

12° Simposio Internacional de Productividad

un espacio para el intercambio de conocimientos



Colección + Memoria

12° Simposio Internacional de Productividad



12° Simposio Internacional de Productividad

Colección Memoria
Institución Universitaria Pascual Bravo
Facultad de Producción y Diseño
Grupo de investigación Icono

Abril de 2026
ISSN 2357-4216

Organizadores

Institución Universitaria Pascual Bravo, Colombia
Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Colombia
Instituto Tecnológico Metropolitano, ITM, Colombia
Institución Universitaria Salazar y Herrera, Colombia
Universidad de Guanajuato, México
Politécnico Grancolombiano, Colombia
Corporación Universitaria Remington, UNIREMINGTON, Colombia
Corporación Universitaria Adventista, UNAC, Colombia
Corporación Universitaria Claretiana, Colombia
Universidad Tecnológica de Pereira, UTP, Colombia
Universidad del Valle de Puebla, México
Instituto Tecnológico de Orizaba, México

Compilador

Jacobo Echavarría Cuervo

<https://www.pascualbravo.edu.co>
<https://simposio.pascualbravo.edu.co/>

Coordinación editorial: Johana Martínez Ramírez
Diseño de colección: Evelyn Giraldo Urrea
Diagramación: Leonardo Sánchez Perea

Editado en Medellín, Colombia
Fondo Editorial Pascual Bravo
Institución Universitaria Pascual Bravo
Calle 73 No. 73A – 226 – Tel. (604) 4480520
fondoeditorial@pascualbravo.edu.co
www.pascualbravo.edu.co
Medellín – Colombia

Las ideas expresadas en la obra aquí contenida son manifestaciones del pensamiento individual de sus autores; en esa medida, no representan el pensamiento de la Institución Universitaria Pascual Bravo, siendo ellos los únicos responsables por los eventuales daños o perjuicios que pudieran causar con lo expresado o por la vulneración de los derechos de autor de terceros en los que hubiesen podido incurrir en su creación.

Está prohibido todo uso de la obra que atente contra los derechos de autor y el acceso abierto. Esta obra está protegida a través de la licencia Creative Commons: Reconocimiento-No comercial 4.0 Internacional.



Contenido

Presentación Jacobó Echavarría Cuervo	5
Formulación e implementación de una estrategia de sostenibilidad corporativa: caso de estudio de gran empresa colombiana Isabel Cristina Alzate Rendón	9
Transformación hacia la eficiencia y competitividad en una empresa textil: estrategias para la mejora continua. Caso de estudio Jhon Edward Aguirre Cuervo, María Jose Maya Salazar, Karen Ximena Castrillón Pamplona	14
Diseño de un modelo de abastecimiento estratégico para una institución de educación superior pública de la ciudad de Medellín Iván Darío Rojas, Diego Alejandro Mejía, Camilo Romero Ramírez	21
¿Es el mapa de procesos una herramienta para la gestión del cambio organizacional? María Alejandra Rojo Giraldo, Luisa Fernanda López Gómez	27
Satisfacción y salud en el trabajo: impulsando el éxito empresarial a través del bienestar de los colaboradores María Camila Hernández Quiroga, Luisa Fernanda López Gómez	33
Encadenamiento productivo como estrategia de responsabilidad social empresarial Juan Carlos Cardona Acosta	39
Gestión de procesos: una herramienta para mejorar los entornos de trabajo Cecilia Ramos Estrada, Edgar René Vázquez González, Ramón Navarrete Reynoso	44
Formulación de una estrategia de planeación sistemática de distribución en planta para pymes del sector textil Gustavo Andrés Araque González	51
Pósters de investigación	58

Presentación

La Red Académica de Productividad (Redprod) se ha consolidado como un espacio de cooperación, articulación y construcción colectiva entre instituciones de educación superior interesadas en el fortalecimiento de la producción, la productividad, la innovación, la sostenibilidad y la gestión organizacional. Desde su conformación, la Red ha tenido como propósito crear sinergias a partir de los conocimientos y experiencias de sus integrantes al promover el diálogo académico, la investigación aplicada, la movilidad, la divulgación de resultados y la búsqueda de soluciones frente a problemáticas actuales y futuras relacionadas con la productividad.

Actualmente, Redprod está integrada por doce instituciones de educación superior de Colombia y México, con programas afines en las áreas de Ingeniería Industrial, Producción, Productividad, Calidad, Logística y Gestión Organizacional: Institución Universitaria Pascual Bravo, Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Instituto Tecnológico Metropolitano –ITM–, Institución Universitaria Salazar y Herrera Universidad de Guanajuato, México; Politécnico Grancolombiano, Corporación Universitaria Remington –Uniremington–, Corporación Universitaria Adventista –UNAC–, Corporación Universitaria Claretiana, Universidad Tecnológica de Pereira –UTP–, Universidad del Valle de Puebla, México; y el Instituto Tecnológico de Orizaba, México.

Esta composición de instituciones nacionales e internacionales en la Red favorece el intercambio de experiencias académicas, investigativas y empresariales, así como la construcción de redes de colaboración entre docentes, investigadores, estudiantes, semilleros y actores del sector productivo.

En coherencia con este propósito, la agenda académica del 12° Simposio Internacional de Productividad evidenció una importante participación internacional. De las 44 conferencias realizadas, el 75 % correspondió a ponentes de Colombia, el 20 % a ponentes de México y el porcentaje restante a participantes de Chile y España, distribución que confirma el alcance internacional del simposio y la capacidad de la

Redprod para articular comunidades académicas de distintos países alrededor de los retos actuales de la productividad.

En este contexto, el Simposio Internacional de Productividad se ha convertido en uno de los principales escenarios de encuentro de la red. Año tras año, este evento permite socializar resultados de investigación, compartir experiencias de intervención en organizaciones, visibilizar productos académicos, fortalecer la formación investigativa y promover reflexiones sobre los retos de la productividad en diferentes sectores económicos y sociales. De esta manera, funciona como un espacio de divulgación científica y como escenario de integración institucional, aprendizaje colaborativo y proyección académica.

Los días 11 y 12 de septiembre de 2024 se llevó a cabo el 12° Simposio Internacional de Productividad, realizado en modalidad híbrida, con sede presencial en la Fundación Universitaria Claretiana, en la ciudad de Quibdó, Chocó, como institución anfitriona. El evento se desarrolló en cuatro jornadas académicas, con sesiones en la mañana y en la tarde-noche, lo que permitió ampliar las posibilidades de participación de estudiantes, docentes, investigadores, empresarios y asistentes nacionales e internacionales.

Uno de los aspectos más significativos de esta versión fue su capacidad de convocatoria. El simposio registró 1477 asistentes durante los dos días del evento, en modalidad presencial y virtual, con participación de siete países, lo que evidencia el alcance formativo del evento y su aporte a la circulación del conocimiento en distintos niveles de la comunidad académica.

En total, el 12° Simposio Internacional de Productividad contó con 53 trabajos socializados lo que confirma la madurez académica del evento y demuestra el creciente interés de estudiantes, docentes e investigadores por compartir resultados, experiencias y propuestas relacionadas con la productividad, la sostenibilidad, la innovación, la gestión de procesos, la logística, la transformación digital y el desarrollo organizacional.

Un hito especial de esta versión fue el 1er Encuentro Internacional de Semilleros y Jóvenes Investigadores. Este espacio respondió al crecimiento sostenido de la participación estudiantil en versiones anteriores y a la necesidad de ofrecer un escenario propio para la socialización de avances investigativos de nuevos investigadores como estrategia para

impulsar competencias académicas, metodológicas y profesionales, además de acercar a los estudiantes a problemáticas reales de las organizaciones y los territorios.

En esta versión, se reconoció la amplitud de enfoques desde los cuales se aborda la productividad en el contexto actual. Las ponencias magistrales, las presentaciones de semilleros y los pósteres configuraron un escenario diverso en el que confluyeron miradas académicas, empresariales, institucionales y formativas para favorecer el diálogo entre experiencias aplicadas, reflexiones metodológicas, procesos de innovación y propuestas orientadas al mejoramiento de organizaciones, sectores productivos y territorios.

Las memorias que aquí se presentan reúnen una diversidad de trabajos que reflejan la amplitud del concepto contemporáneo de productividad y son muestra de que la productividad actual está asociada con la capacidad de las organizaciones para aprender, innovar, adaptarse, gestionar recursos de manera eficiente, incorporar tecnologías, generar valor social y ambiental, y responder a las transformaciones del entorno.

En la lectura conjunta de la agenda y de los trabajos compilados se observa que el simposio abordó la productividad desde una perspectiva amplia, aplicada y multidimensional. Con diferentes jornadas en las que se identificaron preocupaciones comunes asociadas al fortalecimiento de la competitividad, la sostenibilidad, la eficiencia organizacional, la gestión del conocimiento, la transformación digital, la logística, la formación de capacidades y la relación entre universidad, empresa, Estado y sociedad. De esta manera, el evento expuso que los desafíos de la productividad requieren enfoques integrados, capaces de conectar la reflexión académica con las necesidades reales de las organizaciones y los territorios.

El componente de investigación formativa merece una mención especial. Las ponencias de semilleristas y jóvenes investigadores muestran una aproximación aplicada a problemas reales de empresas, instituciones y territorios. En ellas se observa el uso de metodologías de diagnóstico, revisión de literatura, estudios de caso, análisis de procesos, diseño de estrategias, implementación de herramientas tecnológicas y formulación de propuestas de mejora. Un ejercicio que permite fortalecer competencias investigativas en los estudiantes y, al mismo tiempo,

aportar soluciones concretas a organizaciones que requieren mejorar su eficiencia, sostenibilidad y capacidad de adaptación.

El 12° Simposio Internacional de Productividad representa un aporte significativo a la descentralización de los espacios académicos y a la visibilización de territorios con grandes potencialidades. La realización del evento en el Chocó fortalece la presencia de la Redprod en distintas regiones del país y reconoce la importancia de promover encuentros académicos que conecten instituciones, comunidades, estudiantes, investigadores y sectores productivos desde diversas realidades territoriales. Una dimensión territorial con la que se amplía el sentido del simposio, al mostrar que la productividad no es un asunto exclusivo de los grandes centros urbanos o empresariales.

En síntesis, esta versión del Simposio deja como mensaje central que la productividad del presente y del futuro requiere organizaciones más conscientes, colaborativas, digitales, sostenibles y encaminadas al bienestar de las personas. Los trabajos aquí reunidos invitan a seguir investigando, compartir experiencias y construir soluciones que contribuyan al fortalecimiento de las instituciones, las empresas, los territorios y la sociedad.

Jacobo Echavarría Cuervo

Compilador
Facultad de Producción y Diseño
Institución Universitaria Pascual Bravo
jacobo.echavarría@pascualbravo.edu.co

Formulación e implementación de una estrategia de sostenibilidad corporativa: caso de estudio de gran empresa colombiana

Formulation and Implementation of a Corporate Sustainability Strategy: Case Study of a Large Colombian Company

Isabel Cristina Alzate Rendón¹

Resumen

Las nuevas dinámicas de producción y consumo, junto con la presión sobre los recursos naturales, han impulsado a gobiernos y empresas a adoptar estrategias alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS). Establecer lineamientos teóricos en la formulación e implementación de una estrategia corporativa de sostenibilidad en una gran empresa colombiana es el objetivo en esta investigación, para lo cual se utilizaron dos métodos: revisión de literatura y estudio de caso. Con relación a revisión se abordaron tres constructos claves: marcos para implementar estrategias de sostenibilidad, gestión del cambio y sostenibilidad corporativa; en cuanto al el estudio de caso, basado en entrevistas y análisis documental, se realizó en una empresa manufacturera colombiana. Respecto a los hallazgos, revelaron que, aunque existen iniciativas sostenibles, estas carecen de una orientación estratégica clara hacia los ODS, limitando su efectividad y coherencia.

Palabras claves: sostenibilidad, estrategia corporativa, moda, retail, cadena de suministro sostenible

¹ Docente, Ingeniería en Logística, Institución Universitaria Pascual Bravo, Isabel.alzate@pascualbravo.edu.co

Abstract

New production and consumption dynamics, together with pressure on natural resources, have driven governments and companies to adopt strategies aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs). The objective of this research is to establish theoretical guidelines for the formulation and implementation of a corporate sustainability strategy in a large Colombian company, for which two methods were used: a literature review and a case study. In relation to the review, three key constructs were addressed: frameworks for implementing sustainability strategies, change management, and corporate sustainability; as for the case study, based on interviews and document analysis, it was conducted in a Colombian manufacturing company. With respect to the findings, these revealed that, although sustainable initiatives exist, they lack a clear strategic orientation toward the SDGs, thereby limiting their effectiveness and coherence.

Key words: sustainability, corporate strategy, fashion, retail, sustainable supply chain

Formulación del problema

En las últimas décadas, la sostenibilidad ha pasado de ser marginal a convertirse en un eje estratégico en las agendas corporativas, impulsada por la creciente conciencia en torno a los impactos negativos de la actividad económica en los sistemas ecológicos y sociales. Sectores como la moda y el *retail*, altamente intensivos, enfrentan presión por sus prácticas ambientales y laborales (Gazzola *et al.*, 2020).

Marcos como los ODS exigen no solo mitigar impactos, sino generar valor social y ambiental (Hoffman, 2018; Eccles *et al.*, 2014); sin embargo, muchas empresas aún no integran la sostenibilidad de forma estructural. Por ejemplo, en Colombia, grandes empresas del sector moda desarrollan acciones aisladas, sin conexión estratégica ni medición de impactos (Baumgartner & Ebner-Karestinos, 2010; Galvis y otros, 2020). Obstáculos como la baja presión regulatoria y la limitada capacidad interna dificultan avances transformadores (Morais & Silvestre, 2018; Sánchez-Flores *et al.*, 2020; Fiksel, 2001).

Objetivos

General

Establecer directrices teóricas y prácticas para la formulación e implementación de una estrategia corporativa de sostenibilidad en una gran empresa del sector moda y *retail* en Colombia.

Específicos

- Identificar los marcos conceptuales predominantes sobre sostenibilidad corporativa, gestión del cambio y formulación de estrategias sostenibles.
- Analizar el estado actual de las prácticas sostenibles de una empresa del sector manufacturero (cuero).
- Evaluar las oportunidades de mejora e innovación en las prácticas sostenibles de la empresa.
- Proponer un marco estratégico de sostenibilidad alineado con los objetivos empresariales y los ODS.

Metodología aplicada

La investigación emplea un enfoque cualitativo mixto basado en la revisión sistemática de literatura, guiada por referencia preferidos para publicar revisiones sistemáticas y metaanálisis (PRISMA, por sus siglas en inglés) que permitió sintetizar conocimientos sobre sostenibilidad corporativa y capacidades dinámicas en el sector moda y *retail* (Hallinger, 2021), y un estudio de caso de una empresa colombiana del sector cuero, mediante análisis documental y entrevistas, para identificar vacíos estratégicos y oportunidades de mejora (Kunz & May, 2020).

Resultados y discusión

Los hallazgos evidencian que la empresa ha implementado iniciativas de sostenibilidad en producción, abastecimiento y residuos, pero con un enfoque operativo y sin integración estratégica (Baumgartner & Ebner-Karestinos, 2010; Galvis y otros, 2020). Existen debilidades tanto en la alineación con los ODS como en la aplicación de criterios ASG (Morais & Silvestre, 2018; Sánchez-Flores *et al.*, 2020). Sin embargo, hay oportunidades de mejora mediante formación corporativa (Eboli & Mancini, 2012), sistemas de medición y estrategias basadas en valores

(Baldo, 2015; Kurucz *et al.*, 2009). Se destaca la importancia del liderazgo transformacional (Eccles *et al.*, 2014).

Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación permiten concluir que la sostenibilidad, entendida como eje estratégico, es un imperativo para las empresas del sector moda y *retail*. El caso de una empresa colombiana del sector cuero evidencia que, aunque existen acciones sostenibles, estas son aisladas y carecen de articulación estratégica, limitando su impacto y alineación con los ODS.

Una estrategia efectiva requiere integrarse en la cultura organizacional, los sistemas de decisión y la relación con los grupos de interés (Hoffman, 2018; Eccles *et al.*, 2014). También se identificó una falta de capacidades internas, que puede abordarse mediante formación e innovación organizacional (Eboli & Mancini, 2012; Lacy *et al.*, 2009). Es clave repensar la cadena de valor desde una lógica sostenible, involucrando actores bajo principios de corresponsabilidad (Sánchez-Flores *et al.*, 2020; Morais & Silvestre, 2018).

En Colombia, los retos incluyen débil presión institucional y escasa articulación entre políticas públicas y sector privado; no obstante, existen oportunidades, si se promueve la colaboración entre empresa, academia, gobierno y sociedad civil. El enfoque mixto del estudio permitió integrar teoría y práctica, generando un marco replicable. La sostenibilidad, más que un destino, es un proceso continuo de transformación, aprendizaje y compromiso compartido.

Referencias bibliográficas

- Baldo, M. D. (2015). Beyond CSR: the virtues-based approach to corporate responsibility and sustainability in Italian SMEs. *International Journal of Environment and Health*, 7(4). Inderscience Publishers. <https://doi.org/10.1504/ijenvh.2015.077132>
- Baumgartner, R. J. & Ebner-Karestinos, D. (2010). Corporate sustainability strategies: sustainability profiles and maturity levels. *Sustainable Development*, 18(2). Wiley. <https://doi.org/10.1002/sd.447>
- Eboli, M. P., & Mancini, S. (2012). Corporate education for sustainability. *International Journal of Environment and Sustainable Development*, 11(4). Inderscience Publishers. <https://doi.org/10.1504/ijesd.2012.050827>

- Eccles, R. G. *et al.* (2014). The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance. *Management Science*, 60(11). Institute for Operations Research and the Management Sciences. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1984>
- Fiksel, J. (2001). Emergence of a sustainable business community. *Pure and Applied Chemistry*, 73(8). International Union of Pure and Applied Chemistry. <https://doi.org/10.1351/pac200173081265>
- Galvis, J. F. R. y otros. (2020). La gerencia sostenible como modelo de responsabilidad social. *I+D Revista de Investigaciones*. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020010>
- Gazzola, P. *et al.* (2020). Trends in the Fashion Industry. The Perception of Sustainability and Circular Economy: A Gender/Generation Quantitative Approach. *Sustainability*, 12(7). Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/su12072809>
- Hallinger, P. (2021). A Meta-Synthesis of Bibliometric Reviews of Research on Managing for Sustainability, 1982–2019. *Sustainability*, 13(6). Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/su13063469>
- Hoffman, A. J. (2018). The Next Phase of Business Sustainability. *SSRN Electronic Journal*. RELX Group (Netherlands). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3191035>
- Kunz, J., May, S., & Schmidt, H. J. (2020). Sustainable luxury: current status and perspectives for future research. *BuR - Business Research*, 13(2). Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/s40685-020-00111-3>
- Kurucz, E. C. *et al.* (2009). The Business Case for Corporate Social Responsibility. In Oxford University Press eBooks. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211593.003.0004>
- Morais, D. O. C. & Silvestre, B. S. (2018). Advancing social sustainability in supply chain management: Lessons from multiple case studies in an emerging economy. *Journal of Cleaner Production*, 199. Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.07.097>
- Sánchez-Flores, R. B. *et al.* (2020). Sustainable Supply Chain Management—A Literature Review on Emerging Economies. *Sustainability*, 12(17). Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/su12176972>

Transformación hacia la eficiencia y competitividad en una empresa textil: estrategias para la mejora continua. Caso de estudio

Transformation towards efficiency and competitiveness in a textile company: strategies for continuous improvement. A case study

**Jhon Edward Aguirre Cuervo¹, Maria Jose Maya Salazar²,
Karen Ximena Castrillón Pamplona³**

Resumen

La industria textil representa uno de los sectores más influyentes a nivel global, por cuanto contribuye con cerca del 2% del PIB mundial y desempeña un papel fundamental en la generación de empleo y la satisfacción de necesidades básicas, particularmente en Latinoamérica. La integración de metodologías y herramientas tecnológicas, como las TIC, resulta clave para la recolección de información precisa y relevante, lo cual facilita la identificación de problemáticas y la implementación de soluciones inteligentes. La creciente competitividad en el sector impulsa a las empresas a ofrecer precios accesibles, buena calidad y moda, con el objetivo de fidelizar clientes y aumentar ventas.

En este trabajo se presenta un caso de estudio en una empresa que actualmente desconoce las restricciones que limitan su eficiencia

1 Ingeniería Industrial, Institución Universitaria Pascual Bravo, je.aguirre@pascualbravo.edu.co

2 Ingeniería Industrial, Institución Universitaria Pascual Bravo, maria.maya941@pascualbravo.edu.co

3 Ingeniería Industrial, Institución Universitaria Pascual Bravo, karen.castrillon055@pascualbravo.edu.co

y productividad. La metodología propuesta consta de tres fases: diagnóstico, análisis y diseño de estrategias de mejoramiento, para la cual se utilizan diversas herramientas analíticas para identificar variables claves y para promover la organización sistemática de la empresa, con el objetivo de impulsar su evolución y crecimiento en el mercado.

Palabras claves: capacidad laboral, mejora continua, tiempo improductivo.

Abstract

The textile industry represents one of the most influential sectors globally, contributing approximately 2% of global GDP and playing a fundamental role in employment generation and basic needs satisfaction, particularly in Latin America. The integration of technological methodologies and tools, such as ICT, is key for collecting accurate and relevant information, facilitating problem identification and the implementation of intelligent solutions. Growing competitiveness in the sector drives companies to offer accessible prices, good quality, and fashion, aiming to build customer loyalty and increase sales.

This study presents a case analysis of a company currently unaware of the constraints limiting its efficiency and productivity. The proposed methodology comprises three phases: diagnosis, analysis, and the design of improvement strategies using various analytical tools. The goal is to identify key variables and promote systematic organization of the company, with the objective of driving its evolution and growth in the market.

Key words: Labor capacity, continuous improvement, unproductive time.

Formulación del problema

Las mipymes que se encuentran en el proceso de crecimiento no tienen en cuenta la importancia de implementar nuevas metodologías para la identificación de problemáticas y aplican una administración ambigua u obsoleta. La falta de una administración eficiente puede limitar la capacidad, eficacia y productividad, incluso cuando se dispone de buenos proveedores y materias primas de calidad. Un ejemplo claro es el desconocimiento sobre la relevancia de la certificación, la cual

incrementa la confiabilidad de una empresa al garantizar estándares de producción (Barreras, 2022).

Para iniciar un cambio efectivo, es fundamental definir objetivos claros, identificar restricciones o 'cuellos de botella' y diseñar controles que reduzcan costos y mejoren la productividad (Zambrano y otros, 2021). González y otros (2020) utilizó el ciclo de Deming para estructurar planes de acción y abordar problemáticas en la planta de producción, mediante el empleo de herramientas como Ishikawa, FODA y Pareto, todas ellas para una identificación clara y organizada de problemas. La empresa donde se presenta el actual caso de estudio no presenta un conocimiento claro sobre qué factores debe mantener un mayor enfoque ni una herramienta con la cual se puede generar un control de los datos reportados, con el fin de tomar decisiones en busca de la generación de impacto positivo dentro de la organización y sus metas a corto y mediano plazo.

Objetivos

General

Desarrollar estrategias que permitan la identificación de las restricciones del proceso colectivo que limitan sus resultados hacia un crecimiento en la eficiencia y utilidad operacional.

Específicos

- Identificar las restricciones que componen los procesos dentro de las organizaciones del sector textil.
- Diseñar la estructura de la base de datos que recopile y publique los resultados a los interesados del proceso.
- Implementar Dashboard que recopile la información ingresada y publique en los canales de comunicación para los colaboradores.

Metodología aplicada

Esta investigación es un caso de estudio en una empresa que actualmente desconoce aquellas restricciones y variables que limitan su productividad y no cuentan con una herramienta que genere un control en la información para la toma de decisiones; por ello, se usa una

metodología que consta de tres fases: 1) identificación de restricciones; 2) diseño de base de datos y, 3) implementación de Dashboard.

Resultados y discusión

Fase 1

Se elaboró un detallado análisis de las actividades que se realizan en los procesos de confección de las prendas. Por medio de cada visita en la línea y de un flujograma, se pudieron evidenciar aquellas causas o limitantes que evitaban que los procesos fueran altamente eficientes, respecto a la meta estimada. Se clasificaron, entonces, las restricciones en dos grupos: tiempo improductivo, que son aquellas causas que impiden que se pueda continuar con la producción que, de alguna u otra manera, altera el tiempo de un proceso; y, tiempo de ausentismo, es aquel en el cual un colaborador deja su puesto de trabajo por algún motivo o circunstancia (tabla 1):

Tabla 1

Tiempos improductivos y tiempos de ausentismos

Tiempo improductivo		Tiempo de ausentismo	
Cambio de máquina	Dificultad en operación	Cita medica	Incapacidad
Reprocesos	Ausencia de operario	Permisos sin justa causa	Llegada tarde
Problemas de corte	Mal balanceo		Colegio

Fuente: Elaboración propia

Fase 2

Se recopiló información descriptiva y numérica de cada proceso de confección en un libro de Excel, organizando datos sobre metas por hora, tiempos de ausentismo e improductivo, responsables y unidades producidas. Esta organización facilita el acceso a la información y permite establecer planes de mejora para controlar los problemas identificados.

Tabla 2

Base de datos de registros

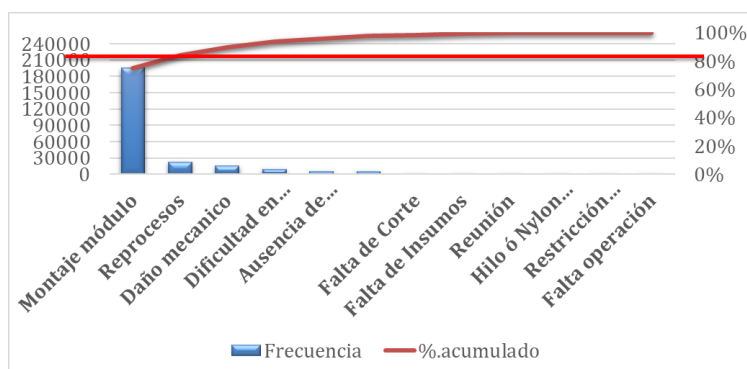
Mes	Día	Módulo	Código	Referencia	OP	Unid/1H	Defect/1H	Meta/1H	Nombre	Motivo de ausentismo/1H	Tiempo de ausentismo
Ene.	10	X	44936X	3213437	134440	0	0	31	María Maya	Colegio	1
Ene.	10	Y	44936Y	3213437	134440	0	0	31	Karen Castrillón	Sin justa causa	0,5
Ene.	11	X	44937X	3213437	134440	12	0	31			
Ene.	11	Y	44937Y	3213437	134440	15	0	31			
Ene.	12	X	44938X	3213437	134440	14	0	31			
Ene.	12	Y	44938Y	3213437	134440	17	0	31			

Fuente: Elaboración propia

Con el análisis de la base de datos y el diagrama de Pareto, se identificó que el montaje de módulo, requerido cada vez que se cambia el tipo de prenda y maquinaria, se generan los mayores tiempos improductivos. Se recomienda implementar una mejor planificación para reducir esta restricción y mejorar la eficiencia de los procesos (figura 1):

Figura 1

Diagrama Pareto de tiempos improductivos

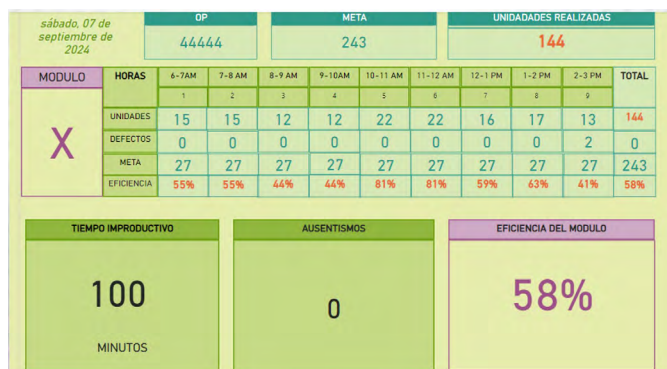


Fuente: Elaboración propia

Fase 3

Se realizó una conexión de Excel con Power bi para tomar los datos de Excel y realizar un tablero de control en Power bi. Se diseñaron diferentes estructuras de tablero, buscando la que mejor representara aquellos datos relevantes, y que mostrara por cada hora la producción de los módulos y su eficiencia de acuerdo con la meta establecida (figura 5):

Figura 2
Prototipo de Dashboard



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

La incorporación de sistemas tecnológicos actualizados resulta fundamental para organizar, interpretar y controlar de manera eficiente la información en los procesos productivos. La utilización de *dashboards* permitió un seguimiento detallado de la producción textil, considerando los tiempos improductivos y el ausentismo. Asimismo, el análisis con el diagrama de Pareto evidenció que los tiempos improductivos corresponden al 20% de las causas que afectan el 80% de la producción, destacando, de este modo, la importancia de enfocar esfuerzos en la reducción de estas restricciones para mejorar la eficiencia.

Referencias bibliográficas

- Barreras, I. Z. (2022). La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial. Revista electrónica *sobre cuerpos académicos y grupos de investigación*, 9(17). ISSN:2448-6280 <https://mail.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/253/488>.
- González, S. M. y otros. (2020). Mejora continua en una empresa en México: estudio desde el ciclo Deming. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(92), pp. 1863-1883. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32406>.ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423.
- Zambrano, D. y otros. (2021).Teoría de las restricciones y su impacto en las mejoras de la productividad, Polo del conocimiento, *Revista científico-profesional*, 6(11), pp. 398-411, ISSN:2550-682X. DOI: 10.23857. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219338>

Diseño de un modelo de abastecimiento estratégico para una institución de educación superior pública de la ciudad de Medellín

Design of a Strategic Supply Model for a Public Higher Education Institution in the City of Medellín

Iván Darío Rojas¹, Diego Alejandro Mejía², Camilo Romero Ramírez³

Resumen

La Institución Universitaria Pascual Bravo, creada por el Decreto 108 de 1950, reorganizada por la Ley 52 de 1982 e incorporada al Distrito de Medellín mediante el Acuerdo 28 de 2008, es un establecimiento público de educación superior del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y carácter académico de institución universitaria.

Se rige por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y demás normas que regulan la contratación pública. Para adquirir bienes y servicios, realiza una planeación anual basada en el análisis de gastos históricos y nuevas necesidades académicas y administrativas, consolidando así su plan anual de adquisiciones. No obstante, en el desarrollo de estos procesos se presentan diversas dificultades, principalmente por la ausencia de un modelo estandarizado para la adquisición de bienes y servicios. Esto genera

1 Docente - Institución Universitaria Pascual Bravo. Ivan.rojasar@pascualbravo.edu.co

2 Docente - Institución Universitaria Pascual Bravo Di.mejia@pascualbravo.edu.co

3 Estudiante Pregrado Ingeniería Administrativa - Institución Universitaria Pascual Bravo Camilo.romero@pascualbravo.edu.co

lentitud, complejidad administrativa y obstáculos para cumplir con los requisitos jurídicos y financieros exigidos por la normativa vigente.

Ante esta situación, se propone implementar un modelo de abastecimiento estratégico adaptado a las necesidades institucionales, con el fin de agilizar y optimizar los procesos administrativos relacionados con la contratación. Este modelo permitirá una gestión más eficiente, alineada con los objetivos institucionales, y facilitará el cumplimiento de metas, mediante una ejecución más efectiva de los recursos públicos.

La adopción de este enfoque estratégico, fortalecerá la capacidad operativa de la Institución, mejorará la planeación y ejecución de las adquisiciones, y contribuirá a una contratación estatal más ágil, transparente y orientada a resultados.

Palabras claves: abastecimiento, suministros y eficiencia.

Abstract

Pascual Bravo University Institution, established by Decree 108 of 1950, reorganized by Law 52 of 1982, and incorporated into the District of Medellín through Agreement 28 of 2008, is a public higher education institution at the district level. It has legal status, administrative autonomy, independent assets, and holds the academic designation of a University Institution.

The Institution operates under Law 80 of 1993, Law 1150 of 2007, and other regulations governing public procurement. To acquire goods and services, it conducts annual planning based on the analysis of historical expenditures and emerging academic and administrative needs, thereby consolidating its annual procurement plan.

However, various challenges arise during these processes, mainly due to the lack of a standardized model for acquiring goods and services. This results in delays, administrative complexity, and difficulties in complying with the legal and financial requirements established by current regulations.

To address this situation, the implementation of a strategic sourcing model tailored to the Institution's specific needs is proposed. The goal is to streamline and optimize administrative processes related to procurement. This model would enable more efficient management aligned with institutional objectives and facilitate goal achievement through more effective execution of public resources.

Adopting this strategic approach would strengthen the Institution's operational capacity, enhance planning and execution of acquisitions, and contribute to a more agile, transparent, and results-oriented public procurement process.

Key words: procurement o sourcing, supplies, efficiency

Formulación del problema

El modelo de abastecimiento estratégico (MAE) busca mejorar la articulación entre necesidades institucionales y procesos contractuales (Agencia Nacional de Contratación Pública, 2024), por cuanto se ha identificado que muchas organizaciones públicas y privadas enfrentan dificultades para implementar estrategias de abastecimiento con las cuales se logre la optimización de recursos, de un lado; de otro, se garantice la transparencia en los procesos de contratación. Estas dificultades suelen estar relacionadas con:

- a) la falta de análisis de mercado y datos confiables para la toma de decisiones;
- b) a ausencia de metodologías estructuradas que permitan alinear las compras con los objetivos estratégicos de la organización; y
- c) la limitada capacidad para medir el impacto de las estrategias de abastecimiento en la eficiencia organizacional.

Objetivos

General

Diseñar un modelo de abastecimiento estratégico para la Institución Universitaria Pascual Bravo, basado en el análisis normativo y en la caracterización de la contratación institucional, para mejorar la eficiencia, la trazabilidad y la toma de decisiones en los procesos de adquisición de bienes y servicios.

Específicos

- Revisar la literatura para el diseño del modelo de abastecimiento estratégico con base en la normativa diseñada por Colombia Compra Eficiente (en adelante, CCE).

- Caracterizar la oferta y demanda de las compras de la Institución Universitaria Pascual Bravo.
- Planear la implementación del modelo de abastecimiento estratégico en la Institución Universitaria Pascual Bravo.

Metodología aplicada

En esta investigación se implementa un enfoque mixto, con un alcance descriptivo. Es de tipo aplicada y no experimental, y se enfoca en la propuesta de un modelo de abastecimiento estratégico para la Institución, tomando como referente el diseño metodológico presentado por CCE (figura 1):

Figura 1

Fases de Implementación del MAE propuestas por CCE



Fuente: . Elaboración propia

Para la construcción del MAE de la Institución, se tomó información de las plataformas de Colombia compra eficiente, Secop I, y II, y tienda virtual, buscando los históricos de las compras y servicios contratados para las respectivas vigencias, para un periodo de cinco años. La gestión contractual en el sector público requiere herramientas y estrategias que garanticen eficiencia, trazabilidad y alineación con los objetivos institucionales. En este contexto, la implementación del MAE fortalece la transparencia y la eficiencia en la gestión contractual (Departamento Nacional de Planeación, 2021). Este modelo permite una planeación

más estratégica de las adquisiciones, basada en análisis sectoriales y necesidades reales.

Resultados y discusión

En el contexto de la gestión estratégica de la cadena de suministro, se reconocen como elementos fundamentales para su desempeño, las decisiones relacionadas con las instalaciones, el manejo de inventarios, los sistemas de transporte, el flujo de información, el abastecimiento y las políticas de precios. Estas directrices permiten alinear las operaciones con los objetivos organizacionales y optimizar el valor generado. Chopra y Meindl (2008) explican que una cadena de suministro eficiente requiere coordinación entre todos los eslabones del proceso logístico.

Una vez identificados los procesos, se construyeron las categorías de abastecimiento estratégico; para su formulación, se estudió el factor estratégico común (uso interno similar, componentes semejantes, especificaciones comunes; la frecuencia de la compra de bienes y servicios y la modalidad de compra). Con el análisis de estos datos se formularon las categorías de compra (tabla 1):

Tabla 1

Categorías MAE

Ítem	Categoría
1	Servicios profesionales, científicos, técnicos de apoyo o artísticos de entretenimiento.
2	Servicios logísticos de eventos y comunicaciones.
3	Servicios públicos básicos.
4	Servicios de construcción y consultoría.
5	Bienestar y permanencia Universitaria.
6	Servicios de mantenimiento a la infraestructura física bienes inmuebles.
7	Servicios y adquisiciones de bienes y/o suministros con fines investigativos y educativos.
8	Servicios de seguridad.
9	Servicios de tecnología e informática.
10	Bienes y servicios de oficina, servicios y adquisiciones de estricto cumplimiento.

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Tras completar la fase 1 del diseño e implementación del MAE en la IU Pascual Bravo, se han obtenido conclusiones significativas que arrojan luz sobre los procesos internos de Bienes y servicios. Esta aproximación ha permitido identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización en el proceso de compra de bienes y servicios. Entre las principales conclusiones se destacan:

- Análisis detallado de las prácticas actuales: durante esta fase, se ha realizado un exhaustivo análisis de las prácticas de adquisición vigentes en la universidad. Esto ha permitido comprender en profundidad cómo se llevan a cabo los procesos de compra, desde la identificación de necesidades hasta la contratación de proveedores.
- Identificación de áreas de mejora: se han identificado áreas específicas en las que se pueden implementar mejoras para aumentar la eficiencia y la efectividad del proceso de adquisición. Estas áreas pueden incluir la optimización de los procedimientos de solicitud de compra, la evaluación de proveedores y la gestión de contratos.
- Evaluación de la gestión de riesgos: se ha evaluado la forma en que se gestionan los riesgos asociados al proceso de adquisición. Esto incluye la identificación de posibles riesgos, su evaluación y la implementación de medidas para mitigarlos o gestionarlos de manera efectiva.
- Consideración de la sostenibilidad y responsabilidad social: se ha prestado especial atención a la incorporación de criterios de sostenibilidad y responsabilidad social en el proceso de adquisición. Esto incluye la evaluación de proveedores en términos de prácticas éticas y ambientales, así como la búsqueda de oportunidades para promover la compra de bienes y servicios sostenibles.

Referencias bibliográficas

- Agencia Nacional de Contratación Pública. (2024). Nociones básicas del modelo de abastecimiento estratégico (MAE). Bogotá. https://issuu.com/modelodeabastecimientoestrategico/docs/nociones_basicas_04-04-2021_para_enlaces_21_compre
- Chopra, S. y Meindl, P. (2008). Administración de la cadena de suministro: Estrategia, planeación y operación (3.ª ed.).
- DNP. (2021). Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE). Colombia Compra Eficiente. Bogotá. Recuperado de https://colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/files_2020/mae_2.0_version_final_com.pdf

¿Es el mapa de procesos una herramienta para la gestión del cambio organizacional?

¿Is the Process Map a Tool for Organizational Change Management?

María Alejandra Rojo Giraldo¹, Luisa Fernanda López Gómez²

Resumen

En las organizaciones, la gestión del cambio ocupa un papel fundamental para el crecimiento y supervivencia en entornos inestables, debido a que complementa las estrategias empresariales con enfoques de prevención y mitigación de la resistencia al cambio (Sánchez-Huamán y otros, 2023). El mapa de procesos es una herramienta que proporciona información para los colaboradores, favorece los procesos de comunicación y orienta en torno a las interacciones posibles entre ellos (Narvéez y Salazar, 2020), lo cual soporta esta investigación, cuyo objetivo es comprender cómo la existencia de un mapa de procesos influye en la gestión del cambio organizacional, objetivo que fue desarrollado con un enfoque descriptivo por medio de tres fases metodológicas: una, de identificación de los procesos claves de una organización; otra, de correlación de publicaciones científicas, para la identificación de los elementos más importantes en la adaptación al cambio y, finalmente, una fase de aplicación en la que los resultados de los elementos más importantes para la adaptación al cambio fueron evaluados en una organización como estudio de caso.

Como resultado, se evidenciaron áreas con mayor adaptabilidad en las que se generan fácilmente estrategias para un trabajo eficiente,

1 IngenierÍA Administrativa, Institución Universitaria Pascual Bravo, maria.rojo630@pascualbravo.edu.co

2 Docente IngenierÍA Administrativa, Institución Universitaria Pascual Bravo, luisa.lopez@pascualbravo.edu.co

pero, sobre todo, se validaron mecanismos de la literatura que facilitan el desarrollo de dicha capacidad organizacional, como es el caso de la planificación del cambio y la comunicación interna y externa (Musaigwa, 2023). Adicionalmente, se concluyó que la existencia de un mapa de procesos favorece la preparación y gestión organizacional del cambio, si se tiene la posibilidad de agregar herramientas que favorezcan su adaptación y formen al personal para prever en qué forma se verá afectada o beneficiada la operación (Fernández Urrutia, 2013).

Palabras claves: gestión del cambio, mapa de procesos, adaptación al cambio, comunicación interna.

Abstract

In organizations, change management plays a fundamental role for growth and survival in unstable environments, because it complements business strategies with approaches to prevent and mitigate resistance to change (Sánchez-Huamán, 2023). The process map is a tool that provides information for collaborators, favors communication processes and provides guidance on the possible interactions between them (Narvárez Herrera and Salazar Villegas, 2020), which supports this research, whose objective is to understand how the existence of a process map influences the management of organizational change, an objective that was developed with a descriptive approach through three methodological phases, one of identification of the key processes of an organization, the other, of correlation of scientific publications, and the third, of correlation of scientific publications, with the aim of identifying the key processes of an organization (Narvárez and Salazar, 2020); another, of correlation of scientific publications, for the identification of the most important elements in the adaptation to change and, finally, an application phase in which the results of the most important elements for the adaptation to change were evaluated in an organization as a case study.

As a result, areas with greater adaptability were evidenced, in which strategies for efficient work are easily generated, but above all, mechanisms from the literature that facilitate the development of such organizational capacity were validated, as is the case of change planning and internal and external communication (Musaigwa, 2023). Additionally, it was concluded that the existence of a process map favors the organizational preparation and management of change, through the possibility of adding tools that

favor its adaptation and train personnel to foresee how the operation will be affected or benefited (Fernández Urrutia, 2013).

Key words: change management, process map, adaptation to change, internal communication.

Formulación del problema

Las organizaciones enfrentan grandes dificultades para responder efectivamente a los retos que traen los mercados y su competitividad. Esto se da, porque no cuentan con las herramientas indicadas para planificar, comunicar y efectuar estrategias en su operación. Ahora bien, el mapa de procesos representa mayor claridad en las comunicaciones internas y en la ejecución de cada actividad; sin embargo, no es clara la proporción en que este aporta a la estabilización de la gestión del cambio organizacional, especialmente en sectores de economía donde la eficiencia operativa y la adaptabilidad son esenciales para su posicionamiento.

Objetivos

General

Identificar la incidencia del mapa de procesos en la gestión del cambio organizacional, a partir del análisis de un caso de estudio, para comprender su aporte a la preparación organizacional frente al cambio.

Específicos

- Identificar los procesos claves de la organización, caso de estudio, estableciendo sus entradas, salidas e implicados, para la comprensión de su estructura operativa.
- Analizar publicaciones científicas relevantes para la determinación de los elementos más importantes en la preparación estratégica de una organización frente al cambio.
- Determinar cómo la existencia de un mapa de procesos contribuye a la preparación organizacional frente al cambio.

Metodología aplicada

La metodología aplicada tuvo un enfoque descriptivo por correspondencia, en donde se analizan diversos aspectos de una empresa, tomada como caso de estudio, para explorar las posibles relaciones existentes entre variables, según información verificada en la literatura.

El diseño metodológico contó con tres etapas correspondientes a cada objetivo específico. Para la primera etapa de identificación de procesos claves, se realizó el mapa de procesos para el análisis de entradas, de salidas y de los implicados en cada proceso. La siguiente etapa, de correlacionar las publicaciones científicas, se identificaron elementos importantes para la prevalencia del cambio organizacional, las estrategias y su propia adaptación. Finalmente, en la tercera etapa, se implementan las relaciones encontradas para generar una cultura de adaptación en la organización y promover el mapa de procesos como herramienta clave en su desarrollo.

Resultados y discusión

La mayoría de las empresas contemporáneas están familiarizadas con el concepto de Gestión del Cambio, incluso si no tienen una planificación detallada o si no cuentan con sus componentes debidamente identificados, ya que, desde acciones como establecimiento de un direccionamiento estratégico o el desarrollo de planes de acción, están sentando las bases para que la organización experimente un cambio alineado con las características de la empresa (Burnes, 2009).

Para asegurar una correlación adecuada entre las actividades, un mapa de procesos evidencia, con claridad, las entradas, salidas y tareas; asimismo, presenta los procesos por los que estos recursos y actividades transitan (Ríos Ramos, 2011). El caso de estudio, se presenta en una empresa familiar del sector del transporte de carga terrestre en Colombia, en la que se identificaron los siguientes procesos (figura 1).

Figura 1

Mapa de procesos identificado

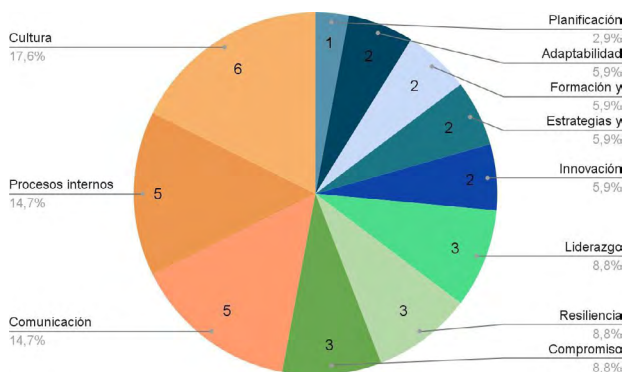


Fuente: Elaboración propia

Con base en un total de siete autores, se analizaron los elementos más representativos, a los cuales se le otorgó un porcentaje correspondiente a su nivel de incidencia en la gestión del cambio organizacional (figura 2):

Figura 2

Elementos relevantes para la gestión del cambio organizacional



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

La identificación de los procesos claves favoreció la comprensión de la estructura operativa de la organización y la visualización de sus macroprocesos estratégicos, misionales y de apoyo, lo que permitió impactar internamente con estrategias que se adaptaran según sus necesidades. El análisis de la literatura especializada evidenció que elementos como la planificación del cambio, la comunicación organizacional y la preparación ante el entorno son indispensables para la generación de la cultura adaptativa ante los cambios, siendo útil para diagnosticar posibles adversidades y fortalecer las capacidades actuales.

Referencias bibliográficas

- Ríos Ramos, F. G. (2011). *Alineamiento estratégico: ajustes en la estructura organizacional y diseño de mapa de procesos en una ONG orientada a salud*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/803>
- Burnes, B. (2009). *Managing change: a strategic approach to organisational dynamics* (5th ed). Harlow: Pearson Education Limited.
- Fernández Urrutia, A.C.G. (2013). *Redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio en una institución educativa*. Universidad de Sevilla, Sevilla.
- Musaigwa, M. (2023). The role of leadership in managing change. *International review of management and marketing*, 13(6), 1–9. <https://doi.org/10.32479/irmm.13526>
- Narvárez Herrera, L. B. y Salazar Villegas, C. A. (2020). *Propuesta de diseño de un mapa de procesos para mejorar la gestión del área de Compensación del departamento de Recursos Humanos de la empresa Asiauto S.A.* Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19578>
- Sánchez-Huamán, Y. D. y otros. (2023). Gestión del cambio organizacional en la Administración Pública. *Revista venezolana de gerencia*, 28(Especial 10), 1126–1139. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.16>

Satisfacción y salud en el trabajo: impulsando el éxito empresarial a través del bienestar de los colaboradores

Satisfaction and health at work: Promoting business success through employee well-being

María Camila Hernández Quiroga¹, Luisa Fernanda López Gómez²

Resumen

La evolución en los modelos de gestión en la administración ha aumentado la necesidad de contribuir con el bienestar de los colaboradores. Este estudio realizado para identificar la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción y salud de ellos, se efectuó con una metodología de enfoque cualitativo y alcance descriptivo, a partir de un proceso de curaduría de publicaciones, con el cual se identificó la literatura más relevante en la base de datos Scopus, que se organizó, seleccionó y analizó a partir de su vínculo con el objeto de estudio.

Los resultados de este análisis revelaron que el éxito de una empresa está estrechamente relacionado con el grado de satisfacción que experimentan sus colaboradores, lo que influye en el desempeño laboral y en el servicio ofrecido a los clientes. En consecuencia, es crucial promover prácticas de gestión del talento humano, que brinden garantías, esto es, que no se limiten a la búsqueda de productividad, sino que trascienda en término de no afectarla salud física y mental de los colaboradores.

1 Estudiante de Ingeniería Administrativa, Institución Universitaria Pascual Bravo, maria.hernandez755@pascualbravo.edu.co.

2 Docente de Ingeniería Administrativa, Institución Universitaria Pascual Bravo, luisa.lopez@pascualbravo.edu.co

A partir de los hallazgos reportados, se concluye que las prácticas de gestión del talento humano que se centran en otorgar incentivos tienen un efecto favorable en la satisfacción y salud laboral de los colaboradores, dado que crean un ambiente dinámico y seguro, que aumenta las tasas de retención y mejora la imagen empresarial.

Palabras claves: satisfacción en el trabajo, productividad, gestión del personal, salud, bienestar laboral, motivación.

Abstract

The evolution of management models in administration has increased the need to contribute to employee well-being. This study, conducted to identify the influence of human talent management on employee satisfaction and health, was conducted using a qualitative, descriptive methodology. It was based on a publication curation process, which identified the most relevant literature in the Scopus database, which was extracted, selected, and analyzed based on its relationship with the object of study. The results of this analysis revealed that a company's success is closely related to the level of satisfaction its employees experience in their work environment, which influences job performance and the service offered to customers. Therefore, it is crucial to promote human talent management practices that provide guarantees that go beyond seeking productivity, but also go beyond ensuring that work does not affect the physical and mental health of employees. Based on the reported findings, it is concluded that human talent management practices that focus on providing incentives have a favorable effect on employee satisfaction and job health, as they create a dynamic and secure environment that increases retention rates and improves the company's image.

Keywords: job satisfaction, productivity, human resource management, health, workplace well-being, motivation.

Formulación del problema

En muchos entornos laborales, las exigencias asociadas al cumplimiento de indicadores y a la prestación de un servicio de calidad pueden afectar la salud física y mental de los colaboradores, lo que genera situaciones de agotamiento, ansiedad y depresión. Así mismo, las condiciones

laborales y los recursos disponibles inciden en la aparición y recurrencia de estas problemáticas, al evidenciar factores como la inseguridad laboral, los horarios de trabajo atípicos, el acoso y el estrés (Sowunmi, 2022).

Objetivos

General

Identificar la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción y salud de los colaboradores, mediante una revisión de literatura científica, para comprender su aporte al bienestar laboral y al éxito empresarial.

Específicos

- Identificar literatura científica relevante sobre gestión del talento humano, satisfacción laboral y salud de los colaboradores.
- Analizar las prácticas de gestión del talento humano reportadas en la literatura y su relación con la satisfacción y salud laboral.
- Determinar cómo las prácticas de gestión del talento humano orientadas a la motivación y al bienestar contribuyen al desempeño organizacional.

Metodología aplicada

En la investigación se implementó un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, construida con base en un proceso de curaduría de publicaciones, proceso con el cual se identificó la literatura más relevante en Scopus, a través de una ecuación de búsqueda que relacionó los términos objetivo en inglés: («human resources management» OR «human talent management») AND («work satisfaction» OR «job satisfacción» OR «employee satisfaction») AND («employee health» OR «mental health» OR «job health» OR «work health»).

Los resultados se filtraron con criterios de inclusión como artículos que incluyeran en el título, el resumen o en las palabras claves los términos buscados y documentos de acceso abierto, con lo que se llegó a veintitrés resultados, de los cuales solo se seleccionó una muestra final de diez artículos (43.4%), por su pertinencia e idoneidad; posteriormente, se organizaron, seleccionaron y analizaron a profundidad.

Resultados y discusión

Los empleados más satisfechos presentan menores tasas de rotación y ausentismo; además, cuando la satisfacción laboral aumenta, también mejora la calidad del servicio y la fidelización del cliente (Haslam et al., 2016). En este contexto, la motivación influye en el bienestar laboral. Diversas teorías, como la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría ERG de Alderfer, la teoría de los dos factores de Herzberg y la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland, plantean que, para promover la motivación en el entorno laboral, las personas deben experimentar satisfacción con el papel que desempeñan (Martínez-Vargas & Rivera-Porras, 2019; Sowunmi, 2022).

La motivación en su dimensión intrínseca, tiene que ver con el hecho de que las actividades se realizan, porque se disfrutan; la dimensión extrínseca asocia la voluntad de participar en una actividad, para obtener una recompensa externa o evitar un castigo (Sowunmi, 2022);, está influenciada por factores internos —afiliación, logro y poder— y externos —supervisión, grupo laboral, actividades, salario— (Martínez-Vargas & Rivera-Porras, 2019).

Ahora bien, las prácticas que han revelado ser más efectivas para mejorar el bienestar de los empleados se clasifican en dos: 1) «factores motivadores materiales», que relacionados con recompensas materiales —bonos, salarios, seguros de vida, becas para la educación de los empleados y sus hijos, tipos de contratación y lineamientos sobre la maternidad que no afecten negativamente la carrera profesional—; y 2) «factores motivadores no materiales» relacionados con el trabajo, las condiciones ambientales, las formas de transmitir la información y comunicarse, las relaciones con los superiores y los compañeros, así como los procesos de retroalimentación que les facilite la participación en la toma de decisiones y el establecimiento de metas y objetivos (Celma *et al.*, 2018; Janovac *et al.*, 2021).

Este hecho permite vislumbrar que la motivación intrínseca se vincula con motivadores no materiales y la extrínseca con los materiales, cuestión que debe ser considerada en las prácticas de motivación de las empresas. Si se conocen las preferencias y necesidades de los empleados, se optimizan los procesos y resultados de las actividades de gestión de recursos humanos (Roczniowska & Retowski, 2014; Van den Broek, 2024). Si se incluyen programas de gestión humana enfocados

en la capacitación y desarrollo profesional, y un sistema eficaz de remuneración y recompensa, con la premisa de priorizar el equilibrio entre la vida personal y laboral (Herr *et al.*, 2022; van den Broek, 2024), se logran mejoras sostenibles en el desempeño y las condiciones de trabajo (ODS8), la salud y el bienestar de los empleados (ODS3) e igualdad de género (ODS5).

Conclusiones

A través de la promoción de la satisfacción laboral y de la salud física y mental, se crea un ambiente en el cual los equipos prosperan, facilitando la solución de conflictos y desarrollando el máximo potencial del empleado. En ellos, las prácticas de gestión del talento humano se centran en otorgamiento de incentivos (intrínsecos o no) como el fomento de un clima laboral positivo y el equilibrio entre la vida laboral y personal; en suma, crean un ambiente dinámico y seguro, que aumenta las tasas de retención, la productividad y mejora la imagen empresarial.

Referencias bibliográficas

- Celma, D. *et al.* (2018). Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. *European Research on Management and Business Economics*, 24(2), 82–89. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.12.001>
- Haslam, C. *et al.* (2016). Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business. *Safety Science*, 81, 99–108. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.06.010>
- Herr, R. M. *et al.* (2022). The Benefits of an Employee-Friendly Company on Job Attitudes and Health of Employees: Findings from Matched Employer–Employee Data. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159046>
- Janovac, T. (2021). The influence of employee motivation factors on job satisfaction in mining companies | Wpływ czynników motywacji pracowników na satysfakcję z pracy w przedsiębiorstwach górniczych. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 224–238. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.1.14>
- Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factors that influence the well-being of people within their work context | Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi, Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 7(2), 77–81. <https://doi.org/10.15649/2346030X.559>

- Roczniewska, M., & Retowski, S. (2014). The role of job satisfaction in the person-organization fit relationship in terms of goal pursuit strategies, and mental health | Rola satysfakcji z pracy w relacji między dopasowaniem człowieka do organizacji w zakresie strategii realizacji celów a zdrowie. *Medycyna Pracy*, 65(5), 621–631. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00152>
- Sowunmi, O. A. (2022). Job satisfaction, personality traits, and its impact on motivation among mental health workers. *South African Journal of Psychiatry*, 28. <https://doi.org/10.4102/sajpsykiatry.v28i0.1801>
- Van den Broek, A. (2024). Human resource management (HRM) and performance: Balancing between optimization of organizational performance and well-being of (healthcare) employees. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(1), 2812. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i1.2812>

Encadenamiento productivo como estrategia de responsabilidad social empresarial

Productive Chaining as a Corporate Social Responsibility Strategy

Juan Carlos Cardona Acosta¹

Resumen

El encadenamiento productivo se presenta como una estrategia innovadora de responsabilidad social empresarial (en adelante, RSE), que supera el enfoque tradicional de la filantropía y promueve la integración de comunidades vulnerables en la cadena de valor empresarial. En este estudio se analizó la experiencia de una empresa líder en la producción de envases de vidrio en Colombia, que implementó un programa de negocios inclusivos con recuperadores de material residual, en alianza con una cooperativa y con actores públicos y privados. Para ello, se empleó una metodología cualitativa, descriptiva y de campo, utilizando observación documental y entrevistas semiestructuradas. Los resultados evidenciaron un cambio de paradigma: la empresa no solo busca la satisfacción de sus intereses económicos, sino que también actúa como agente de desarrollo social, generando oportunidades para los recicladores y sus familias.

El modelo permitió mejorar la calidad de vida de los recuperadores mediante ingresos estables, acceso a servicios sociales y educativos, y fortalecimiento de la organización comunitaria. Además, la empresa logró optimizar sus procesos productivos y avanzar en sus metas de sostenibilidad. La discusión destaca la importancia de las alianzas público-privadas y la creación de valor compartido, así como los retos de replicabilidad y sostenibilidad en otros contextos empresariales. Se

¹ departamento de sistemas digitales, institución universitaria pascual bravo, juan.cardona@pascualbravo.edu.co

concluye que el encadenamiento productivo es una estrategia eficaz de responsabilidad social empresarial, capaz de generar impactos económicos, sociales y ambientales positivos, contribuyendo a una sociedad más inclusiva y sostenible.

Palabras claves: encadenamiento productivo, negocios inclusivos, reciclaje, responsabilidad social empresarial, sostenibilidad.

Abstract

Productive chaining emerges as an innovative strategy for corporate social responsibility (CSR), moving beyond the traditional approach of philanthropy and fostering the integration of vulnerable communities into the business value chain. This study analyzes the experience of a leading glass container manufacturing company in Colombia, which implemented an inclusive business program with waste material collectors, in partnership with a cooperative and public and private actor. A qualitative, descriptive, and field methodology was employed, using documentary observation and semi-structured interviews. The results reveal a paradigm shift: the company not only seeks to meet its economic interests but also acts as a social development agent, creating opportunities for recyclers and their families. The model helped improve the quality of life of recyclers through stable incomes, access to social and educational services, and strengthened community organization. In addition, the company optimized its production processes and advanced its sustainability goals. The discussion highlights the importance of public-private partnerships and shared value creation, as well as the challenges of replicability and sustainability in other business contexts. It is concluded that productive chaining is an effective corporate social responsibility strategy, capable of generating positive economic, social, and environmental impacts, contributing to a more inclusive and sustainable society.

Keywords: productive chaining, inclusive business, recycling, corporate social responsibility, sustainability.

Formulación del problema

El modelo tradicional de RSE, basado en la filantropía y acciones aisladas, ha mostrado ser insuficiente para generar impactos sostenibles en comunidades vulnerables (Ortiz, 2010). Persisten la exclusión social y la falta de integración de los recicladores informales en la cadena de valor empresarial, lo que limita su acceso a ingresos dignos y servicios básicos, y reduce el potencial de impacto positivo de las empresas en el desarrollo local (Avina, 2010).

Objetivos

General

Analizar el encadenamiento productivo como estrategia de responsabilidad social empresarial, mediante el estudio de caso de una empresa del sector reciclaje para valorar su impacto en la integración socioeconómica de los recicladores, los beneficios de la alianza entre actores y la sostenibilidad del modelo.

Específicos

- Analizar el impacto del encadenamiento productivo como estrategia de RSE en la integración socioeconómica de los recicladores.
- Evaluar los beneficios y retos de la alianza entre Empresa, Estado y comunidad en la gestión de materiales reciclables.
- Identificar las condiciones para la sostenibilidad y replicabilidad del modelo en otros contextos empresariales.

Metodología aplicada

Se empleó un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, transaccional y de campo. Las técnicas de recolección de información incluyeron la observación documental (análisis de informes de gestión y sostenibilidad), normativas internacionales como ISO 14001 (Organización Internacional de Normalización [ISO], 2015) y OHSAS 18001 (Ministerio del Trabajo de Colombia, s. f.) y entrevistas semiestructuradas a actores claves (recicladores, directivos de la cooperativa y representantes de la empresa). El análisis se centró en la experiencia de O-I Peldar S.A. (2012) y la Cooperativa Multiactiva Preambiental en el municipio de Envigado, Colombia.

Resultados y discusión

El encadenamiento productivo permitió formalizar la actividad de los recicladores, mejorar sus ingresos y condiciones laborales, y facilitar su acceso a servicios sociales y educativos (Cooperativa Multiactiva PREAMBIENTAL, 2012). La empresa, por su parte, optimizó el suministro de vidrio reciclado, redujo costos y fortaleció su reputación como agente de desarrollo sostenible (O-I Peldar S.A., 2012). Las alianzas público-privadas resultaron clave para la viabilidad del modelo, al articular intereses y recursos de diferentes actores (Avina, 2010; BID & ANDI, 2012). Sin embargo, se identificaron retos en la sostenibilidad financiera y la necesidad de fortalecer la capacidad organizativa de los recicladores para garantizar la continuidad del programa. El modelo destaca como ejemplo de creación de valor compartido y de transición de la filantropía a la integración estratégica de la RSE en el negocio (Castro, 2017).

Conclusiones

El encadenamiento productivo, como estrategia de RSE, trasciende la filantropía tradicional y promueve la inclusión social y económica de grupos vulnerables, generando beneficios para la empresa, la comunidad y el entorno. La experiencia de O-I Peldar S.A. revela que es posible alinear los objetivos empresariales con el desarrollo sostenible mediante alianzas estratégicas y modelos de negocio inclusivos. Se recomienda fortalecer los mecanismos de acompañamiento y capacitación para los recicladores, así como promover la replicabilidad del modelo en otros sectores y regiones.

Referencias bibliográficas

- Avina. (2010). Informe de sostenibilidad 2010. <https://www.avina.net/wp-content/uploads/2021/03/informe-anual-Avina-2010.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Asociación Nacional de Industriales de Colombia (ANDI). (2012). Proyecto de encadenamiento productivo. https://alinin.org/wp-content/uploads/2020/08/ten_inv_uni_viii_94_106.pdf
- Castro, A. (2017) La responsabilidad social empresarial y la competitividad en las organizaciones empresariales. *Revista INNOV A ITFIP*, 1(1), 78-89
- Cooperativa Multiactiva Preambiental. (2012). Informe de gestión social. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7786403>

- ISO 14001. (2015). Sistemas de gestión ambiental — Requisitos con orientación para su uso. https://sigi.sic.gov.co/SIGI/files/mod_documentos/anexos/801/NORMA%20ISO%2014001.2015.pdf
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (s. f.). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- O-I Peldar S.A. (2012). Informe de sostenibilidad. Bogotá, Colombia. <https://www.o-i.com/sustainability/>
- Ortiz, E. (2010). Responsabilidad social empresarial: fundamentos y aplicación. Universidad Externado de Colombia.

Gestión de procesos: una herramienta para mejorar los entornos de trabajo

Process management a tool to improve work environments

**Cecilia Ramos Estrada¹, Edgar René Vázquez González²,
Ramón Navarrete Reynoso³**

Resumen

En este estudio se analizó la gestión de procesos como una herramienta para mejorar los entornos de trabajo. Se presentan los resultados de un estudio realizado en quince empresas pequeñas del sector industrial del estado de Guanajuato que participaron en la certificación de empresas con responsabilidad sociolaboral del mismo Estado, por lo que sus datos específicos son confidenciales y protegidos, conforme a la ley general de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados (LGPDPPO, 2025). Se aplicó, en agosto 2024, un instrumento de evaluación a trescientas personas que laboran en las posiciones de operarios en áreas de producción, servicios generales, mantenimiento, almacén, vigilancia y apoyos en la administración. El propósito de este instrumento es revisar u percepción, en cuanto al ambiente de trabajo, así como a la satisfacción laboral en su empleo.

Palabras claves: entornos de trabajo, satisfacción laboral, gestión de procesos.

1 Departamento de Estudios Organizacionales, Universidad de Guanajuato, c.ramosestrada@ugto.mx

2 Departamento de Estudios Organizacionales, Universidad de Guanajuato, edgar10@ugto.mx

3 Departamento de Estudios Organizacionales, Universidad de Guanajuato, ramon.navarrete@ugto.mx

Formulación del problema

Los temas revisados teóricamente son: la satisfacción de las personas trabajadoras, y la gestión de los procesos vinculados a las actividades del puesto, sus riesgos, las condiciones en que se desarrollan y la claridad para crecer en el puesto. Así mismo, temas relacionados con entornos favorables para el trabajo, las condiciones físicas del lugar, los servicios electrónicos, las relaciones interpersonales y del trabajo en equipo. La bibliografía revisada se resume en la tabla 1:

Tabla 1

Referentes conceptuales

Conceptualización de los temas clima y entorno favorable	Autor/a
«El CO (Clima Organizacional) se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta».	Bermejo, et.al, 2022
Se afirma que el entorno de trabajo o clima organizacional, «da cuenta de la eficiencia de la estructura organizacional, la responsabilidad de cada persona, la remuneración, el margen para la toma de decisiones, la forma en que se asumen los riesgos, la comunicación y cómo se tolera el riesgo».	Macías y Vanga, 2021
El clima organizacional como «la calidad del ambiente donde se llevan a cabo las actividades dentro de la empresa u organización».	Chiavenato, 2007
El clima organizacional, «puede tomar forma de acuerdo con cómo se den las relaciones laborales internas entre compañeros de trabajo y personal administrativo; además influyen las diferentes características de la tecnología aplicada a los procesos, las políticas internas, el liderazgo, cualidades entre tangibles e intangibles».	Sánchez Morales, 2020
El entorno laboral saludable se refiera «al estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad»	Organización Mundial de la Salud, 2010

Conceptualización de los temas clima y entorno favorable	Autor/a
<p>El entorno favorable se entiende como «aquél en que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre los trabajadores; la distribución adecuada de las cargas de trabajo, con jornadas regulares, conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño».</p>	<p>NOM-035-STPS-2018</p>
<p>Conceptos en torno a la relación de los procesos y el ambiente laboral</p> <p>Así, surge en la complejidad de las organizaciones un nuevo factor competitivo basado en la calidad de servicio, para lo cual deben desarrollar capacidades, a fin de que los productos o servicios tengan condiciones diferenciadas para su uso, y actuar de acuerdo a técnicas o procedimientos para la planeación, control, así como, mejoramiento de todas las actividades.</p>	<p>Autor/a Morles, 2021</p>
<p>De esta forma, vamos a entender los procesos como el «conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto (...) que, forman parte dentro de la empresa de un entramado más complejo llamado sistema. Este, al interactuar con otros procesos, fortalecerá la gestión interna».</p>	<p>ISO 9000:2015</p>
<p>Como aspectos relevantes en la relación entre los procesos y el ambiente laboral, se destacan «La eficiencia y eficacia en la operación, la gestión de recursos, la toma de decisiones, la definición de roles y responsabilidades, así como, la gestión de posibles riesgos que puedan existir tanto para la salud de las personas como el medio ambiente, los productos y servicios que se ofrecen».</p>	<p>Organización Mundial de la Salud, 2010</p>
<p>Sobre la implementación de sistemas de gestión, se señala que «La razón por la que gran parte de empresas en el país optan por implementar sistemas de gestión que se basan en programas de calidad en el servicio o producto que ofrece, que les ayuden a perfeccionar los procesos que realizan en ellas para optimizar recursos, reduciendo accidentes de trabajo, tiempo muerto, entre otros».</p>	<p>Angulo y otros, 2018</p>

Fuente: Elaboración propia

El problema se resume en que en las organizaciones no aplican de manera regular la gestión de procesos y desconocen cómo esta

herramienta puede mejorar el ambiente laboral. En general, las empresas usan de manera operativa los procesos para la generación o la mejora de productos y servicios. Desconocen que la claridad de las actividades, sus responsables y las formas de administración al interior, también contribuye a tener entornos favorables para el trabajo; contribuye a una mayor satisfacción y sensación de reconocimiento en las personas. En este sentido las preguntas de investigación que marcaron el horizonte de sentidos, fueron dos: 1) ¿existe una correlación positiva entre la satisfacción de trabajar en una empresa y la gestión de los procesos en las empresas (que comprende la definición, comunicación y funcionamiento)? Y 2) ¿existe una correlación positiva entre la satisfacción de trabajar en una empresa y la satisfacción de la familia con el trabajo de la persona?

Los objetivos de esta investigación se focalizaron en conocer la percepción de las personas que laboran en las organizaciones del sector industrial, en cuanto a la gestión de procesos al interior de estas, y revisar cómo la gestión de procesos contribuye a crear entornos favorables para el trabajo y, finalmente, la relación de lo anterior con la satisfacción laboral.

La metodología usada implicó las respuestas de trescientas diecisiete personas que se desempeñan en cargos de operarios y de apoyos en la administración —en las áreas de producción, servicios generales, mantenimiento, almacén, vigilancia, recepción y oficinas— en empresas del sector industrial. El instrumento aplicado consistió en un cuestionario de veinte ítems, en temas de gestión de procesos, entornos favorables al trabajo y satisfacción laboral. El instrumento fue elaborado en escala de Likert de cinco puntos; adicionalmente, una sección de datos demográficos que fue aplicado durante los meses de julio y agosto de 2024, directamente en los sitios de trabajo, sin la presencia de personal administrativo. Para garantizar la sinceridad de las respuestas, se informó a los participantes que el cuestionario sería anónimo, no identificable. El mínimo de participantes por empresas fue de quince personas.

En cuanto a los resultados obtenidos, el 59.3% correspondió a hombres, y mujeres representaron el 38.8%, con una escolaridad mayormente secundaria (41%) y preparatoria (33.4%).

El análisis estadístico realizado correspondió al índice de correlación ítem-ítem, cuyos resultados se presentan en la matriz de correlación

mostrada en la figura 1. En esta, se observa la correlación entre todos los ítems del instrumento; las correlaciones positivas cercanas a 0.5 se consideran altas, mientras que el valor máximo de correlación entre dos variables es 1. Por su parte, los ítems evaluados y su calificación promedio se presentan en la tabla 2.

Tabla 2
Resultados en calificación promedio

	Ítem	Calif. promedio
1	En el centro de trabajo está definido cómo se otorgan los ascensos	3.63
2	En el centro de trabajo me informan de las actividades, obligaciones de mi puesto de trabajo	4.22
3	Yo participo en la definición y actualización de los procesos...	3.98
4	En el centro de trabajo me proporcionan las herramientas...	4.09
5	En el centro de trabajo, las áreas tienen sus...	4.27
6	En el centro de trabajo la comisión de seguridad e higiene está funcionando	4.09
7	En el centro de trabajo me informan de los riesgos...	4.09
9	En el centro de trabajo, las condiciones físicas...	4.13
10	En el centro de trabajo las instalaciones se encuentran... (comedores, baños, áreas de trabajo, etc.)	4.19
11	En el centro de trabajo se promueve que trabajemos...	4.13
12	En el centro de trabajo existe la opción de trabajo...	3.00
13	En el centro de trabajo las personas tienen libertad de decir lo que piensan sin temor...	3.73
14	Mi jefa o jefe se comunica de manera clara	4.10
15	Mi jefa o jefe se comunica de manera respetuosa	4.17
16	En el centro de trabajo, las condiciones físicas de iluminación, niveles de ruido, aire, limpieza, etc., garantizan un ambiente adecuado para la actividad que desempeño	4.00
17	En el centro de trabajo se evita interferir en las horas o días de descanso de las y los trabajadores	3.85
18	En general, mi familia está contenta de que yo trabaje en esta empresa	4.02
19	Yo siento que lo que hago es importante en la empresa	4.44
20	Estoy satisfecha o satisfecho de trabajar en esta empresa	4.29

Fuente: Elaboración propia

Se revisó la correlación entre las respuestas y las preguntas (ítems), elaboradas en el instrumento, partiendo de que el instrumento estaba compuesto por dos bloques de preguntas; aquellas relacionadas a la operación de los procesos, desde su definición hasta sus condiciones de implementación; otras, en cuanto a las relaciones interpersonales y la satisfacción en el empleo.

En coherencia con lo anterior, se encontró que la correlación entre los ítems relacionados con las condiciones operativas, de proceso y físicas del área de trabajo (preguntas 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 16), es positiva y, en su intersección, presenta los valores con mayor aproximación a 1, con valores cercanos a 0.6. Esto refleja que dichos ítems hacen parte de un mismo grupo temático. Lo mismo sucede con otros grupos de ítems que abordan temáticas relacionadas. Para el caso de este estudio, resulta especialmente importante la correspondencia entre la percepción de las personas sobre la importancia de su trabajo para la empresa en que laboran, lo satisfechos/as con su trabajo; y la forma como se refleja en la percepción de su vida familiar (preguntas 17, 18, 19 y 20).

Recogiendo y analizando lo planteado, en la figura 1 se observó correlaciones significativas; por ejemplo: el ítem 20, «Estoy satisfecha o satisfecho de trabajar en esta empresa» arroja una correlación positiva del 0.500822246993653 respecto al ítem 1, que da cuenta de la forma en que se otorgan los ascensos o en cómo se informan al trabajador/a las actividades y obligaciones del puesto de trabajo, tal como se ve en el ítem 2 el cual presenta una correlación positiva del 0.442558113207735.

Estos resultados dejan ver cómo la definición de los procesos, realmente influyen de modo positivo en la satisfacción en el trabajo, lo que da certeza y confianza a las personas en el desarrollo de su trabajo; además, da respuesta a las preguntas de investigación planteadas.

Figura 1

Matriz de correlación ítem por ítem

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1																			
2	0.50382225	1																		
3	0.44295931	0.45414292	1																	
4	0.49893761	0.56712613	0.45499123	1																
5	0.41124421	0.59792938	0.46481268	0.67784711	1															
6	0.39637377	0.52627275	0.47823445	0.63352556	0.66923222	1														
7	0.43563995	0.52846561	0.40176514	0.59688498	0.64201901	0.60221530	1													
8	0.44905413	0.44651558	0.43320391	0.47912183	0.37771156	0.37384127	0.45769405	1												
9	0.25353913	0.45379146	0.45453179	0.60439808	0.52595173	0.49561177	0.52922855	0.57135883	1											
10	0.29430781	0.41227892	0.390246	0.53464659	0.60263314	0.48769438	0.38797674	0.45463376	0.56495287	1										
11	0.41891046	0.45995118	0.37072673	0.46562515	0.367123	0.41009948	0.43281615	0.58093842	0.57511501	0.4741223	1									
12	0.34911741	0.13553803	0.21393272	0.15547442	0.18150617	0.25264158	0.27793057	0.25954432	0.25181848	0.16283148	0.23795434	1								
13	0.58775449	0.53974594	0.40782481	0.44861517	0.39523796	0.589615	0.48021821	0.53941507	0.50035786	0.42081943	0.52150085	0.40529834	1							
14	0.44810159	0.53497357	0.42386911	0.52071947	0.44687814	0.44832388	0.43855647	0.53752213	0.49066027	0.48795972	0.56101309	0.26599585	0.58170893	1						
15	0.49527386	0.46296142	0.34818276	0.41876127	0.35590068	0.3288091	0.42096278	0.47337096	0.46810088	0.36703788	0.49081925	0.23988182	0.51968806	0.73496393	1					
16	0.48045308	0.38532843	0.38833005	0.49077549	0.56384933	0.420571	0.49381481	0.35782422	0.51448838	0.53844763	0.33067452	0.32826186	0.57289733	0.4527747	0.47859797	1				
17	0.45691307	0.3683183	0.23436632	0.38173256	0.31589655	0.32356408	0.36101924	0.36092287	0.41639764	0.26427793	0.34693524	0.28655078	0.45606723	0.35271918	0.36620638	0.39231351	1			
18	0.30789714	0.38421426	0.23436632	0.33310916	0.34410784	0.36751174	0.33852378	0.30502386	0.40858239	0.40782506	0.34656406	0.21404425	0.29669885	0.37735382	0.34618925	0.33861883	0.51871418	1		
19	0.40180983	0.42732978	0.37710338	0.37720121	0.36989882	0.3671541	0.38333256	0.38558427	0.42776836	0.31787968	0.36749886	0.29638317	0.38004431	0.37889792	0.37083745	0.38131827	0.63162905	0.67686728	1	
20	0.45289883	0.49852778	0.29891648	0.2988688	0.31304618	0.37138363	0.32327753	0.34117603	0.38000356	0.23778548	0.27987385	0.31625183	0.37530557	0.24581796	0.28324429	0.37135427	0.44892181	0.34486487	0.42883553	1

Fuente: Elaboración propia

Referencias bibliográficas

Bermejo, S.M. y otros. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(2). ID: 181572159004.

Macías, G. E.K., Vanga, A., M.G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94). ISSN: 1315-9984.

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a ed.). McGraw-Hill.

Organización Mundial de la Salud. (2023, marzo 15). Estrategias para el bienestar emocional. <https://www.who.int/es/estrategias-bienestar>

Morles, J. (enero-marzo, 2021). Procesos organizacionales vinculados a la gestión de calidad del servicio. Enfoques. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 5(17), pp. 55-64. ISSN: 2016-8219. ISSN-L: 2016-8219. DOI: [10.33996/revistaenfoques.v5i17.105](https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.105).

Formulación de una estrategia de planeación sistemática de distribución en planta para pymes del sector textil

Formulation of a Systematic Plant Distribution Planning Strategy for Smes in the Textile Sector

Gustavo Andrés Araque González¹

Resumen

La planeación y diseño físico de planta, para un caso de estudio a través de la metodología SLP (Systematic Layout Planning), se constituyen en el objetivo primero de esta investigación. El propósito es la generación de una propuesta física de planta integral, interrelacionada *con la secuencia de proceso productivo de acid wash (tratamiento especial textil)*, siendo este el proceso que más genera costos operacionales a la empresa.

La finalidad de este estudio es mejorar la secuencia de producción (diagrama de recorrido) del proceso y, a su vez, minimizar los costos y tiempos asociados. De carácter cuantitativo, esta investigación implica el análisis de la distribución física de planta actual, así como las variables involucradas en los niveles de flujos de personal en las áreas operativas de estudio.

Con los resultados de diagnóstico actual y análisis de las restricciones estáticas y dinámicas de los flujos de recorrido, fueron generadas dos propuestas de mejora de la ruta de secuenciación de proceso de *acid wash* a través del *software* Sketchup. Los resultados obtenidos permiten evidenciar mejoras significativas en distancia y tiempos para la

¹ Ingeniería Industrial, Politécnico Gran Colombiano, garaque@poligran.edu.co

propuesta de mejora 1, de 13.51%; y 11.35%, en el caso de la propuesta de mejora 2.

Palabras claves: Systematic Layout Planning -SLP, distribución de planta por procesos, estudio de tiempos, diagrama de recorridos, estandarización, acid wash, Sketchup.

Abstract

The objective of this scientific research article is the planning and physical design of a plant for a case study through the SLP (Systematic Layout Planning) methodology. Its purpose is the generation of a physical proposal for a comprehensive plant interrelated with the acid wash production process sequence (special textile treatment), this being the process that generates the most operational costs for the company. The purpose of this study is to improve the production sequence (route diagram) of the process and at the same time minimize the associated costs and times. The present research, of a quantitative nature, involves the analysis of the physical distribution of the current plant, as well as the variables involved in the levels of personnel flows in the operational areas of study. With the results of the current diagnosis and analysis of the static and dynamic restrictions of the path flows, two (2) proposals for improving the acid wash process sequencing route were generated through Sketchup software. The results obtained show significant improvements in distance and time for the improvement proposal (1) of (13.51%) and (11.35%) in the case of the improvement proposal (2).

Key words: Systematic Layout Planning -SLP, Plant distribution by processes, time study, route diagram, standardization, Acid Wash, Sketchup.

Problema

La organización de estudio ha generado dificultades en relación con el diseño físico de planta y control de los costos de transporte interno en el proceso industrial *acid wash*. En el diagnóstico inicial de sus clientes, el proceso de estudio está generando una cifra de COP \$ 131.205.835.654 de costo operativo total por año, una cifra aproximada de COP \$ 10.933.819.638 por mes. Este tipo de análisis es la resultante del estudio de los principales clientes del proceso de *acid wash*: Interna-

cional de distribuciones de vestuario, Ultra bordados S.A.S., True 2 Size S.A.S., Grupo empresarial D'Ángell S.A.S., CI Confecciones. S.A., entre otros, para la compra de los principales pedidos de servicio *acid wash*.

Con base en el análisis de costos, se encontró que aproximadamente el 27% del costo operativo total corresponde a logística y transporte; dentro de este porcentaje, el 11% se asocia al costo de transporte interno, equivalente a unos COP \$ 11.808.525.209 para el periodo de estudio.

Objetivos

General

Proponer un diseño físico de planta, con enfoque en distribución por procesos, que permita el mejoramiento de los flujos internos de transporte, los niveles de relación de las áreas operativas y el control de los productos/servicios en la cadena operativa de la empresa de estudio.

Específicos

- Elaborar el mapeo del modelo físico actual de la empresa de estudio, así como las variables y causas que inciden en la colocación física de las instalaciones y sus niveles de relación asociados a través de la caracterización de los procesos (diagrama de flujo), mapa de riesgos y análisis de costos (Power BI).
- Desarrollar la metodología de planeación sistemática de diseño físico de planta (SLP) para el caso de estudio presentado, en búsqueda de propuestas solución que mejore los tiempos de recorridos del proceso de transporte interno de *acid wash*.
- Determinar la propuesta de modelo de distribución física de planta óptima para la línea de operación analizada a través de *software* Sketchup, que permita mejorar los tiempos y costos en el sistema de ruteo interno, así como el control, validez, eficiencia y aumento de la productividad al interior de la cadena operativa de la empresa.

Metodología aplicada

Tipo y nivel de investigación

Relativo a los fines, y de acuerdo con Munarriz y Begoña (1992) e Islas Vargas (2025), esta investigación se clasifica como metodológica debido a su enfoque en el desarrollo de métodos, técnicas y procedimientos para resolver un problema específico, a saber, la generación de una propuesta de diseño físico de planta óptimo que permita mejorar los flujos de transporte internos del área operativa de estudio.

A propósito, este estudio siguió varias fases: revisión y recopilación de datos e información; definición del modelo físico de planta actual; desarrollo de la metodología SLP, y presentación de propuestas solución, interpretación y análisis de los resultados. En cuanto al enfoque se categoriza como investigación cuantitativa, justificada en la relación y análisis matemático-estadístico para el análisis y presentación de las propuestas de valor del modelo actual físico de planta.

En el marco procedimental se establecen las siguientes fases para el desarrollo del proyecto de investigación: 1) revisión bibliográfica y definición de conceptos claves; 2) Análisis de variables relevantes y diagnóstico físico de planta actual en Power BI; 3) desarrollo de la metodología SLP-Systematic Layout Planning; 4) generación de propuestas de mejoras 1 y 2 *software* Sketchup (Karaman *et al.*, 2024); 5) control e interpretación de resultados.

Resultados y discusión

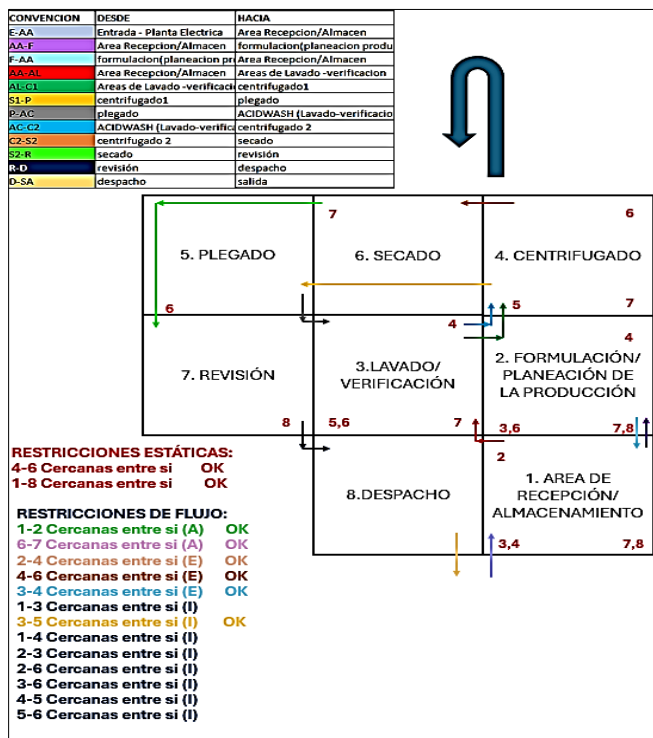
Presentación de diseño físico de planta: propuesta de mejora (1) con enfoque SLP Y análisis de recorridos (rutas) en diagrama adimensional de bloques

Para la primera propuesta de mejora fue generado el diseño físico de planta bajo los siguientes parámetros: 1) se considera un diseño físico de planta distribuido en U (Quispe y otros, 2025) y recorrido en el plano de los departamentos de derecha a izquierda; 2) fueron consideradas las restricciones estáticas para mantener los departamentos relacionados, lo más próximos posible entre sí, de forma que no afectaran los costos de su redistribución; por ello, fue realizada una reunión con coordinación de producción, para solicitar los debidos permisos en la propuesta de colocación como vecinos próximos; 3) *OK*, la palabra

con la cual se marcaron las restricciones de flujo, significa que fueron consideradas para la distribución física actual, debido a su alto nivel de relación (importancia) en la cercanía de cada par de departamentos, de acuerdo con los resultados de promedio de flujos (movimientos).

Figura 1

Propuesta de mejora 1 para el diseño físico de planta -empresa de estudio



Fuente: Elaboración propia

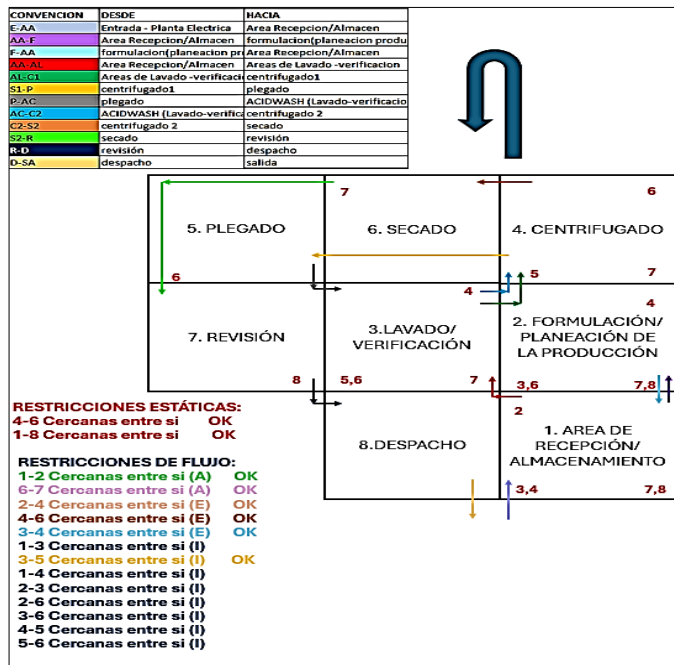
Presentación de diseño físico de planta: propuesta de mejora (2) con enfoque SLP y análisis de recorridos (rutas) en diagrama adimensional de bloques

Para la segunda propuesta de mejora, fue generado el diseño físico de planta bajo los siguientes parámetros: (1) se considera un diseño físico de planta distribuido en U y recorrido de los departamentos de derecha a izquierda en el plano (Ha & Chuang, 2023); (2) fueron

consideradas las restricciones estáticas para mantener los departamentos relacionados lo más próximos posibles entre sí, de forma que no afectarán los costos de su redistribución: por ello fue realizada una reunión con coordinación de producción para solicitar los debidos permisos en la propuesta de colocación cómo vecinos próximos; (3) las restricciones de flujo que están marcadas con la palabra *OK* significa que fueron consideradas para la distribución física actual, debido a su alto nivel de relación (importancia) en la cercanía de cada par de departamentos de acuerdo a los resultados de promedio de flujos (movimientos).

Figura 2

Propuesta de mejora 2 para el diseño físico de planta – empresa de estudio



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

La implementación de herramientas asociadas a la planeación sistemática de la distribución en planta (SLP, en sus siglas en inglés) permite a las organizaciones optimizar el uso de espacio, recursos físicos asociados y diseño de recorridos (rutas) para los procesos asociados. Lo anterior se ve evidenciado con el desarrollo metodológico SLP al interior de la organización de estudio, logrando resultados para la propuestas de mejora 1: optimización de tiempo de un 13.51%, representado en un ahorro en tiempo de ruta de 929 minutos- /mes y ahorro en distancia de ruta de 2363 metros (2,36 kilómetros, aproximadamente); propuestas de mejora 2: optimización de tiempo de un 11.35%, representado en un ahorro en tiempo de ruta de 795 minutos/mes y ahorro en distancia de ruta de 2023 metros (2,02 kilómetros, aproximadamente). Con esta mejora se logra identificar que una correcta colocación de instalaciones físicas de departamentos, al interior del espacio físico de planta, impacta directamente en los tiempos, costos y distancias a recorrer para el procesamiento de los pedidos de la empresa de estudio, lo cual resulta en un mejoramiento de los procesos y servicios ofrecidos a sus clientes.

Referencias bibliográficas

- Hu, X., & Chuang, Y. F. (2023). E-commerce warehouse layout optimization: systematic layout planning using a genetic algorithm. *Electronic Commerce Research*, 23(1), 97–114. <https://doi.org/10.1007/S10660-021-09521-9/METRICS>
- Islas Vargas, L. (2025). Métodos de investigación. *Logos Boletín Científico de La Escuela Preparatoria No. 2*, 12(23), 23–25. <https://doi.org/10.29057/PREPA2.V12I23.14039>
- Karaman, Z. et al. (2024). Facility layout planning using ALDEP and SketchUp for a printing company. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing*, 19(9), 6745–6771. <https://doi.org/10.1007/S12008-024-02198-Y/TABLES/6>
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. *Metodología Educativa*, 1(95), 155–177. <http://hdl.handle.net/2183/8533>
- Quispe, C. y otros. (2025). Incremento de la eficiencia en la atención de servicios técnicos aplicando herramientas de Lean Service y Distribución de Planta en el área de postventa de una empresa del sector de venta y alquiler de equipos ligeros. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/685741>



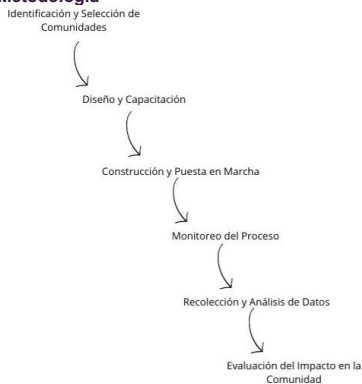
Biodigestor como alternativa energética y ecológica para hogares de bajos recursos del departamento del Chocó

Brayant Stíwar Palacios Córdoba
Fundación Universitaria Claretiana

Introducción

El proyecto de biodigestor como alternativa energética y ecológica para hogares de bajos recursos del departamento del Chocó; busca mejorar las condiciones de hogares vulnerables mediante la conversión de residuos orgánicos en biogás y abono. Esto promueve la sostenibilidad energética, reduce la contaminación y apoya el desarrollo ecológico y productivo en la región del Chocó. Además, responde a la creciente necesidad de energías renovables y gestión de residuos, contribuyendo al bienestar y la competitividad del departamento en el mediano y largo plazo.

Metodología



Resultados

Desarrollar un prototipo escalable que pueda ser replicado y adaptado a diferentes necesidades y contextos, ampliando su impacto positivo en las regiones.

Disminuir el potencial contaminante de los excrementos de vaca y otros residuos orgánicos mediante su conversión en biogás y biofertilizantes.

Conclusiones y discusión

El proyecto demostrará la adaptabilidad, accesibilidad y sostenibilidad de los biodigestores en el Chocó, con una aceptación positiva gracias a la capacitación y participación comunitaria.

La implementación de biodigestores en el Chocó ofrecerá energías renovables, cubriendo necesidades básicas y reduciendo la dependencia de combustibles fósiles, contribuyendo a la sostenibilidad ambiental.

Referencias

Consejo Privado de Competitividad. (2022). Índice Departamental de Competitividad. Obtenido de <https://compite.com.co/indice-departamental-de-competitividad/>

León Torres, C. A., Mendoza Avalos, G. A., Bardales Vásquez, C. B., Cabos Sánchez, J., & Barrera Gurbilón, M. A. (2019). Diseño e implementación de una planta piloto de producción de Biogás, Biol y Biosol. *Arnaldoa*, 26(3), doi:10.22497/arnaldoa.263.26311

Martínez, M. (25 de 02 de 2022). MONGABAY. (El biogás hecho a partir de restos de comida y estiércol gana terreno) Obtenido de <https://es.mongabay.com/2022/02/el-biogas-hecho-a-partir-de-restos-de-comida-y-estiercol-gana-terreno/>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (17 de Mayo de 2022). Hoy no se habla de basura, sino de residuos que son insumos para productos: Minambiente. Obtenido de <https://www.minambiente.gov.co/hoy-no-se-habla-de-basura-sino-de-residuos-que-son-insumos-para-productos-minambiente/>

Ramírez Cañón, M. C. (s.f.). ¿Qué hace falta para que Colombia sea autosuficiente en insumos para el agro? (EL ESPECTADOR)





La triple hélice, la cuádruple hélice y la quintuple hélice en el contexto del capital relacional. Un análisis bibliométrico y de literatura

Deyner Steven Ortiz Restrepo
Institución Universitaria Pascual Bravo

Introducción

La complejidad de los desafíos globales ha conllevado que la innovación sea un proceso colaborativo y dinámico que involucre a múltiples actores, fomentando la colaboración para compartir conocimiento y recursos (Rodríguez-Rebés et al., 2024). En este sentido, los modelos de innovación de Triple, Cuádruple y Quintuple Hélice son marcos analíticos que buscan conectar actores, conocimiento e innovación con el entorno (Sanabria-Z et al., 2022). De esta forma, mediante un análisis bibliométrico se identifican y analizan elementos claves en relación con los modelos de innovación y el capital relacional.

Resultados

Para el análisis bibliométrico se utilizó Bibliometrix, el cual es un paquete del lenguaje de programación R utilizado para realizar análisis bibliométricos completos y mapeo científico (Öztürk et al., 2024).



Figura 2. Red de co-ocurrencia.

Metodología

Se empleó la metodología PRISMA, con el fin de proporcionar una lista de verificación basada en la evidencia (Wang et al., 2024)

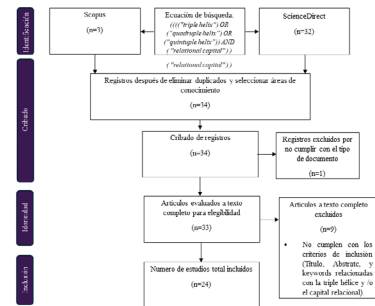


Figura 1. Diagrama de flujo de la búsqueda realizada según el método PRISMA

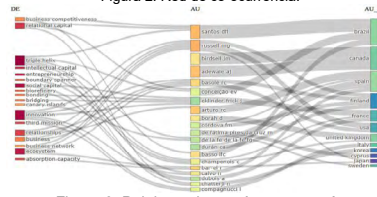


Figura 3. Palabras claves, Autores y país

Conclusiones y discusión

Los resultados resaltan la importancia que tiene la conexión entre los eslabones de la n-Hélice, la gestión del conocimiento y del capital intelectual al interior de cada uno de ellos. No obstante, la incertidumbre propia del proceso de relacionamiento requiere de un factor articulador, para lo cual se propone el capital relacional como un aliante para extraer, gestionar y tangibilizar el conocimiento creado en el trabajo colaborativo entre diferentes stakeholders.

Referencias





Satisfacción y salud en el trabajo: impulsando el éxito empresarial a través del bienestar de los colaboradores

María Camila Hernández Quiroga¹, Luisa Fernanda López Gómez²

¹Estudiante de décimo semestre Ingeniería Administrativa – Institución Universitaria Pascual Bravo.

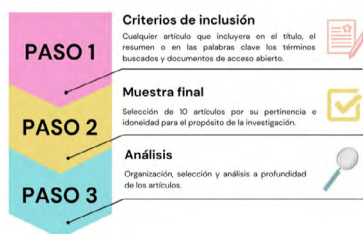
²Docente - Institución Universitaria Pascual Bravo.

Introducción

Debido a los desafíos actuales, la gestión del talento humano ha identificado como trascendental la atracción, motivación y retención de los empleados, alentándolos a trabajar mejor para aumentar la productividad (Davidescu et al., 2020). Sin embargo, en ocasiones las empresas presentan un ambiente de trabajo adverso que representa un factor de riesgo, puesto que se relaciona con mayores niveles de mala salud de los empleados que hacen que la motivación para trabajar sea una meta difícil de alcanzar (Sowunmi, 2022). Por lo tanto, es necesario identificar la influencia de la gestión del talento humano en la satisfacción y salud de los colaboradores.

Metodología

Se desarrolló una metodología de enfoque cualitativo y alcance descriptivo, construida con base en un proceso de curaduría de publicaciones en la base de datos Scopus:



Fuente: Elaboración propia

Resultados



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y discusión

- Las prácticas de gestión del talento humano que se centran en el otorgamiento de incentivos (intrínsecos o no), tienen un efecto favorable en la satisfacción y salud laboral de los colaboradores, creando un ambiente en el que los equipos prosperan, se facilita la solución de conflictos y se desarrolla el máximo potencial del empleado (Haslam et al., 2016).
- La satisfacción y salud laboral aumenta las tasas de retención, la productividad y mejora la imagen empresarial.

Referencias

Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156096>

Haslam, C., O'Hara, J., Kazi, A., Twumasi, R., & Haslam, R. (2016). Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business. *Safety Science*, 81, 99–108. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.06.010>

Sowunmi, O. A. (2022). Job satisfaction, personality traits, and its impact on motivation among mental health workers. *South African Journal of Psychiatry*, 28. <https://doi.org/10.4102/sajpspsychiatry.v28i0.1801>





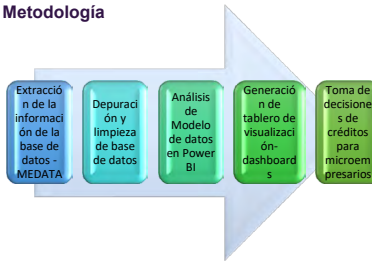
Propuesta de mejora para el proceso de evaluación y otorgamiento de créditos a microempresarios en Medellín mediante el uso de Power BI: estudio de caso

Urea, Maria Camila (2024), Pérez Maria Camila (2024) Araque, Gustavo Andrés (2024) Politécnico Gran Colombiano

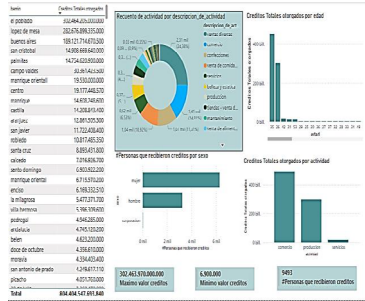
Introducción

La disponibilidad de datos abiertos de la Alcaldía de Medellín (MEDATA) ha transformado significativamente la dinámica empresarial y económica al proporcionar acceso libre a conjuntos de datos gubernamentales y empresariales. Este acceso ha impulsado la innovación, la toma de decisiones informadas y ha mejorado la eficiencia operativa en diversos sectores. Sin embargo, la robustez de las informaciones, forma de presentación de archivos y nivel de análisis de estos requieren oportunidades de mejora. El presente proyecto plantea una propuesta de optimización enfocada en análisis Big Data para las informaciones de MEDATA. Es desarrollada la metodología CDIO (Concebir, Diseñar, Implementar y Operar) asociado a la ciencia de datos de las informaciones disponibles. Los resultados obtenidos permiten mejorar la eficiencia, visualización y toma de decisiones en relación al proceso de evaluación y otorgamiento de créditos a microempresarios en la ciudad de Medellín, Colombia, a través de la propuesta de valor

Metodología



Resultados



Conclusiones y discusión

El portal de datos públicos del municipio de Medellín presenta algunas falencias en relación al conocimiento de su sistema de información financiero para la adjudicación de microcréditos a empresarios es por esto que implementación del método de automatización de datos con enfoque en Big Data aplicado en Power BI dará a la administración herramientas, para la toma de decisiones, tanto administrativas como operativas sobre la rentabilidad, eficiencia y controles adecuados, oportunos de la cartera presupuestal asociada.

Referencias

- Medellin, A. d. (27 de 11 de 2023). MEDATA- estrategia de datos de Medellín : <https://medata.gov.co/search/?theme=Econom%C3%A1Da%20y%20Finanzas>
- Moonen, N., Baijens, J., Ebrahim, M., & Helms, R. (2019, August). Small business, big data: an assessment tool for (big) data analytics capabilities in SMEs. In Academy of Management Proceedings. Academy of Management.





Análisis avanzado de ventas mensuales en el sector farmacéutico: aplicación de Power BI y ciencia de datos para evaluar rendimiento por asociado, producto y ciudad

Angie Johanna García (2024), Johan Sebastián Parra (2024) Andrés Felipe Rodríguez (2024)
Politécnico Gran Colombiano

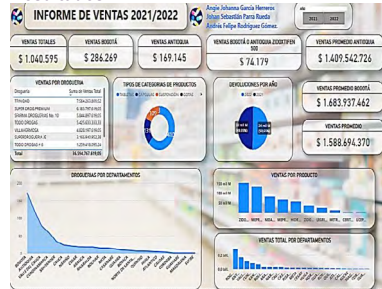
Introducción

Las Droguerías a nivel nacional se han convertido en el sustento de varias familias colombianas ya que aproximadamente el 70% de estos establecimientos son atendidos por sus propietarios, "Los antibióticos son medicamentos empleados en pacientes hospitalizados y ambulatorios, sin embargo, son este último tipo de pacientes los que mayores probabilidades de uso irracional tienen sobre estos productos" (Jobany & Fernando, 2015). Para lograr establecer esos planes de mercadeo y teniendo en cuenta las nuevas metodologías de análisis de información e inteligencia artificial se ve necesario integrar el ERP que maneja la empresa con una herramienta de Big Data como Power BI lo que permitirá tener visualizaciones de informes de manera resumida y clara y establecer en el nicho de mercado de droguerías de barrio como se puede lograr el incremento del volumen de ventas, optimizando los procesos, mejorando la toma de decisiones y generando una identificación de nuevas oportunidades de negocio.

Metodología



Resultados



Conclusiones y discusión

El análisis y generación de una propuesta de automatización de datos para el caso de estudio financiero puede permitir diseñar un instrumento para el registro organizado y estandarizado de cada uno de los procesos, con el fin de definir, clasificar y controlar cada uno de los elementos presupuestales de microcréditos que se requieren en cada uno de ellos.

Referencias

- Jobany, C. E., & Fernando, M. G. L. (2015). Consumo de antibióticos a partir de las ventas en droguerías en Santiago de Cali, Colombia. 50(1).
- Iniesta Ayuso, E. (2022). Power bi y su utilidad en la gestión empresarial. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/56558>





Planeación sistemática del diseño físico de planta para el sector textil: un caso de estudio con enfoque en distribución por procesos

Brayan Andrés Roncancio (2024), Samuel Vallejo (2024), Gustavo Andrés Araque Gonzalez (2024)
Politécnico Gran Colombiano

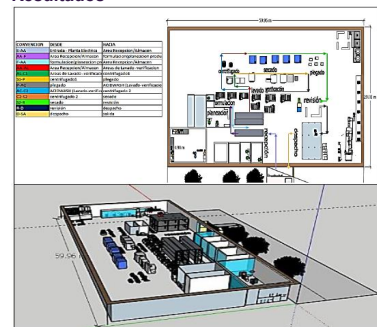
Introducción

La presente investigación tiene como objetivo la planeación y diseño físico de planta en sector textil a través de la metodología SLP (Systematic Layout Planning). Su propósito es la generación de una propuesta física de planta integral e interrelacionada con la secuencia de proceso productivo de *Acid Wash* (tratamiento especial textil), siendo este el proceso que más genera costos operacionales a la empresa. La finalidad de este estudio es mejorar la secuencia de producción (diagrama de recorrido) del proceso de *Acid Wash* y a su vez minimizar los costos y tiempos asociados. La presente investigación, de carácter cuantitativa, implica el análisis de la distribución física de planta actual, así como las variables involucradas en los niveles de flujos de personal en las áreas operativas de estudio. Se generaron protocolos de rutas en secuenciación tipo U para mejorar los tiempos y los costos asociados, así como el balanceo de los niveles de flujo en búsqueda de una ejecución de transporte eficiente. Los resultados obtenidos a través de la presente investigación permiten evidenciar mejoras significativas en distancia y tiempos de (13.51%) y (11.35%).

Metodología



Resultados



Conclusiones y discusión

La implementación de herramientas asociadas a la planeación sistemática de la distribución en planta (SLP) permite a las organizaciones optimizar el uso de espacio y diseño de recorridos (rutas) para los procesos asociados. Lo anterior se ve evidenciado con el desarrollo metodológico SLP al interior de la organización de estudio, logrando resultados para la propuesta de mejora: optimización de tiempo de un 11.35%, representando en un ahorro en tiempo de ruta de 795 minutos /mes y ahorro en distancia de ruta de 2023 metros (2,02 km aproximadamente).

Referencias

- Erdiansyah, M. Y., & SZS, J. A. (2024). Redesign of Production Floor Layout Using Systematic Layout Planning (SLP) Method. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 5(2), 1567–1580. <https://doi.org/10.37385/IJEDR.V5I2.5384>
- Muther, R. (2009). Plant layout and materials handling. *Materials Handling Handbook*, 1, 19–77.





El Simposio Internacional de Productividad se ha convertido en uno de los principales escenarios de encuentro de la Red Académica de Productividad (Redprod). Año tras año, este evento permite socializar resultados de investigación, compartir experiencias de intervención en organizaciones, visibilizar productos académicos, impulsar la formación investigativa y promover reflexiones sobre los retos de la productividad en diferentes sectores económicos y sociales. De esta manera, funciona como un espacio de divulgación científica y como escenario de integración institucional, aprendizaje colaborativo y proyección académica. En esta edición, se presentan los trabajos del 12° Simposio Internacional de Productividad, que contó con 53 productos socializados con un creciente interés de estudiantes, docentes e investigadores por compartir resultados, experiencias y propuestas relacionadas con la productividad, la sostenibilidad, la innovación, la gestión de procesos, la logística, la transformación digital y el desarrollo organizacional.

www.pascualbravo.edu.co

 **IUPascualBravo**

VIGILADA Mineducación

Acreditados en Alta Calidad.
Resolución 012512 del MEN.
29 de junio de 2022 - 6 años.

Teléfono: (+57) 604 448 05 20
Calle 73 # 73a - 226 Robledo,
Vía El Volador



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación