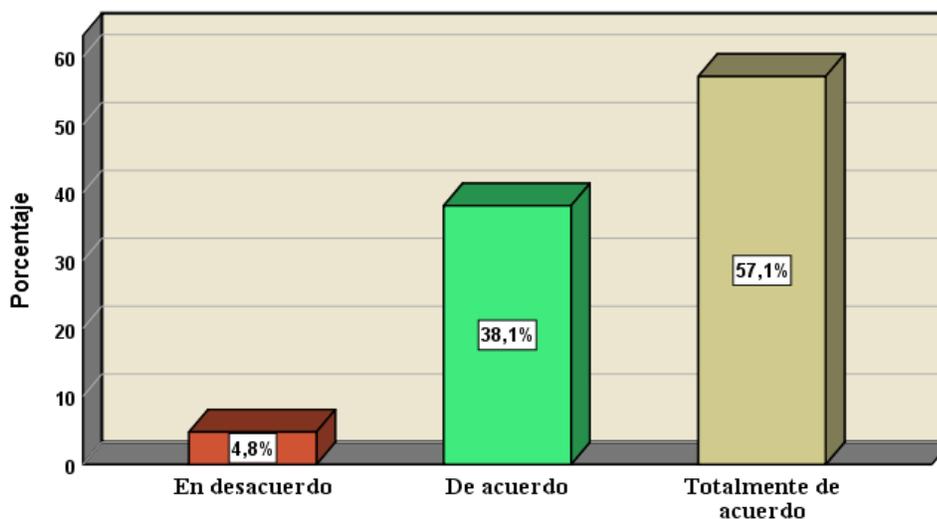


Figura 9: Cree usted que los procesos son claramente diseñados y le permite conocer con exactitud todas sus actividades que realiza.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Ítem 10: Cree usted que los estrategias controlan periódicamente los resultados durante la ejecución de planes estratégicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	14,3	14,3	14,3
Válido De acuerdo	6	19,0	19,0	33,3
Totalmente de acuerdo	21	66,7	66,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 16 indica que un 66.7% están totalmente de acuerdo que los estrategias controlan periódicamente los resultados durante la ejecución de planes estratégicos. Los estrategias mantienen estándares de medición de resultados, esto se logra mediante control permanente in situ donde se desarrolla cada actividad, y es procesado para hacer comparaciones con resultados históricos. En la Figura 10 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 10:

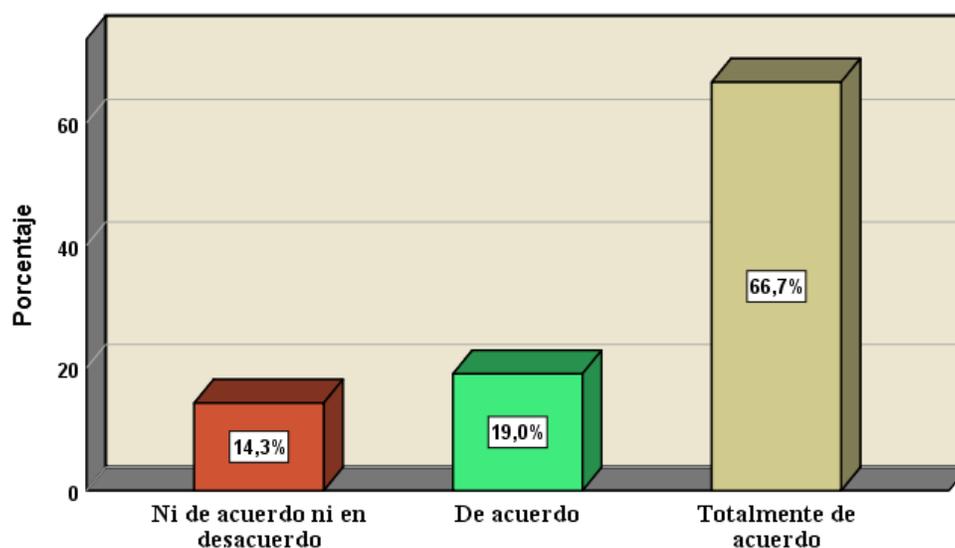


Figura 10: Cree usted que los estrategias controlan periódicamente los resultados durante la ejecución de planes estratégicos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Ítem 11: Considera usted que existe métodos establecidos para controlar la medición del desempeño de los trabajadores de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	15	47,6	47,6	47,6
Válido Totalmente de acuerdo	16	52,4	52,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 17 se observó que un 52.4% del total de encuestados están totalmente de acuerdo que la empresa usa métodos para controlar el desempeño de sus colaboradores, entre los métodos más usados son: La observación, administración por objetivos, métodos de calificación conductual, métodos de verificación grupal, etc. En la Figura 11 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 11:

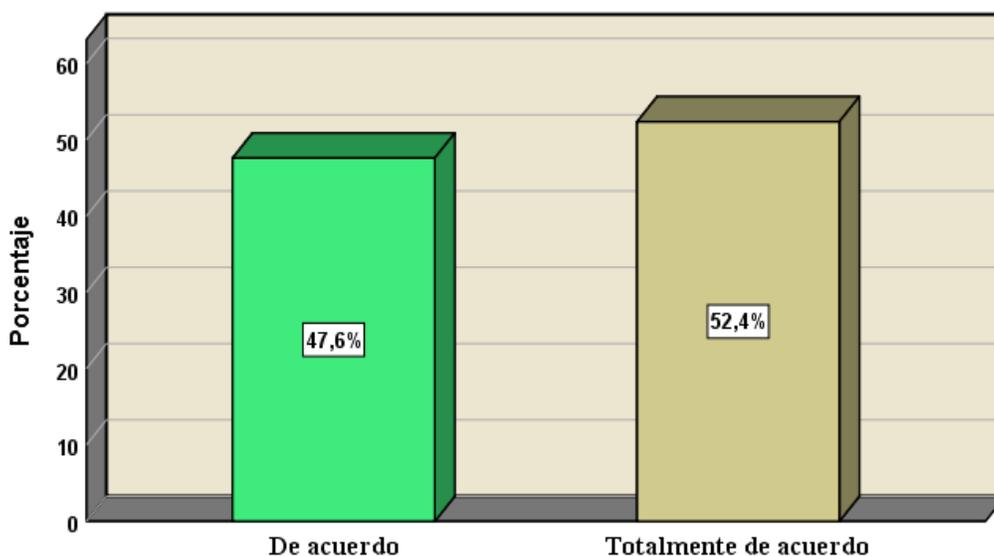


Figura 11: Considera usted que existe métodos establecidos para controlar la medición del desempeño de los trabajadores de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Ítem 12: Cree que sus jefes intervienen con acciones correctivas para la solución de errores durante la ejecución de los planes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	1	4,8	4,8	9,5
Totalmente de acuerdo	29	90,5	90,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 18 se apreció que un 90.5% están totalmente de acuerdo que sus jefes intervienen con acciones correctivas, esto se da cuando existe errores en el desarrollo de funciones, los jefes tienen la facultad de buscar alternativas de solución de acuerdo a la naturaleza del problema; si el problema fuere mayor, solicitan la intervención de los superiores.

La Figura 12 visualiza mejor la representación gráfica del ítem 12.

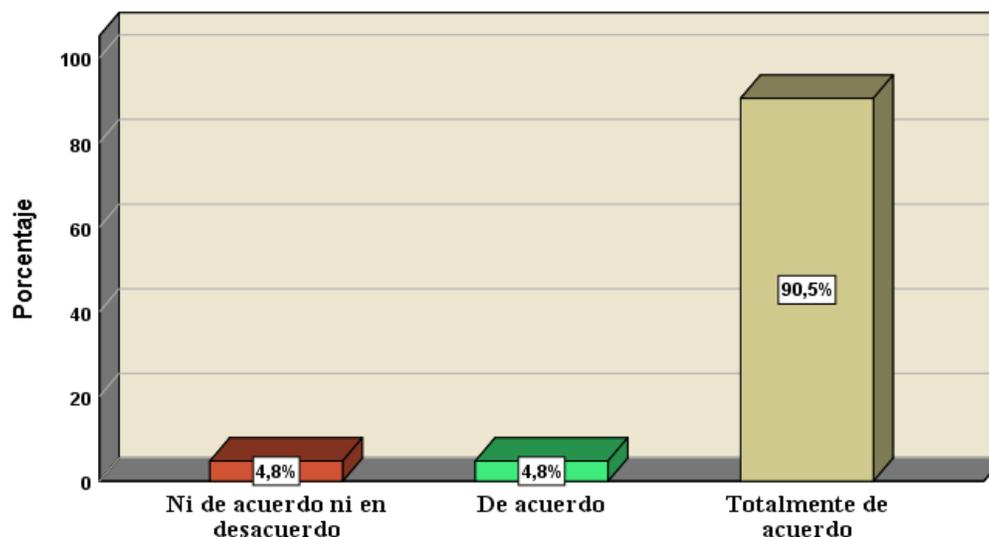


Figura 12: Cree que sus jefes intervienen con acciones correctivas para la solución de errores durante la ejecución de los planes.

Fuente: Elaboración propia

4.1.2 Resultados relacionados a la variable gestión del conocimiento

Tabla 19

Ítem 13: Cree usted que Casas & Estilos describe con claridad el perfil del puesto, detallando las aptitudes, competencias y habilidades del postulante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	17	52,4	52,4	61,9
Totalmente de acuerdo	12	38,1	38,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 19 precisa que el 52.4% están de acuerdo que Casas & Estilos describe con claridad el perfil del puesto. El área de Talento Humano, elabora el perfil del postulante detallando las aptitudes, competencias y habilidades de acuerdo a la necesidad del puesto a cubrir. La Figura 13 visualiza mejor la representación gráfica del ítem 13.

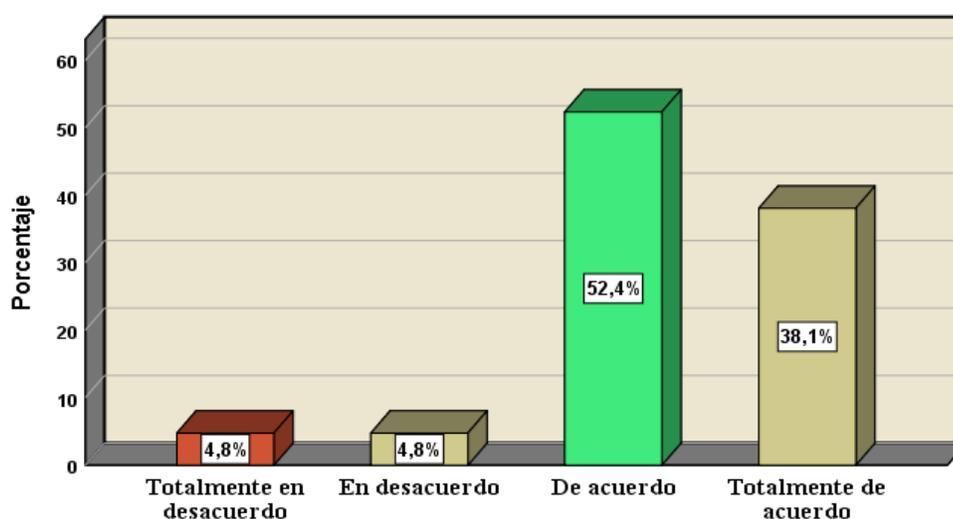


Figura 13: Cree usted que Casas & Estilos describe con claridad el perfil del puesto, detallando las aptitudes, competencias y habilidades del postulante.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Ítem 14: Considera usted que Casas & Estilos ejecuta convocatorias de forma adecuada, estructurada y puntual usando los medios accesibles para el participante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	13	42,9	42,9	47,6
Totalmente de acuerdo	16	52,4	52,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 20 indica que el 52.4% del total de encuetados están totalmente de acuerdo que Casas & Estilos ejecuta convocatorias de forma adecuada, estructurada y puntual. Para hacer efectivo la convocatoria, se usa los medios de información como: Facebook, avisos en los periódicos, y aviso en su página web. En la Figura 14 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 14.

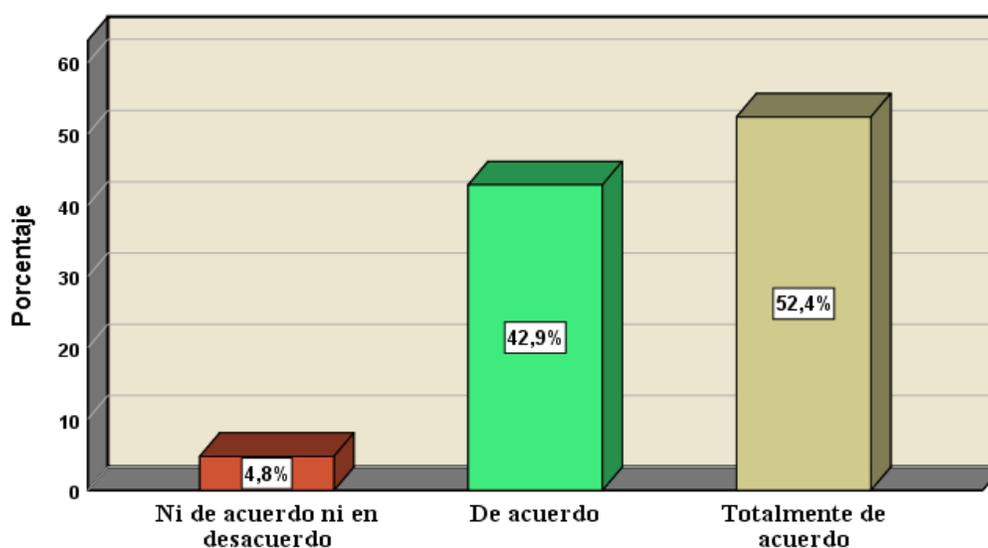


Figura 14: Considera usted que Casas & Estilos ejecuta convocatorias de forma adecuada, estructurada y puntual usando los medios accesibles para el participante.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21

Ítem 15: Cree usted que Casas & Estilos efectúa un reclutamiento adecuado, usando las plataformas virtuales que le permita captar candidatos activos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
De acuerdo	6	19,0	19,0	23,8
Válido Totalmente de acuerdo	24	76,2	76,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 21 evidencia que un 76.2% del total de encuetados están totalmente de acuerdo que Casas & Estilos efectúa un reclutamiento adecuado. Esto se da mediante el uso de plataformas como Aptitus y CompuTrabajo; con el fin de captar candidatos activos para el puesto. En la Figura 15 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 15.

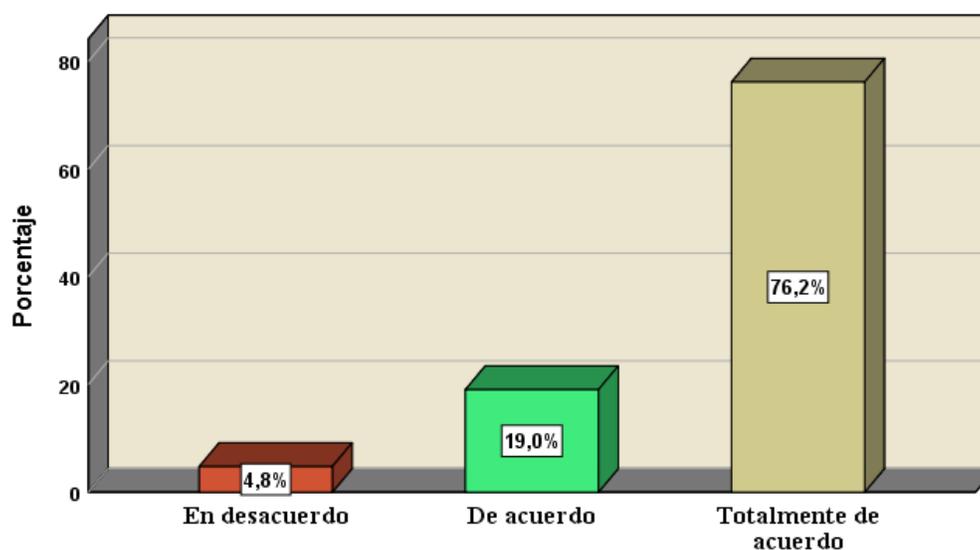


Figura 15: Cree usted que Casas & Estilos efectúa un reclutamiento adecuado, usando las plataformas virtuales que le permita captar candidatos activos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22

Ítem 16: Considera usted que el proceso de evaluaciones escritas y entrevistas personales realizadas por el área de Talento Humano, son transparentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,5	9,5	9,5
Válido De acuerdo	15	47,6	47,6	57,1
Totalmente de acuerdo	13	42,9	42,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 22 evidencia que un 47.6% están de acuerdo que el proceso de evaluaciones escritas y entrevistas personales realizadas son transparentes. El área de Talento Humano, ejecuta minuciosamente los exámenes adecuados para evaluar a cada participante y esto es controlado por una comisión de evaluadores, antes, durante y después de cada prueba.

En la Figura 16 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 16.

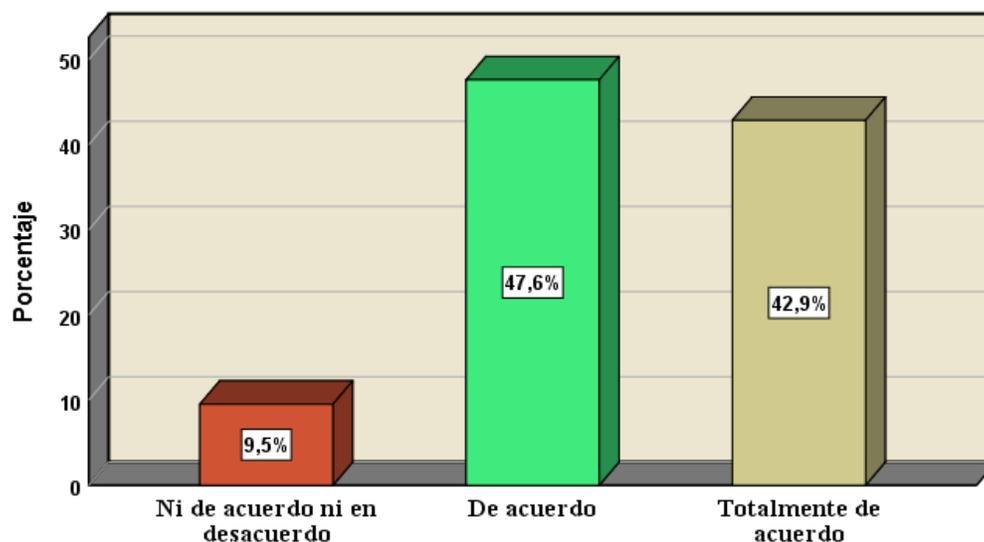


Figura 16: Considera usted que el proceso de evaluaciones escritas y entrevistas personales realizadas por el área de Talento Humano, son transparentes.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23

Ítem 17: Considera usted que los tiempos de duración de los contratos laborales son adecuados para el desarrollo del colaborador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	8	23,8	23,8	28,6
Totalmente de acuerdo	22	71,4	71,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 23 se observó que un 71.4% del total de encuetados están totalmente de acuerdo que los tiempos de duración de los contratos laborales son adecuados. Entre los tiempos de contrato que usa la empresa son: El contrato indefinido y el contrato temporal de 6 meses. En la Figura 17 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 17.

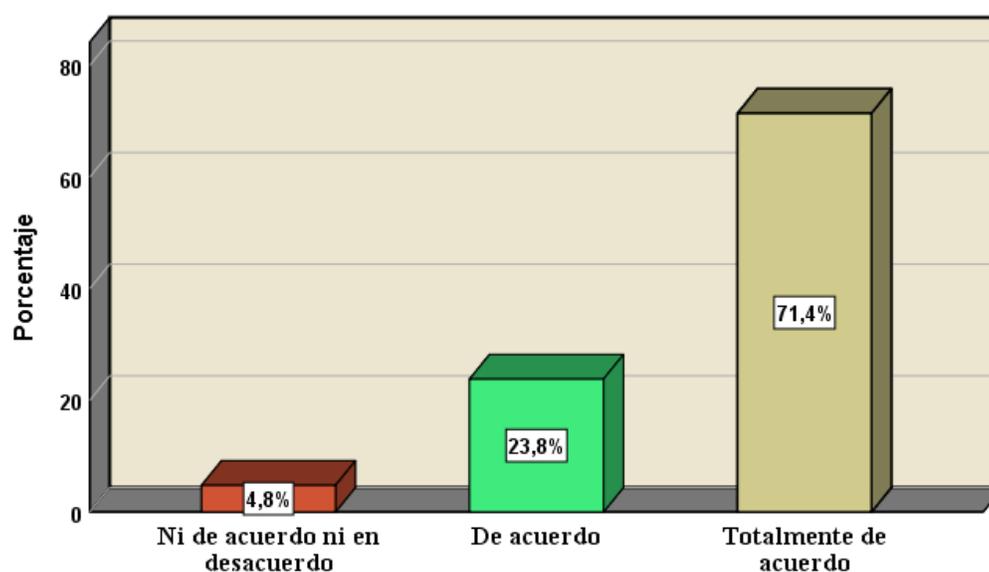


Figura 17: Considera usted que los tiempos de duración de los contratos laborales son adecuados para el desarrollo del colaborador.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24

Ítem 18: Considera usted que en el trabajo se brinda capacitaciones constantes para cada tarea a desarrollar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	12	38,1	38,1	42,9
Totalmente de acuerdo	18	57,1	57,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 24 se observa que un 57.1% están totalmente de acuerdo que en el trabajo se brinda capacitaciones constantes. La empresa capacita a sus colaboradores tres veces a la semana, los horarios de capacitaciones son: lunes de 8: 30 a 9:00 am, miércoles de 7:00 pm a 7:30 y sábados de 2:00 a 4:00 pm. En la Figura 18 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 18.

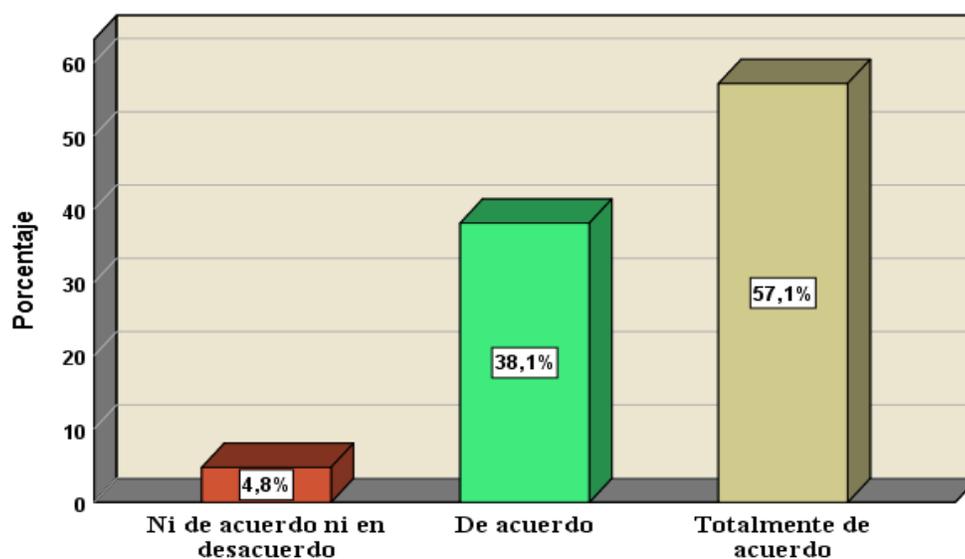


Figura 18: Considera usted que en el trabajo se brinda capacitaciones constantes para cada tarea a desarrollar.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

Ítem 19: Cree usted que en Casas & Estilos se premia el esfuerzo de sus colaboradores a través de ascensos en puestos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	11	33,3	33,3	38,1
Totalmente de acuerdo	19	61,9	61,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 25 indica que un 61.9% están totalmente de acuerdo que Casas & Estilos cuenta con políticas de ascensos, de esta manera busca motivar y premiar el esfuerzo del colaborador; más que eso, busca retener a su personal y evita la perdida de colaboradores activos. En la Figura 19 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 19.

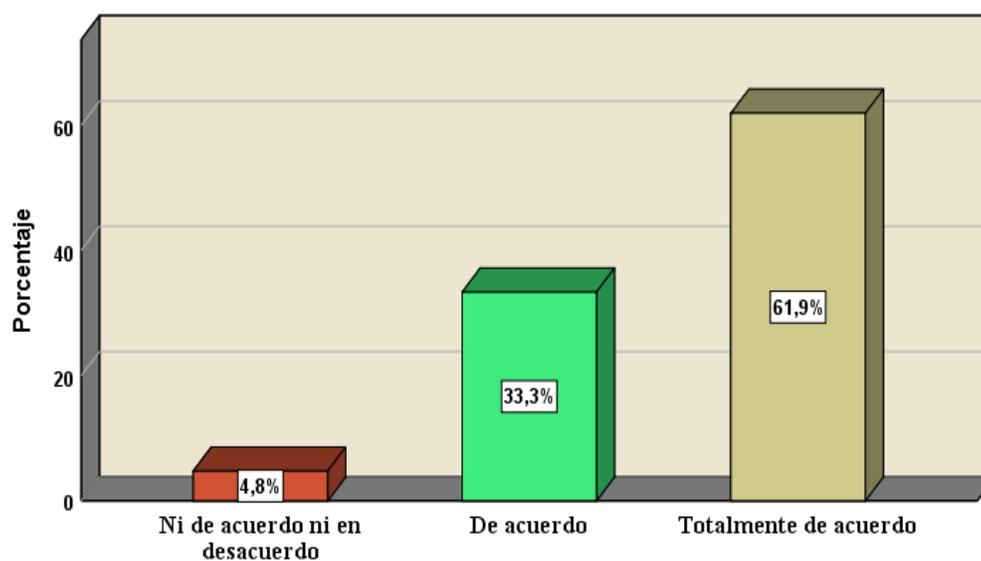


Figura 19: Cree usted que en Casas & Estilos se premia el esfuerzo de sus colaboradores a través de ascensos en puestos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26

Ítem 20: Cree usted que Casas & Estilos apuesta por el desarrollo de sus colaboradores, con estudios en institutos y universidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	9	28,6	28,6	33,3
Totalmente de acuerdo	21	66,7	66,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 26 indica que un 66.7% están totalmente de acuerdo que Casas & Estilos apuesta por estudios superiores de su personal; esto lo realiza brindando facilidades en los horarios de trabajo, préstamos para pagos de estudios, y algunos materiales para realizar trabajos designados por la universidad. En la Figura 20 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 20.

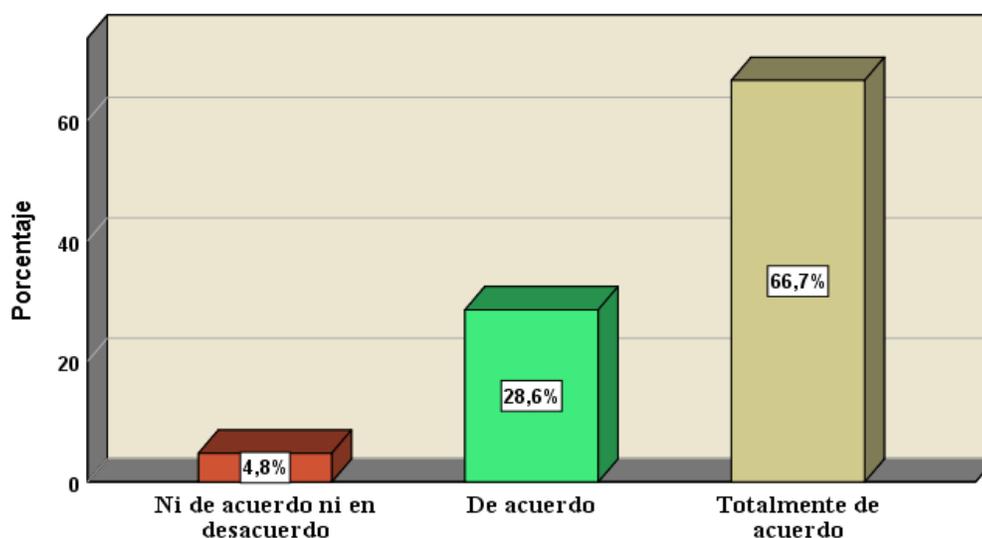


Figura 20: Cree usted que Casas & Estilos apuesta por el desarrollo de sus colaboradores, con estudios en institutos y universidades

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27

Ítem 21: Cree usted que Casas & Estilos programa constantemente actividades recreacionales para sus colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	12	38,1	38,1	42,9
Totalmente de acuerdo	18	57,1	57,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 27 indica que un 57.1% están totalmente de acuerdo que Casas & Estilos programa actividades recreacionales; la empresa patrocina todos los sábados en la tarde partidos de futbol, también programa pequeños viajes de confraternidad cada dos meses, donde exponen temas de motivación junto actividades recreacionales. En la Figura 21 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 21.

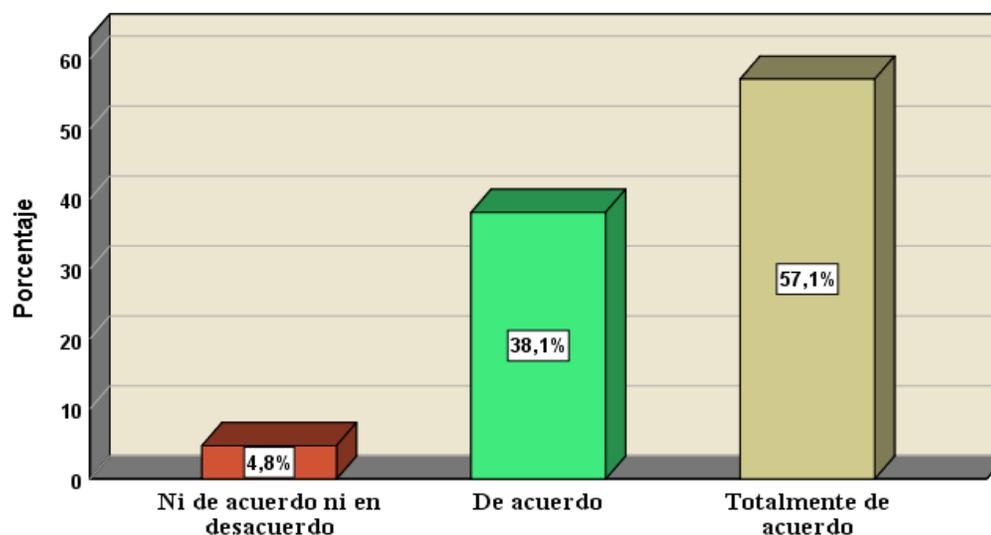


Figura 21: Cree usted que Casas & Estilos programa constantemente actividades recreacionales para sus colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28

Ítem 22: Cree usted que Casas y Estilos cuenta con sistemas de información que le permite tener ventaja estratégica en el mercado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	9	28,6	28,6	28,6
Válido Totalmente de acuerdo	22	71,4	71,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 28 se observa que un 71.4% están totalmente de acuerdo que Casas y Estilos cuenta con sistemas de información; la empresa cuenta con un sistema propio denominado PROMHIL que ayuda a transmitir información objetiva desde la parte operativa hasta la gerencia, también maneja una página web propia en WordPress, donde promociona sus productos a nivel global. En la Figura 22 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 22.

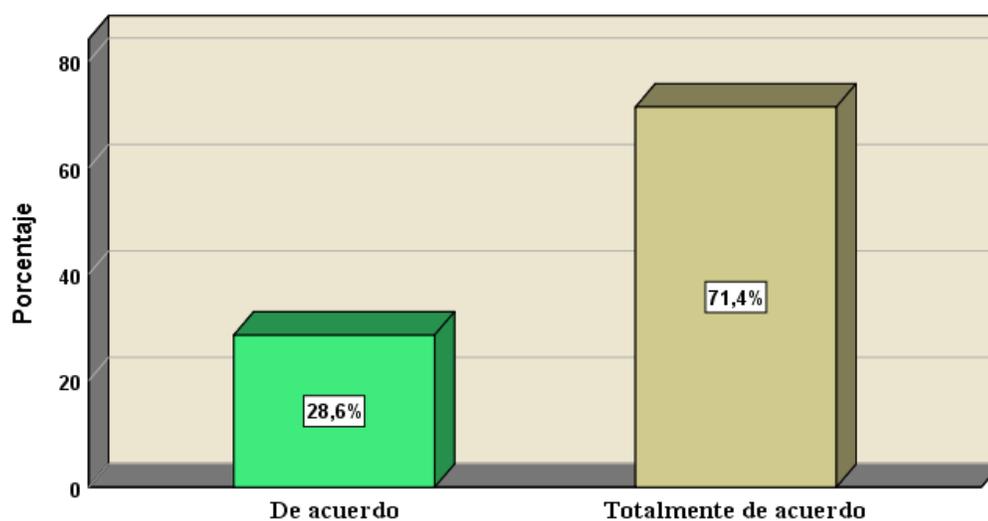


Figura 22: Cree usted que Casas y Estilos cuenta con sistemas de información que le permite tener ventaja estratégica en el mercado.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29

Ítem 23: Cree usted que los programas informáticos usados en Casas & Estilos, permite transmitir información exacta y en tiempo real para la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	12	38,1	38,1	38,1
Válido	Totalmente de acuerdo	19	61,9	61,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 29 indica que un 61.9% están totalmente de acuerdo que los programas informáticos permiten transmitir información exacta y en tiempo real; además del programa PROMHIL, la empresa también tiene convenio con una empresa prestadora de servicios informáticos SAP, el mismo que ayuda a proporcionar información para la toma de decisiones. En la Figura 23 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 23.

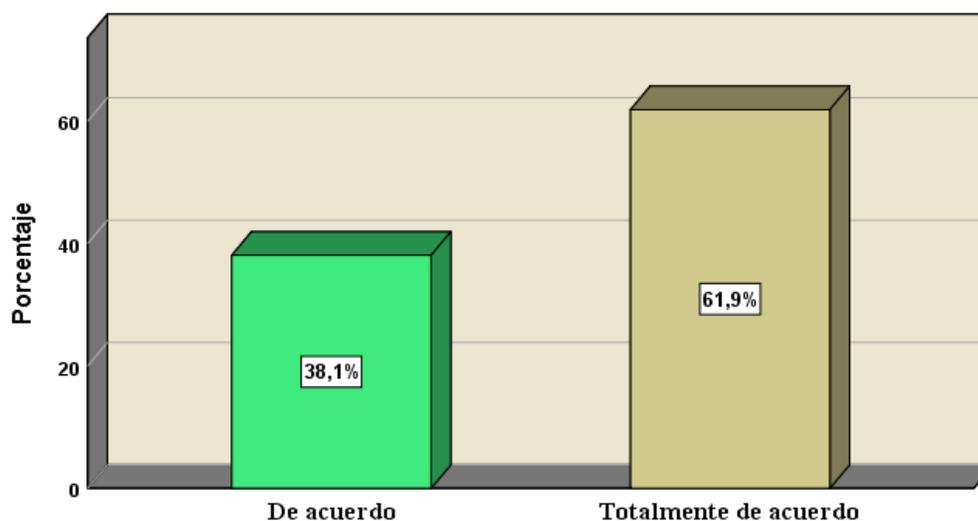


Figura 23: Cree usted que los programas informáticos usados en Casas & Estilos, permite transmitir información exacta y en tiempo real para la toma de decisiones.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30

Ítem 24: Considera usted que Casas & Estilos cuenta con plataformas informáticas que permite el acceso a los clientes para dar opiniones y sugerencias de mejora en los bienes y servicios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Válido De acuerdo	15	47,6	47,6	52,4
Totalmente de acuerdo	15	47,6	47,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 30 indica que un 47.6% están totalmente de acuerdo que Casas & Estilos cuenta con plataformas informáticas; entre las plataformas, la empresa tiene un enlace diseñado que forma parte del WordPress, donde permite el acceso a sus clientes para sugerir en temas mejora en la página y calidad de atención al cliente. En la Figura 24 se visualiza la representación gráfica del ítem 24.

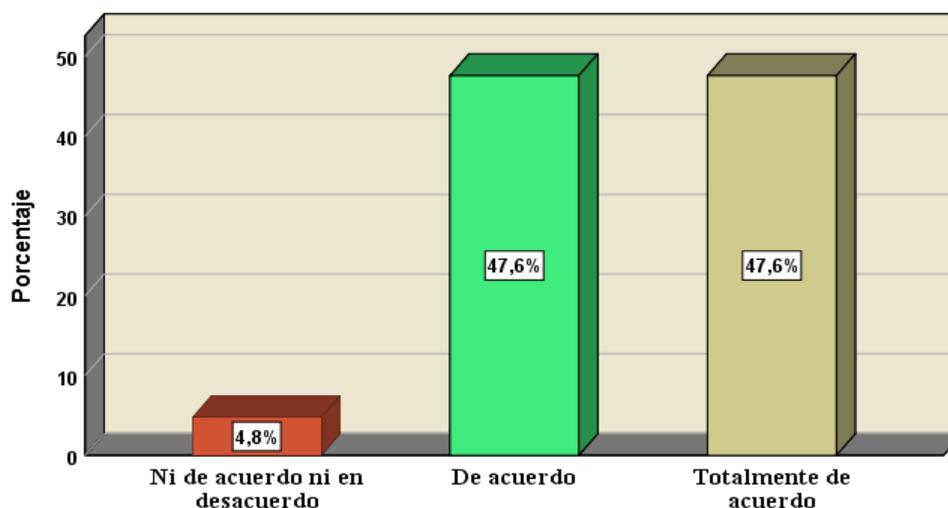


Figura 24: Considera usted que Casas & Estilos cuenta con plataformas informáticas que permite el acceso a los clientes para dar opiniones y sugerencias de mejora en los bienes y servicios.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31

Ítem 25: Cree usted que Casas & Estilos cuenta con maquinaria moderna para el desarrollo de sus actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	4,8	4,8	4,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,8	4,8	9,5
De acuerdo	12	38,1	38,1	47,6
Totalmente de acuerdo	16	52,4	52,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 31 indica que un 52.4% están totalmente de acuerdo que Casas & Estilos cuenta con maquinaria moderna; entre las maquinarias usadas son: Pantógrafo computarizado de procedencia china, bordadora de procedencia alemana, cortadora de procedencia inglesa, máquinas recubridoras, máquinas rectas, máquinas remalladoras, etc. En la Figura 25 se visualiza mejor la representación gráfica del ítem 25.

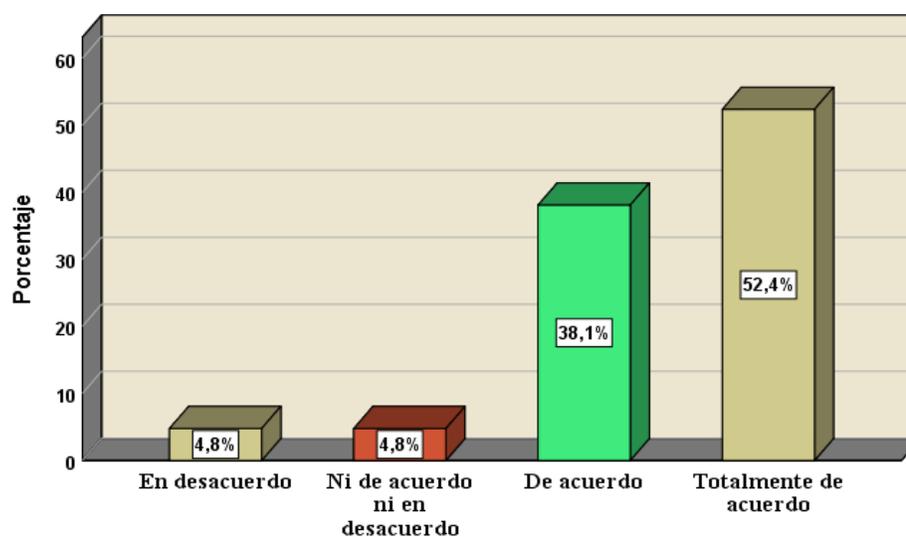


Figura 25: Cree usted que Casas & Estilos cuenta con maquinaria moderna para el desarrollo de sus actividades.

Fuente: Elaboración propia

4.1.3 Prueba de hipótesis.

Hernández et al (2014) sostuvo:

Una hipótesis en el contexto de la estadística inferencial es una proposición respecto de uno o varios parámetros, y lo que el investigador hace por medio de la prueba de hipótesis es determinar si la hipótesis poblacional es congruente con los datos obtenidos en la muestra. Una hipótesis se retiene como un valor aceptable del parámetro, si es consistente con los datos. Si no lo es, se rechaza (pero los datos no se descartan). Para comprender lo que es la prueba de hipótesis en la estadística inferencial es necesario revisar los conceptos de distribución muestral y nivel de significancia. (p. 300).

Para la investigación se utilizó una escala de medición Ordinal Tipo Likert, cuya técnica de recolección de datos fue la encuesta. Asimismo, se empleó un método no paramétrico denominado el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, cuyo propósito fue determinar el nivel de correlación entre las variables Planeamiento estrategia y gestión del conocimiento.

4.1.3.1 Hipótesis general.

El planeamiento estratégico se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019

Hipótesis nula (H_0)

El planeamiento estratégico NO se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019

Hipótesis alterna (H₁)

El planeamiento estratégico SÍ se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019

Nivel de significancia = 0.05

Tamaño de muestra (n) = 31 colaboradores

Estadístico = Rho de Spearman

Tabla 32

Correlaciones entre el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento

			Planeamiento estratégico	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,487*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	31	31
	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,487*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 32, se aprecia un coeficiente de correlación de 0.487 lo que indica una correlación positiva entre las variables planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento; además, se observó un valor de significancia de 0.025 y por ser menor a 0.05, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptó la

hipótesis alterna. Del resultado anterior, se concluyó que el planeamiento estratégico SÍ se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

4.1.3.2 Hipótesis específica 1.

La formulación de la estrategia tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Hipótesis nula (H_0)

La formulación de la estrategia NO tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Hipótesis alterna (H_1)

La formulación de la estrategia SÍ tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Nivel de significancia = 0.05

Tamaño de muestra (n) = 31 colaboradores

Estadístico = Rho de Spearman

Tabla 33

Correlaciones entre la formulación de la estrategia y la gestión del conocimiento

			Formulación de la estrategia	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Formulación de la estrategia	Coefficiente de correlación	1,000	,433*
		Sig. (bilateral)	.	,050
		N	31	31
	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,433*	1,000
		Sig. (bilateral)	,050	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 33, se aprecia un coeficiente de correlación de 0.433 lo que indica una correlación positiva entre la formulación de la estrategia y la gestión del conocimiento; por otro lado, se observó un valor de significancia de 0.05 y por ser igual a 0.05, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Se concluyó que la formulación de la estrategia SÍ tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

4.1.3.3 Hipótesis específica 2.

La implantación de la estrategia se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Hipótesis nula (H₀)

La implantación de la estrategia NO se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Hipótesis alterna (H₁)

La implantación de la estrategia SÍ se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Nivel de significancia = 0.05

Tamaño de muestra (n) = 31 colaboradores

Estadístico = Rho de Spearman

Tabla 34

Correlaciones entre la implantación de la estrategia y la gestión del conocimiento

			Implantación de la estrategia	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Implantación de la estrategia	Coefficiente de correlación	1,000	,461*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	31	31
	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,461*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 34, se aprecia un coeficiente de correlación de 0.461 lo que indica una correlación positiva entre la implantación de la estrategia y la gestión del conocimiento; asimismo, se observó un valor de significancia de 0.036 y por ser menor a 0.05, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Se concluyó que la implantación de la estrategia SÍ se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

4.1.3.4 Hipótesis específica 3.

La evaluación de la estrategia tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Hipótesis nula (H_0)

La evaluación de la estrategia NO tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Hipótesis alterna (H_1)

La evaluación de la estrategia SÍ tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

Tabla 35

Correlaciones entre la evaluación de la estrategia y la gestión del conocimiento

		Evaluación de la estrategia	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Evaluación de la estrategia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,473*
		N	. 31
	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,473*
		Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	31 31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 35, indica un coeficiente de correlación de 0.473 lo que indica una correlación positiva entre la evaluación de la estrategia y la gestión del conocimiento; asimismo, se observó un valor de significancia de 0.030 y por ser menor a 0.05, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Del resultado se concluyó que la evaluación de la estrategia SÍ tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019.

4.2 Discusión

Para la hipótesis general se observó un coeficiente de correlación de 0.487 con un valor de significancia de 0.025, indicando una relación positiva media entre el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento. Respecto al planeamiento estratégico; estos resultados guardan similitud con el antecedente de Ampuero, E y Pari, N. (2017), en su investigación afirmaron que el planeamiento estratégico incide en la mejora de la productividad a través de conocimiento compartidos, con un resultado ($F_r = 9,87$) siendo mayor que el límite crítico ($X^2_{0,95} = 5,99$). En referencia a la gestión del conocimiento se tuvo como antecedente realizado por Ambuludí, F y Burgos, B. (2018), quienes concluyeron que existe una relación significativa (Valor Chi-cuadrado de Pearson 43,011 y un valor de significancia $p=0.000$) entre la gestión del conocimiento y su aporte en la innovación.

De acuerdo a la hipótesis específica 1 se observó un coeficiente de correlación de 0.433 lo que indica una correlación positiva entre la formulación de la estrategia y la gestión del conocimiento; por otro lado, se observó un valor de significancia de 0.05. Referente a la formulación de la estrategia, los resultados mantienen similitud con García et al (2017), quienes afirmaron que la formulación estratégica en las organizaciones textiles cumplen un rol importante en el proceso de planeamiento estratégico, por ser la etapa inicial que ayuda a tener en claro la misión, visión, políticas y objetivos a largo plazo, todo esto basado en una auditoría integral del entorno; respecto a la gestión del conocimiento se relaciona con la investigación realizada por Carbajal, C., Cobián, J y Vigo, T. (2017), quienes afirmaron que existe un alto grado de relación entre la gestión del conocimiento y el nivel de productividad; basado en constante retroalimentación del conocimiento a través de capacitaciones internas, motivación

(mediante programas de reconocimiento), con el fin de actualizar las demandas del mercado y producir bienes que conlleven al crecimiento de la organización.

De acuerdo a la hipótesis específica 2 se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.461 lo que indica una correlación positiva entre la implantación de la estrategia y la gestión del conocimiento; además, se observó un valor de significancia de 0.036. En relación a la dimensión implantación de la estrategia, los datos obtenidos guardan similitud con la tesis de Vidal, J (2018), quien en su tesis concluyó que la implementación de las estrategias en las organizaciones ayuda a lograr el cumplimiento de las metas y objetivos. Según los resultados del procesamiento de los datos, para Vidal; el 20.33% de los encuestados respondieron que existe un nivel muy eficiente en la dimensión implementación de las estrategias en la empresa Cofaco Industries S.A.C., por otro lado, un 42.28% consideró un nivel eficiente y un 37.40% un nivel poco eficiente. Respecto a la gestión del conocimiento guarda relación con la de tesis de Abele, K y Bernal, A (2018), quienes afirmaron que, mediante el intercambio del conocimiento en las organizaciones textiles, se obtiene innovación en los procesos, se logra tener sistemas de información altamente competitivos. Según los resultados guarda una relación positiva Rho de Spearman 0,498, entre el intercambio de conocimiento a través de una adecuada gestión y la capacidad de innovación y con valor de significancia de 0,001.

Referente a la hipótesis específica 3 se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.473 lo que indica una correlación positiva entre la evaluación de la estrategia y la gestión del conocimiento con un valor de significancia de 0.030. En relación a la evaluación de la estrategia, los datos obtenidos guardan semejanza con la tesis de García et al (2017) quienes en su tesis afirmaron que la evaluación de la estrategia es una etapa indispensable del proceso de planificación

estratégica, que ayuda a las pequeñas y medianas empresas textiles a optimizar la competitividad, mediante constante evaluación de resultados y realizaciones de acciones correctivas. Respecto a la gestión del conocimiento guarda relación con la de tesis de Domínguez et al (2015), los mismos que concluyeron que la gestión del conocimiento es una herramienta importante para las organizaciones textiles y, por lo tanto, se debe emplear un enfoque de red de conocimiento basado el desarrollo del talento humano, a través de capacitaciones constantes.

Conclusiones

1. Con respecto a la hipótesis general, se determinó que el planeamiento estratégico se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento; enfatizando que para Casas & Estilos el crecimiento depende de la elaboración de planes estratégicos a mediano y largo plazo y una constante capacitación del personal, quienes serán los responsables de convertir lo planificado en resultados favorables.

2. Para la hipótesis específica 1, se estableció que la formulación de la estrategia tuvo una relación significativa con la gestión del conocimiento; basado en una misión y visión bien expresada de lo que se desea lograr, valores y políticas empresariales que conducen hacia una ventaja competitiva, junto a un proceso efectivo de selección de personal que le permite captar y adiestrar talento humano competente para la ejecución de los planes.

3. En la hipótesis específica 2, se determinó que la implantación de la estrategia se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento; mediante una asignación eficiente de recursos, estructura organizacional y diagrama de procesos claramente diseñados para el desarrollo de funciones, junto a programas de desarrollo del colaborador basado en capacitaciones, estímulos y estudios superiores.

4. Respecto a la hipótesis específica 3, se comprobó que la evaluación de la estrategia tuvo una relación significativa con la gestión del conocimiento; a través del uso de métodos para medir el desempeño, participación de estrategias encargados de controlar periódicamente la ejecución de los planes, además de intervenir con acciones correctivas para la solución de errores; todo esto gracias a una innovación tecnológica basado en sistemas de información, programas informáticos y maquinaria moderna indispensable para el desarrollo de actividades.

Recomendaciones

1. Se recomienda a Casas & Estilos destinar parte de su presupuesto para capacitar constantemente a su personal estratega con el fin de incrementar el conocimiento y elaborar planes estratégicos que ayuden a encaminar a la empresa hacia el logro de sus objetivos.
2. También se recomienda fomentar y compartir permanentemente a todo el colaborador la misión y visión de la empresa con la finalidad de dar a conocer lo que se desea lograr a largo plazo y unir fuerzas para lograrlos; no obstante, es necesario que Casas & Estilos realice un adecuado proceso de selección del talento humano basado en habilidades y competencias y así reducir su índice de rotación.
3. Se recomienda a Casas & Estilos, asignar adecuadamente sus recursos a todas sus áreas de trabajo, para que los colaboradores realicen sus actividades de manera eficiente y lograr objetivos favorables; asimismo, la empresa debe contar con flujogramas de procesos bien estructurado para orientar las funciones y tareas que se desarrollaran diariamente.
4. Se recomienda que Casas & Estilos cuente con métodos e indicadores de gestión que midan el desempeño y productividad de todos los colaboradores, esto permitirá además medir la eficiencia de los directivos y su capacidad para liderar en su grupo de trabajo; no obstante, la empresa debe también poner énfasis al uso de la tecnología e invertir en innovación (programas informáticos, equipos y maquinaria, así como en sistemas informáticos).

Referencias

- Abele, K., y Bernal, A. (2018). *Capacidad de innovación en procesos a partir del intercambio de conocimiento: Caso de una empresa del sector textil-confecciones (tesis de Licenciado en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú) Lima, Perú.*
- Agudelo, E., y Valencia, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Revista Ingeriare*. 26 (4), 673-684.
- Ambuludí, F., y Burgos, B. (2018). *La gestión del conocimiento y su aporte en la innovación en las grandes empresas del sector textil de los Cantones Quito y Rumiñahui (tesis de ingeniera comercial, Universidad de las Fuerzas Armadas) Sangolquí, Ecuador.*
- Ampuero, E., y Pari, N. (2017). *La planificación estratégica como herramienta de gestión para promover la productividad en la empresa Textil Ocean Evi SAC, 2017 (tesis de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle) Lima, Perú.*
- Aponte, G. (2016). Gestión de la innovación tecnológica mediante el análisis de la información de patentes. *Revista Negotium*. 11 (33). 42-68.
- Armas, Y., Llanos, M., y Traverso, P. (2017). *Gestión de talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Barrios, K., Olivero, V., y Acosta, J. (2017). *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación*. Colombia: Universidad Simón Bolívar.
- Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: Una revisión de la literatura. *Revista Tendencias*. 18 (1), 140-163.

- Cantón, I., y Ferrero, E. (2016). La gestión del conocimiento en revistas de educación. *Revista Educar*. 52 (2), 401-422.
- Carbajal, C., Cobián, J y Vigo, T. (2017). *La gestión del conocimiento operativo a través de la codificación: Estudio de caso aplicado a una mediana empresa del Sector Textil-Confecciones de Gamarra (tesis de Licenciado en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú) Lima, Perú.*
- Castellanos, L. (2015). *Estrategia y planificación estratégica*. Venezuela: Ediciones IE.
- Contreras, F., y Matos, F. (2015). *Gestión estratégica en unidades de información: Planeamiento*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Domínguez et al (2015). Diseño de un modelo de desarrollo local de la Industria Textil de la Región Tulancingo en el Vínculo Empresa-Universidad Politécnica de Tulancingo; basado en el enfoque de red de conocimiento. *Revista Administración & Finanzas*. 2 (2), 351-366.
- Fernández, F., y Polar, J. (2017). *Planeamiento estratégico para la empresa Textil Kalitex S.A.C., Arequipa 2017 (tesis de Licenciado en Administración, Universidad Católica San Pablo) Arequipa, Perú.*
- García et al (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Revista Espacios*. 38 (52). 16.
Recuperado de.
file:///C:/Users/samsung/Documents/Downloads/PLANIFICACIONESTRATEGICA.
REVISTAESPACIOS2017.pdf.
- García, D. (2015). *Planificación estratégica y comercialización de productos de fabricación textil de la distribuidora la Casa del Toldo en la ciudad de Santo Domingo (tesis*

Administración de negocios, Universidad Regional Autónoma de los Andes) Santo Domingo, Ecuador.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Legra, A. (2018). *Elementos teóricos y prácticos de la investigación científico-tecnológica*. Cuba: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría.

Maldonado, J. (2015). *Metodología de la investigación*. España: Academia Española.

Maldonado, J. (2016). *La Estrategia empresarial, su formulación, planeación e implantación*. España: Academia Española.

Marulanda, N., y Montoya, I. (2015). Modelo para gestionar el conocimiento en el sector textil de Medellín, empleando dinámica de sistemas. *Semestre Económico*. 18 (38). 161-190.

Plaza, J. (2015). *Apuntes sobre la gestión del conocimiento en las organizaciones*. España: Universidad de Málaga.

Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson Educación.

Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.

Sánchez, H., Reyes, C y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma.

Torres, K., y Lamenta, P. (2015). La gestión del conocimiento y los sistemas de información en las organizaciones. *Revista Negotium*. 11 (32), 3-20.

Torres, Z. (2014). *Administración estratégica*. México: Grupo Editorial Patria

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Instituto de Investigaciones de Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Vidal, J. (2018). *El planeamiento estratégico en una empresa del sector textil exportador de Lima, 2017 (tesis de Maestro en Administración de Negocios, Universidad Cesar Vallejo) Trujillo, Perú.*

Apéndices

Apéndice N° 01. Matriz de consistencia

Título: Planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria – 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación tiene el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El planeamiento estratégico se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019</p>	<p>Variable 1</p> <p>Planeamiento estratégico</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formulación de la estratégica - Implantación de la estrategia 	<p>Enfoque de la investigación</p> <p>Se usó un enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Se empleó una investigación descriptiva</p>	<p>Instrumentos de recolección de datos</p> <p>Los instrumentos usados fueron los cuestionarios</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p> <p>La técnica que se usó en la investigación fue la encuesta</p>

<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es relación entre la formulación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019?</p> <p>¿Cuál es relación entre la implantación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019?</p> <p>¿Qué relación tiene la evaluación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la formulación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019</p> <p>Determinar la relación entre la implantación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019</p> <p>Establecer la relación que tiene la evaluación de la estrategia y la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La formulación de la estrategia tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima - 2019</p> <p>La implantación de la estrategia se relaciona positivamente con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019</p> <p>La evaluación de la estrategia tiene una relación significativa con la gestión del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria, Lima – 2019</p>	<p>- Evaluación de la Estrategia</p> <p>Variable 2</p> <p>Gestión del conocimiento</p> <p>Dimensiones</p> <p>- Proceso de selección del personal</p> <p>- Desarrollo del talento humano</p> <p>- Innovación tecnológica</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño usado fue no experimental</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Se utilizó un nivel correlacional</p> <p>Población</p> <p>La población fue conformada por 31 colaboradores</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra fue constituida por 31 colaboradores</p>	<p>Escala de aplicación</p> <p>Se empleó la escala ordinal tipo Likert</p> <p>Análisis y procesamiento de datos</p> <p>Se utilizó el software estadístico SPSS Versión 25, para tabulación, procesamiento y análisis de datos</p>
---	---	---	--	---	---

Apéndice N° 02: Instrumentos de recolección de datos

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CASAS & ESTILOS PERÚ, LA VICTORIA – 2019.

Estimado (a) Sr (a):

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para el trabajo de investigación, cuya finalidad es determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la relación del conocimiento en los colaboradores de la empresa Casas & Estilos Perú, la Victoria – 2019. El mismo que se divide en 2 partes, se compone de 25 preguntas cuyas respuestas son de carácter anónimo.

Indicaciones:

Marque usted con una X la opción que considere; la valoración corresponde a la escala siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Cuestionario de la variable Planeamiento Estratégico

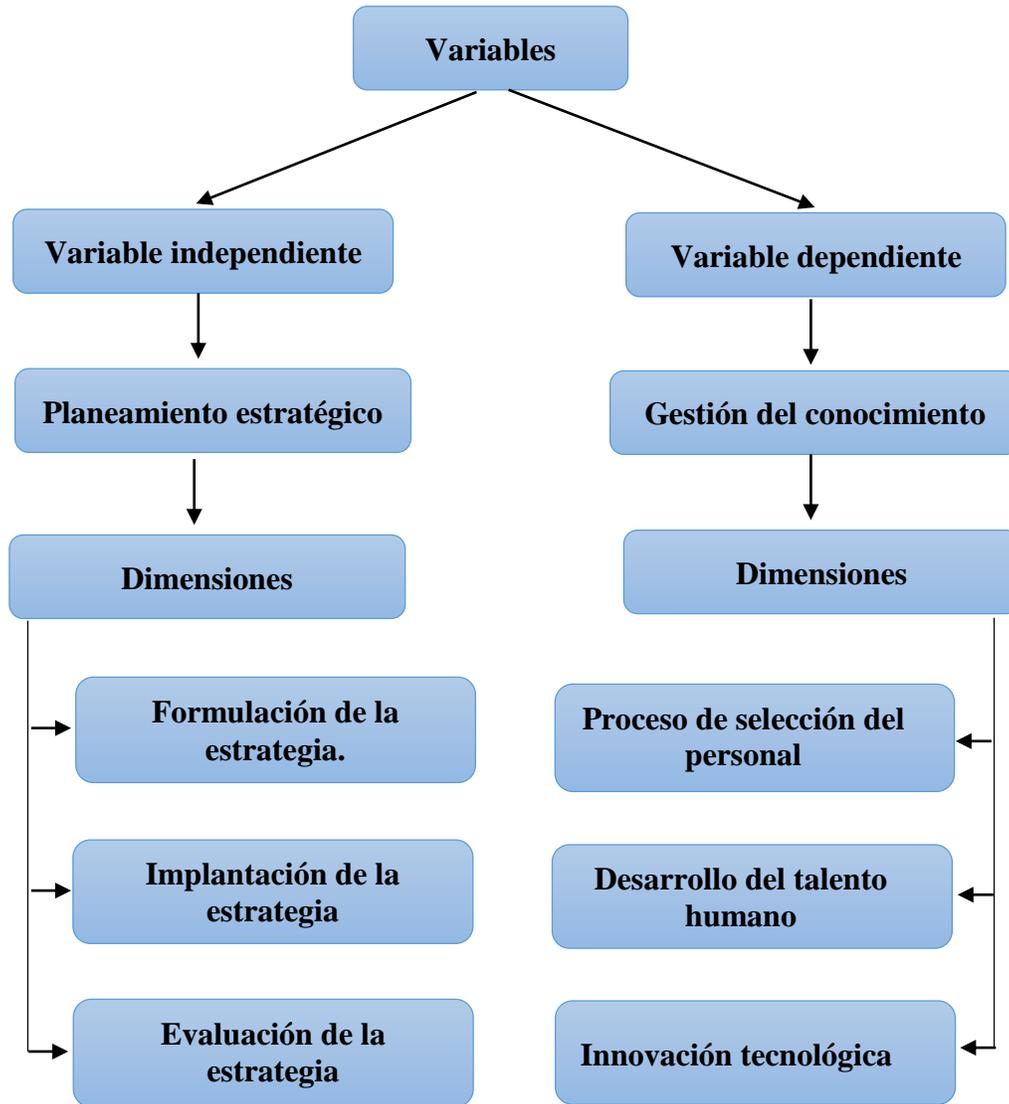
Variable independiente: Planeamiento Estratégico						
Dimensión 1. Formulación de la estratégica		1	2	3	4	5
1	Considera usted que la misión de Casas & Estilos explica el trabajo de manera clara, precisa y concreta					
2	Considera usted que en Casas & Estilos existe una visión clara y bien expresada de lo que se desea lograr a largo plazo					
3	Cree usted que en Casas & Estilos, los valores guían el comportamiento cotidiano de los colaboradores para desarrollar la misión y visión					
4	Considera usted que los objetivos son elaborados bajo la se intervención del equipo directivo y con la mayor participación de los colaboradores					
5	Cree usted que Casas & Estilos cuenta con políticas empresariales que le permite tener ventaja competitiva					
Dimensión 2. Implantación de la estrategia		1	2	3	4	5
6	Considera usted que en Casas & Estilos existe una asignación eficiente de recursos para el desarrollo de las tareas					
7	Cree usted que la estructura organizacional está plasmada en tareas simples y entendibles					
8	Cree usted que los procesos son claramente diseñados y le permite conocer con exactitud todas sus actividades que realiza					
9	Considera usted que Casas & Estilos asigna eficientemente presupuestos para el cumplimiento de los planes establecidos					
Dimensión 3. Evaluación de la Estrategia		1	2	3	4	5
10	Cree usted que los estrategas controlan periódicamente los resultados durante la ejecución de planes estratégicos					
11	Considera usted que existe métodos establecidos para controlar la medición del desempeño de los trabajadores de la empresa					
12	Cree que sus jefes intervienen con acciones correctivas para la solución de errores durante la ejecución de los planes					

Cuestionario de la variable Gestión del Conocimiento

Variable dependiente: Gestión del Conocimiento						
Dimensión 1: Proceso de selección del personal		1	2	3	4	5
13	Cree usted que Casas & Estilos describe con claridad el perfil del puesto, detallando las aptitudes, competencias y habilidades del postulante					
14	Considera usted que Casas & Estilos ejecuta convocatorias de forma adecuada, estructurada y puntual usando los medios accesibles para el participante					
15	Cree usted que Casas & Estilos efectúa un reclutamiento adecuado, usando las plataformas virtuales que le permita captar candidatos activos					
16	Considera usted que el proceso de evaluaciones escritas y entrevistas personales realizadas por el área de Recursos Humanos, son transparentes					
17	Considera usted que los tiempos de duración de los contratos laborales son adecuados para el desarrollo del colaborador					
Dimensión 2: Desarrollo del talento humano		1	2	3	4	5
18	Considera usted que en el trabajo se brinda capacitaciones constantes para cada tarea a desarrollar					
19	Cree usted que en Casas & Estilos se premia el esfuerzo de sus colaboradores a través de ascensos en puestos de trabajo					
20	Cree usted que Casas & Estilos apuesta por el desarrollo de sus colaboradores, con estudios en institutos y universidades					
21	Cree usted que Casas & Estilos programa constantemente actividades recreacionales para sus colaboradores					

Dimensión 3: Innovación Tecnológica		1	2	3	4	5
22	Cree usted que Casas y Estilos cuenta con sistemas de información que le permite tener ventaja estratégica en el mercado					
23	Cree usted que los programas informáticos usados en Casas & Estilos, permite transmitir información exacta y en tiempo real para la toma de decisiones					
24	Considera usted que Casas & Estilos cuenta con plataformas informáticas que permite el acceso a los clientes para dar opiniones y sugerencias de mejora en los bienes y servicios					
25	Cree usted que Casas & Estilos cuenta con maquinaria moderna para el desarrollo de sus actividades					

Apéndice N° 03: Estructura de la investigación.



Fuente: Elaboración propia

Apéndice N° 04: Ficha de validación de experto N° 1

AREVALO ROJAS, I

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO PARA ENCUESTA

TEMA Y/O TÍTULO DE TESIS:

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
- 2: Malo
- 3: Regular
- 4: Bueno
- 5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e Items					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

31 de agosto 2019

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y Nombres del Juez Experto: FUCHS ANGELES, OSCAR

DNI: 09532941

Especialidad de Juez Experto: DOCTOR EN METADLOGO

Grado del Juez Experto: MJ. EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVER

Firma del Juez Experto

Oscar Fuchs

Pos Firma

Apéndice N° 05: Ficha de validación de experto N° 2

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO PARA ENCUESTA

TEMA Y/O TÍTULO DE TESIS: RELACIÓN ENTRE EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y RELACIÓN DEL CONOCIMIENTO.
 JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
 2: Malo
 3: Regular
 4: Bueno
 5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					✓
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					✓
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4	Organización: Presentación ordenada					✓
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					✓
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					✓
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					✓
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					✓
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					✓

...31... de agosto 2019

Muchas gracias por su respuesta.

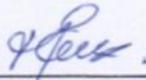
Apellidos y Nombres del Juez Experto: ENCISO HUAYÓN MIRIAN JULIA

DNI: 06803689

Especialidad de Juez Experto: REGISTRAR - DOCENTE INVESTIGADOR

Grado del Juez Experto: REGISTRAR

Firma del Juez Experto



Pos Firma

Apéndice N° 06: Ficha de validación de experto N° 3

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO PARA ENCUESTA

TEMA Y/O TÍTULO DE TESIS:

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
- 2: Malo
- 3: Regular
- 4: Bueno
- 5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Ciudad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			X		
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

27 de agosto 2019

Muchas gracias por su respuesta.

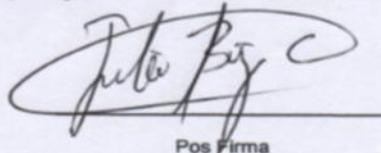
Apellidos y Nombres del Juez Experto: ROSA CASTILLO JULIA

DNI: 07286340

Especialidad de Juez Experto: ECONOMIA

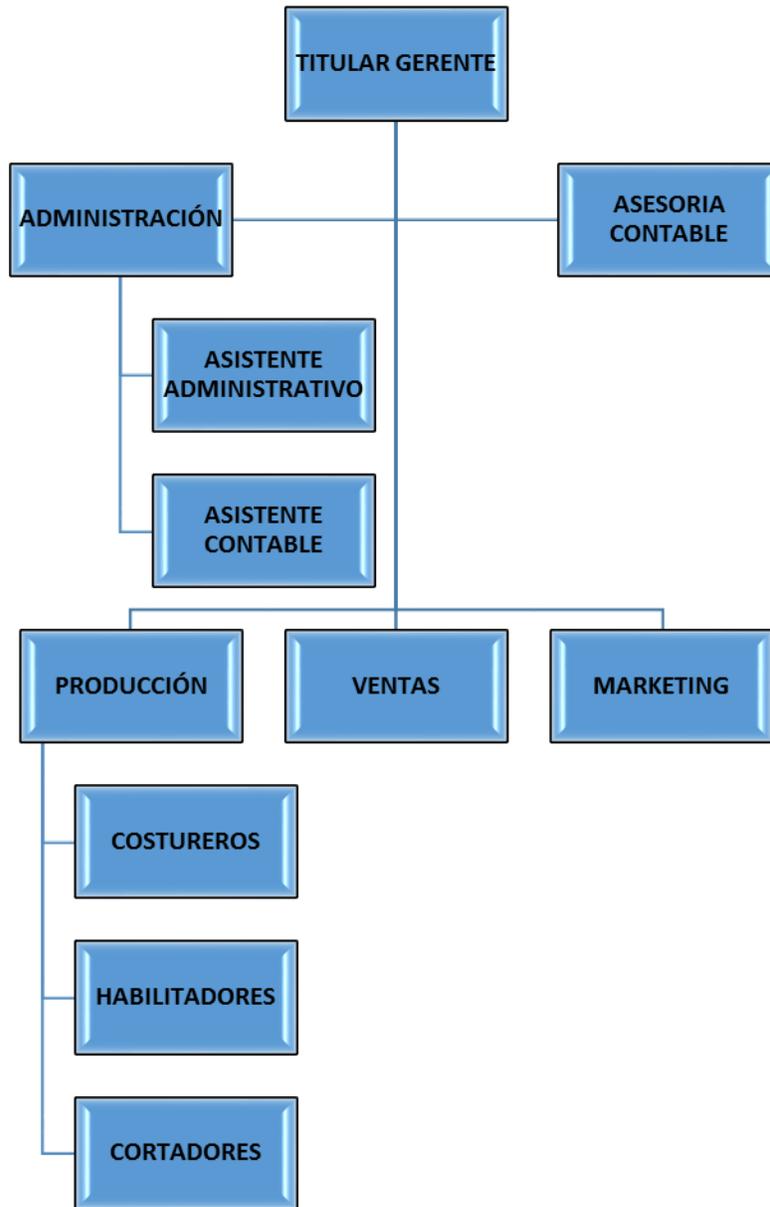
Grado del Juez Experto: MAESTRO

Firma del Juez Experto



Pos Firma

Apéndice N° 07: Organigrama de Casas & Estilos



Fuente: Elaboración propia

Apéndice N° 08: Constancia de autorización para el desarrollo de encuestas

Casas y Estilos

CASAS & ESTILOS PERÚ E.I.R.L.
RUC: 20601770343

CONSTANCIA DE PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
(TESIS)

El que suscribe; el Sr. **VERTIZ ESPINOZA, David Hedison**, identificado con DNI N° **44272253**, en calidad de Titular-Gerente de la empresa **CASAS & ESTILOS PERÚ E.I.R.L.** con RUC. **20601770343**, y con Domicilio Fiscal en Cal. Sebastián Barranca 188 - La Victoria - Lima – Lima.

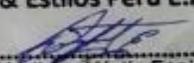
HACE CONSTAR:

Que el Sr. **AREVALO ROJAS, Isaías**; Identificado con DNI **46245962**, siendo egresado de la Carrera Profesional de Administración y Gestión de Empresas de la Universidad Peruana de las Américas. Tuvo el permiso de nuestra empresa para realizar la encuesta correspondiente al personal administrativo y operarios; como parte de su investigación (denominado Tesis).

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Lima, 02 de Diciembre del 2019

Casas & Estilos Perú E.I.R.L.


.....
David Hedison Vertiz Espinoza
Gerente General

946 168 546 / 924 97 940 / 423 1587
edith@casasyestilos.com.pe
www.casasyestilos.com