



Caracterización y documentación para los procesos de Galeón Textil S.A.S

Modalidad: Semestre de industria

Gloria Andrea Monsalve Herrera

Trabajo de grado presentado para optar al título de Ingeniero Industrial

Asesor

Nelson Orozco Alzate, Doctor (PhD) en Administración Gerencial.

Universidad de Antioquia
Facultad de Ingeniería
Ingeniería Industrial
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Monsalve Herrera, 2024)

Referencia

Monsalve Herrera (2024). *Archivo fotográfico de la Universidad de Antioquia: valoración histórica de las fotografías, 1997 - 2003* 2003 [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



Gerente Galeón textil S.A.S: Alberto Toro Gonzalez

Asesor interno: Nelson Orozco Alzate

Asesor Externo: Aloxman Gil Duque



Centro de Documentación Ingeniería (CENDOI)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: Julio Cesar Saldarriaga Molina.

Jefe departamento: Mario Alberto Gaviria.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Con gratitud y aprecio, dedico esta tesina a todos aquellos que han contribuido con su esfuerzo, conocimiento y apoyo en la realización de este trabajo. En especial, quiero expresar mi sincero agradecimiento a mi familia por su incondicional respaldo, y a mis profesores por su invaluable orientación y guía a lo largo de este proceso académico.

Agradezco también a la empresa Galeón Textil S.A.S por brindarme la oportunidad de sumergirme en el fascinante mundo de la ingeniería industrial y por abrirme las puertas para explorar y documentar sus procesos productivos.

Que este trabajo contribuya al avance y desarrollo tanto de la empresa como de la disciplina de la ingeniería industrial.

¡A todos, mi más profundo agradecimiento!

Agradecimientos

Agradezco de manera especial a Tity por su constante apoyo, inspiración y ayuda en los momentos más desafiantes de este proceso. Su presencia y ánimo fueron una fuente de motivación inigualable.

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1 Objetivos	12
1.1 Objetivo general	12
1.2 Objetivos específicos.....	12
2 Marco teórico	13
3 Metodología	21
4 Resultados	25
5 Análisis.....	43
6 Conclusiones	94
Referencias	98

Lista de tablas

Tabla 1	Escala de prioridad.....	29
Tabla 2	Método de recopilación de la información.....	30
Tabla 3	Tasa de rotación de personal	43
Tabla 4	Ejemplo de encuestas evaluación ambiente laboral	46
Tabla 5	Ejemplo de Plan de Acción	49
Tabla 6	Plan de Acción para Mejorar Infraestructura y Protocolos de Seguridad.....	52
Tabla 7	Ejemplo de Plan de Acción	56
Tabla 8	Ejemplo de Plan de Acción	59
Tabla 9	Ejemplo de un plan de carrera.....	62
Tabla 10	Ejemplo implementación cultura de transparencia	87
Tabla 11	Ejemplo implementación Seguridad y Bienestar	91

Lista de figuras

Figura 1	Organigrama empresa Galeón textil S.A.S.....	26
Figura 2	Mapa de procesos empresa Galeón textil S.A.S.....	27
Figura 3	SIPOC empresa Galeón textil S.A.S.....	28
Figura 4	Estandarización de encabezado de documento de caracterización.....	31
Figura 5	Estandarización de pie de página del documento de caracterización.....	31
Figura 6	Bitácora control de cambios	32
Figura 7	Simbología utilizada para la elaboración de los diferentes diagramas de flujo.....	33
Figura 8	Diagrama de flujo de uno de los procesos – Bodega producto terminado	33
Figura 9	Tasa de rotación de personal.....	43
Figura 10	Proyección índice de rotación de personal	45

Siglas, acrónimos y abreviaturas

SIPO	Suppliers-Inputs-Process-Customers
ERP	Enterprise Resource Planning
SCM	Supply Chain Management
DASHBOARD	Cuadro de mando
PDCA	Plan, Do, Check y Act
CMM	Capability Maturity Model
RUP	Rational unified process
FODA	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
CRM	Customer Relationship Management
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
RCE	Responsabilidad social empresarial

Resumen

Esta tesis aborda la problemática de la alta rotación de personal en Galeón Textil S.A.S., una empresa del sector textil especializada en la confección y comercialización de prendas de vestir. La elevada rotación de empleados ha generado impactos negativos en la continuidad operativa, la calidad de los productos y los costos de contratación y formación de nuevo personal. Con el objetivo de mitigar estos efectos, se propone la caracterización detallada de los procesos operativos de la empresa.

El estudio se centra en la elaboración de un plan de capacitación y entrenamiento para el personal del sector de transformación mediante la caracterización de sus procesos existentes detallados en la tabla 1, allí se describen los procesos de transformación y sus interfaces, y se analizan las oportunidades de mejora en el control de documentos. La metodología utilizada incluye observación, recolección de información, entrevistas, y análisis documental. Además, se realiza un análisis matricial del control de documentos y se identifican puntos críticos en cada etapa productiva.

Las conclusiones del estudio destacan la identificación de áreas de mejora en términos de eficiencia operativa y calidad de productos, la importancia de mejorar el entrenamiento para nuevos empleados, y la necesidad de implementar herramientas de mejora continua como Kaizen y 5S. Además, se espera que las acciones propuestas fortalezcan la competitividad de Galeón Textil S.A.S., permitiéndole destacarse en el mercado.

Este estudio no solo proporciona una base para la implementación de un programa de capacitación estructurado, sino que también contribuye a la reducción de la rotación de personal, la mejora de la eficiencia operativa y el mantenimiento de la competitividad de la empresa.

Palabras clave: Rotación de personal, procesos operativos, capacitación y entrenamiento, continuidad operativa, calidad de productos, competitividad en el mercado, caracterización de procesos.

Abstract

This thesis addresses the issue of high employee turnover at Galeón Textil S.A.S., a company in the textile sector specializing in the manufacturing and commercialization of clothing. The high turnover rate has negatively impacted operational continuity, product quality, and the costs associated with hiring and training new personnel. To mitigate these effects, a detailed characterization of the company's operational processes is proposed.

The study focuses on developing a training plan for the transformation sector staff by characterizing existing processes. It describes the transformation processes and their interfaces and analyzes opportunities for improvement in document control. The methodology includes observation, data collection, interviews, and document analysis. Additionally, a matrix analysis of document control is conducted, and critical points in each production stage are identified.

The study's conclusions highlight the identification of improvement areas in terms of operational efficiency and product quality, the importance of enhancing training for new employees, and the need to implement continuous improvement tools such as Kaizen and 5S. Additionally, the proposed actions are expected to strengthen the competitiveness of Galeón Textil S.A.S., enabling it to stand out in the market.

This study not only provides a foundation for implementing a structured training program but also contributes to reducing employee turnover, improving operational efficiency, and maintaining the company's competitiveness.

Keywords: Employee turnover, operational processes, training and retraining, operational continuity, product quality, market competitiveness, process characterization.

Introducción

La presente tesis se desarrolla en la empresa Galeón Textil S.A.S., identificada con NIT 900503391-9, la cual opera en el sector textil bajo el código CIIU 1410, especializado en la confección de prendas de vestir, excluyendo prendas de piel. Galeón Textil se dedica tanto a la fabricación como a la comercialización de ropa, teniendo como cliente principal a Almacenes ÉXITO S.A., y como clientes secundarios a Cencosud y Almacenes FLAMINGO.

A pesar de su éxito en el mercado, Galeón Textil enfrenta una problemática significativa como son los índices de rotación de personal ilustrados en la tabla 3. Este desafío impacta negativamente en la continuidad operativa y en la calidad de los productos, además de incrementar los costos asociados a la contratación y formación de nuevo personal. La tasa de rotación de personal ha mostrado un incremento sostenido durante los últimos tres años, subrayando la magnitud del problema.

Con el propósito de mitigar esta problemática, esta tesis se centra en la caracterización detallada de los procesos operativos de la empresa. La caracterización de procesos es una herramienta fundamental para identificar y documentar las actividades clave, los recursos necesarios y los puntos críticos de cada etapa de producción. A través de este análisis, se pretende elaborar un plan de capacitación y entrenamiento para el personal, describir los procesos de transformación y sus interfaces, y analizar las oportunidades de mejora mediante la caracterización de procesos.

Para el desarrollo de esta tesis en cuanto al marco metodológico se utilizará algunas estrategias tales como la de observación y recolección de información, analizando cada proceso considerando sus entradas y salidas. Se realizarán análisis de los procesos existentes teniendo en cuenta el mapa de procesos, revisión documental, entrevistas, descripción detallada de procesos, análisis matricial del control de documentos, identificación de puntos críticos, entrega del modelo de mapa de procesos, implementación del programa de capacitación, seguimiento y mejora continua.

Desde el marco teórico se explorarán teorías y conceptos relacionados con la gestión de procesos en el ámbito industrial, incluyendo modelos de mejora continua como el Ciclo de Deming (PDCA), técnicas de análisis de procesos como la diagramación de procesos y la identificación de puntos críticos, así como enfoques para la optimización de procesos productivos. También se examinarán diversas herramientas y técnicas utilizadas en la gestión de procesos, como el Diagrama de Ishikawa, el Diagrama de Flujo de Procesos y la matriz de priorización. Se analizarán diferentes enfoques para optimizar los procesos organizacionales, como la reingeniería de procesos, el lean manufacturing, y la gestión por procesos, los cuales ofrecen estrategias específicas para eliminar desperdicios, reducir tiempos de ciclo, mejorar la calidad y aumentar la eficiencia operativa.

Además, en las conclusiones se analizará cómo la empresa fomenta la retención del talento y promueve la lealtad de los empleados. Esto puede incluir la implementación de políticas de compensación y beneficios competitivos, programas de reconocimiento y recompensa, oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización, y la promoción de un ambiente de trabajo saludable y motivador. Dado el papel cada vez más relevante de la tecnología en la optimización de procesos y la gestión empresarial, se examinarán teorías y herramientas relacionadas con las TIC, incluyendo sistemas de gestión empresarial (ERP), herramientas de simulación y modelado de procesos, y plataformas de capacitación y aprendizaje en línea.

El desarrollo de esta tesis no solo proporcionará una base sólida para la implementación de un programa de capacitación estructurado en Galeón Textil S.A.S., sino que también contribuirá a reducir la rotación de personal, mejorar la eficiencia operativa y mantener la competitividad de la empresa en el mercado.

1 Objetivos

1.1 Objetivo general

Elaborar un plan de capacitación y entrenamiento para el personal del sector de transformación de la empresa Galeón Textil mediante la caracterización de sus procesos existentes

1.2 Objetivos específicos

- Describir los procesos de transformación y sus interfaces, de la empresa Galeón Textil S.A.S
- Analizar bajo la modalidad de caracterización de procesos los referidos a la transformación y describir de manera matricial el control de los documentos y sus posibles oportunidades de mejora.
- Describir de manera matricial el control de los documentos y sus posibles oportunidades de mejora mediante la caracterización de procesos.
- Describir matricialmente los cambios, o mejoras de los procesos de transformación que muestre, mostrando las variaciones resultantes.
- Identificar puntos críticos mediante la caracterización de procesos por medio de la documentación detallada de cada etapa productiva.
- Describir el nuevo modelo de Mapa de Procesos debidamente caracterizado, base para la toma de decisiones en las acciones de control de documentos y la capacitación y entrenamiento del personal de la empresa.
- Entregar modelo de mapa de procesos debidamente caracterizado, que sirva como base para la toma de decisiones.

2 Marco teórico

Gestión de procesos

En cuanto a la gestión de procesos se exploran teorías y conceptos relacionados con la gestión de procesos en el ámbito industrial. Esto incluye modelos de mejora continua como el Ciclo de Deming (PDCA), técnicas de análisis de procesos como la diagramación de procesos y la identificación de puntos críticos, así como enfoques para la optimización de procesos productivos (Rivas, M., 2022, pp. 123-130).

En este sentido se pueden explorar diferentes modelos de gestión de procesos, como el Modelo de Madurez de Procesos (CMM), el Modelo de Proceso Unificado (RUP), o el Modelo de Proceso Ágil (Agile), entre otros. Cada modelo ofrece un marco conceptual para entender y mejorar los procesos organizacionales desde diferentes perspectivas, como la calidad, la eficiencia y la innovación (Gómez, E., 2023, pp. 45-53).

Asimismo, es importante examinar diversas herramientas y técnicas utilizadas en la gestión de procesos, tales como el diagrama de Ishikawa o diagrama de causa-efecto espina de pescado, el Diagrama de Flujo de Procesos, la matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) y la matriz de priorización (también conocida como matriz de Eisenhower). Estas herramientas y técnicas son útiles para identificar problemas, analizar causas raíz, priorizar acciones de mejora y monitorear el desempeño de los procesos (Andrade & Campaña, 2022, pp. 77-84).

Con el avance de la tecnología, se pueden considerar estrategias de automatización y digitalización de procesos para mejorar la eficiencia y la productividad. Esto incluye la implementación de sistemas de gestión empresarial (ERP), sistemas de gestión de la cadena de suministro (SCM), sistemas de gestión de la relación con los clientes (CRM) y otras herramientas de software diseñadas para optimizar procesos específicos dentro de la organización (García, 2023, pp. 210-215).

Mapa de procesos

Se puede analizar la cadena de valor de la empresa para identificar actividades que agregan valor y actividades que no agregan valor. La gestión de la cadena de valor permite optimizar los procesos organizacionales a través de la identificación de áreas para mejorar en todas las etapas de la cadena de valor, desde la adquisición de materias primas hasta la entrega del producto final al cliente (García, 2023, pp. 198-203).

El mapa de procesos es una herramienta esencial en la gestión empresarial que permite visualizar, analizar y mejorar los procesos dentro de una organización. Diversos autores han destacado su importancia y utilidad en el contexto empresarial.

Harrington (1991) destaca que el mapa de procesos es fundamental para identificar, analizar y mejorar los procesos dentro de una organización, contribuyendo a la eficiencia y efectividad de las operaciones empresariales. Según Harrington, "El mapeo de procesos proporciona una visión clara de cómo se realizan las tareas, permitiendo identificar áreas de mejora y eliminar ineficiencias" (p. 45-50).

Davenport (1993) subraya que los mapas de procesos son cruciales para comprender cómo se realiza el trabajo dentro de una empresa y para identificar áreas de mejora

Gestión del talento humano

Dado el énfasis en el entrenamiento de empleados nuevos y la alta rotación de personal en la empresa, se examinan teorías y prácticas relacionadas con la gestión del talento humano. Esto incluye modelos de capacitación y desarrollo de empleados, estrategias para retener talento y enfoques para mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral (Delgado et al., 2018, pp. 65-72).

Profundizar en las estrategias y prácticas de reclutamiento y selección de personal utilizadas por la empresa. Esto puede incluir la identificación de fuentes de reclutamiento efectivas, como redes profesionales, bolsas de trabajo en línea y ferias de empleo, así como la implementación de

técnicas de selección, como entrevistas estructuradas, evaluaciones psicométricas y pruebas de habilidades específicas (Delgado et al., 2018, pp. 82-89).

Analizar los programas de capacitación y desarrollo diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los empleados en la empresa. Esto puede incluir la identificación de necesidades de capacitación a través de evaluaciones de desempeño y encuestas de satisfacción laboral, así como la implementación de programas de formación en áreas como habilidades técnicas, habilidades interpersonales y liderazgo (Delgado et al., 2018, pp. 95-102).

Explorar el proceso de evaluación del desempeño empleado por la empresa para medir y gestionar el rendimiento de los empleados. Esto puede incluir la definición de objetivos y metas individuales, la realización de evaluaciones periódicas de desempeño, una retroalimentación constructiva y el establecimiento de planes de desarrollo personalizado. (Delgado, L., et. al. 2018).

Examinar cómo la empresa gestiona el cambio organizacional y fomenta la innovación entre sus empleados. Esto puede incluir la implementación de programas de cambio organizacional, la promoción de una cultura de innovación y creatividad, y la creación de espacios para la colaboración y el intercambio de ideas entre los empleados. (Delgado, L., et. al. 2018).

Analizar cómo la empresa fomenta la retención del talento y promueve la lealtad de los empleados. Esto puede incluir la implementación de políticas de compensación y beneficios competitivos, programas de reconocimiento y recompensa, oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización, y la promoción de un ambiente de trabajo saludable y motivador. (Delgado, L., et. al. 2018).

Gestión organizacional

Se aborda el tema de la competitividad empresarial en el contexto del mercado textil. Se exploran teorías y estrategias para mejorar la competitividad, incluyendo la diferenciación de productos, la optimización de procesos, y la importancia de la innovación y la calidad en un mercado globalizado y altamente competitivo. (Benavides, S., & Steve, Y., 2024).

Se puede profundizar en el análisis del entorno empresarial en el que opera Galeón Textil S.A.S, incluyendo factores como la competencia existente, las tendencias del mercado, las barreras de entrada y salida, y las oportunidades y amenazas externas. Esto permite a la empresa comprender mejor su posición competitiva y ajustar su estrategia en consecuencia. (Benavides, S., & Steve, Y., 2024).

Así mismo, explorar cómo la empresa puede diferenciar sus productos y servicios para destacarse en el mercado. Esto puede incluir el desarrollo de características únicas, la personalización para satisfacer las necesidades específicas de los clientes, la creación de una marca fuerte y reconocible, y la oferta de valor agregado a través de servicios complementarios. (Benavides, S., & Steve, Y., 2024).

También, analizar cómo la empresa puede mejorar su eficiencia operativa para reducir costos, aumentar la productividad y mejorar la calidad de sus productos y servicios. Esto puede incluir la optimización de procesos, la implementación de tecnologías avanzadas, la gestión eficaz de la cadena de suministro, y la adopción de prácticas de gestión de la calidad. (Benavides, S., & Steve, Y., 2024).

Se puede examinar cómo la empresa puede fomentar la innovación y el desarrollo de nuevos productos y servicios para mantenerse relevante en un mercado en constante cambio. Esto puede incluir la inversión en investigación y desarrollo, la colaboración con socios estratégicos, la adquisición de tecnologías emergentes, y la creación de una cultura empresarial que fomente la creatividad y la experimentación. (Benavides, S., & Steve, Y., 2024).

Y a su vez, considerar cómo la empresa puede expandir sus operaciones a nuevos mercados geográficos o segmentos de clientes para aumentar su base de clientes y diversificar sus fuentes de ingresos. Esto puede implicar la identificación de oportunidades de crecimiento internacional, la adaptación de productos y estrategias de marketing a diferentes culturas y contextos empresariales, y la gestión de riesgos asociados con la expansión internacional. (Babelcube Inc., 2019).

Dado el papel cada vez más relevante de la tecnología en la optimización de procesos y la gestión empresarial, se examinan teorías y herramientas relacionadas con las TIC. Esto incluye

sistemas de gestión empresarial (ERP), herramientas de simulación y modelado de procesos, y plataformas de capacitación y aprendizaje en línea. (De Pablos C., et. al. 2019).

Los sistemas ERP integran y automatizan los procesos empresariales, incluyendo áreas como finanzas, recursos humanos, inventario, compras y ventas. Para Galeón Textil S.A.S, un ERP podría ayudar a optimizar la gestión de la cadena de suministro, mejorar la planificación de la producción y simplificar la contabilidad y el control de costos. (De Pablos C., et. al. 2019).

Los sistemas SCM ayudan a gestionar el flujo de materiales, información y recursos a lo largo de la cadena de suministro, desde la adquisición de materias primas hasta la entrega del producto final al cliente. Para Galeón Textil S.A.S, un SCM podría mejorar la visibilidad y la coordinación en toda la cadena de suministro, reducir los tiempos de entrega y optimizar los niveles de inventario. (De Pablos C., et. al. 2019).

Los sistemas CRM ayudan a gestionar las relaciones con los clientes, almacenando y analizando información sobre clientes actuales y potenciales para mejorar la interacción y la satisfacción del cliente. Para Galeón Textil S.A.S, un CRM podría facilitar la gestión de contactos y clientes, mejorar el seguimiento de ventas y promociones, y personalizar la atención al cliente. (De Pablos C., et. al. 2019).

Herramientas organizacionales

Herramientas de Planificación de Recursos de Fabricación (MRP): Las herramientas MRP ayudan a planificar y programar la producción en función de la demanda de productos y la disponibilidad de materias primas y recursos. Para Galeón Textil S.A.S, un MRP podría mejorar la planificación de la producción, reducir los tiempos de entrega y optimizar los niveles de inventario. (De Pablos C., et. al. 2019).

Las plataformas de comercio electrónico permiten a las empresas vender productos y servicios en línea, ampliando su alcance y facilitando la venta directa al consumidor. Para Galeón Textil S.A.S, una plataforma de comercio electrónico podría abrir nuevos canales de venta, mejorar

la visibilidad de la marca y proporcionar una experiencia de compra conveniente para los clientes. (García, A., 2022).

Las herramientas de analítica de datos permiten recopilar, analizar y visualizar datos empresariales para obtener introspección y tomar decisiones informadas. Para Galeón Textil S.A.S, estas herramientas podrían ayudar a identificar tendencias de mercado, prever la demanda de productos, optimizar la producción y mejorar la eficiencia operativa. (García, A., 2022).

Las plataformas de colaboración y comunicación, como correos electrónicos, videoconferencias y herramientas de mensajería instantánea, facilitan la comunicación y la colaboración entre equipos distribuidos geográficamente. Para Galeón Textil S.A.S, estas plataformas podrían mejorar la coordinación entre equipos de diseño, producción y ventas, permitiendo una respuesta más rápida a las demandas del mercado. (Jordán, H. 2019).

El correo electrónico es una herramienta fundamental para la comunicación empresarial. Permite enviar mensajes rápidos, compartir documentos adjuntos y mantener un registro de conversaciones. Galeón Textil S.A.S puede utilizar plataformas de correo electrónico empresarial para facilitar la comunicación interna y externa entre empleados, proveedores y clientes. (Jordán, H. 2019).

Las herramientas de mensajería instantánea, como Slack, Microsoft Teams o WhatsApp Business, permiten la comunicación en tiempo real entre equipos de trabajo. Estas plataformas ofrecen funciones como chats grupales, llamadas de voz y video, compartición de archivos e integración con otras herramientas empresariales. Galeón Textil S.A.S puede utilizar estas herramientas para agilizar la comunicación interna y mejorar la colaboración entre departamentos y equipos. (Jordán, H. 2019).

Las plataformas de videoconferencia, como Zoom, Google Meet o Skype for Business, permiten realizar reuniones virtuales con participantes de diferentes ubicaciones geográficas. Estas herramientas ofrecen funciones como video en alta definición, pantalla compartida, grabación de reuniones y salas virtuales. Galeón Textil S.A.S puede utilizar estas plataformas para realizar

reuniones de equipo, presentaciones de proyectos y entrevistas de trabajo de manera remota. (Jordán, H. 2019).

Las intranets corporativas son plataformas internas que permiten compartir información, documentos y recursos entre empleados de la empresa. Estas plataformas suelen incluir funciones como noticias corporativas, directorios de empleados, calendarios de eventos y foros de discusión. Galeón Textil S.A.S puede utilizar una intranet corporativa para centralizar la información, fomentar la colaboración y mejorar la comunicación interna en la empresa. (Jordán, H. 2019).

Las plataformas de gestión de proyectos, como Trello, Asana o Jira, permiten planificar, organizar y seguir el progreso de proyectos en equipo. Estas herramientas ofrecen funciones como tableros Kanban, listas de tareas, asignación de responsabilidades y seguimiento de tiempos. Galeón Textil S.A.S puede utilizar estas plataformas para coordinar proyectos internos, asignar tareas a empleados y hacer un seguimiento del avance de los proyectos. (Jordán, H. 2019).

Las redes sociales corporativas son plataformas internas que permiten a los empleados compartir información, ideas y recursos de manera colaborativa. Estas plataformas suelen incluir funciones como perfiles de usuario, grupos de interés, noticias empresariales y herramientas de microblogging. Galeón Textil S.A.S puede utilizar una red social corporativa para fomentar la colaboración, la innovación y el intercambio de conocimientos entre empleados. (Jordán, H. 2019).

Medio ambiente y sociedad organizacional

Se considera el impacto de las prácticas empresariales en el medio ambiente y en la sociedad en general. Se exploran teorías y enfoques relacionados con la sostenibilidad ambiental, la responsabilidad social empresarial y la ética en los negocios, con el objetivo de promover prácticas empresariales responsables y sostenibles. (Rengifo, C., & Sanchez, S., 2022).

La gestión ambiental se refiere a las prácticas empresariales diseñadas para minimizar el impacto negativo de las operaciones de la empresa en el medio ambiente y promover la conservación de los recursos naturales. Esto puede incluir la implementación de políticas de reducción de emisiones de carbono, la adopción de prácticas de reciclaje y reutilización de

materiales, la optimización del uso de energía y agua, y la adopción de tecnologías limpias y sostenibles en los procesos de producción. (Cordero, P., & Sepúlveda, S., 2002).

La responsabilidad social corporativa se refiere al compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo social y económico de las comunidades en las que opera, así como de respetar los derechos humanos y promover la equidad y la inclusión social. Esto puede incluir la implementación de programas de apoyo a la educación, la salud y el bienestar de la comunidad, la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, y la participación en iniciativas de voluntariado y filantropía. (García, R., & Llorente, C., 2009).

La ética empresarial se refiere a los principios y valores morales que guían las decisiones y acciones de la empresa en sus relaciones con los empleados, clientes, proveedores, accionistas y otras partes interesadas. Esto puede incluir el establecimiento de códigos de conducta ética, la promoción de la transparencia y la integridad en todas las actividades empresariales, y el cumplimiento de estándares éticos y legales en todas las operaciones de la empresa. (Xul, G., et al. 2019)

La gobernanza corporativa se refiere al sistema de dirección y control que guía y supervisa las actividades de la empresa en nombre de sus accionistas y otras partes interesadas. Esto puede incluir la adopción de prácticas de gobierno transparentes y responsables, la separación de funciones entre la alta dirección y la junta directiva, y la promoción de la rendición de cuentas y la equidad en la toma de decisiones empresariales. (Sayús, G., 2021).

El reporte y la divulgación de información se refiere a la comunicación transparente y veraz de las prácticas de sostenibilidad y RSE de la empresa a sus partes interesadas. Esto puede incluir la elaboración y publicación de informes de sostenibilidad y RSE, la participación en índices de sostenibilidad y calificaciones de RSE, y el compromiso con la rendición de cuentas y la mejora continua en materia de sostenibilidad y RSE. (Sayús, G., 2021).

Al adoptar prácticas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, Galeón Textil S.A.S puede mejorar su reputación y legitimidad en el mercado, fortalecer sus relaciones con las partes interesadas, y contribuir positivamente al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad en general.

3 Metodología

La metodología de esta tesis se desarrollará en varias fases interrelacionadas, con el objetivo de elaborar un plan de capacitación y entrenamiento para el personal de Galeón Textil S.A.S. La metodología se fundamenta en la caracterización de procesos existentes, la descripción de sus interfaces, y el análisis del control documental, así como en la identificación de oportunidades de mejora.

Para ello y como se planteó en uno de los objetivos específicos, donde se debe describir los procesos de transformación y sus interfaces para la empresa Galeón Textil S.A.S, se realizó un análisis de los procesos existentes, por medio de revisión documental que permitió recopilar la información de documentos existentes relacionados con los procesos de transformación. También por medio de entrevistas y observación directa visitando áreas de trabajo para observar como se realizan los procesos en la práctica. Las etapas en las que se desarrolló esta metodología son las siguientes:

Revisión Documental: Para entender a fondo los procesos actuales, se iniciará con la recopilación de todos los documentos pertinentes, tales como manuales, procedimientos y cualquier otro material que describa los procesos de transformación. Esta revisión documental permitirá evaluar la situación actual y establecer una base sólida para la caracterización de los procesos.

Entrevistas y Observación: Se llevarán a cabo entrevistas con personal clave, incluyendo operadores, supervisores y gerentes, para obtener una perspectiva completa de los procesos. Además, se realizarán observaciones directas en las áreas de trabajo, lo que permitirá observar cómo se llevan a cabo los procesos en la práctica y detectar posibles discrepancias entre la documentación y la realidad operativa.

Para desarrollar el objetivo que abarca la modalidad de caracterización de procesos referidos a la transformación y describir de manera matricial el control de los documentos y sus posibles oportunidades de mejora se planteó lo siguiente:

Descripción Detallada: Se elaborará un mapeo de procesos detallado que describirá cada etapa del proceso de transformación, identificando las entradas, salidas, recursos y responsables en cada fase. Este mapeo incluirá un diagrama de flujo que facilite la visualización y comprensión de los procesos.

Documentación de Interfaces: Se documentará cómo interactúan los diferentes procesos entre sí, asegurando una visión integral de las interdependencias y flujos de trabajo dentro de la empresa.

Análisis Matricial del Control de Documentos: Se identificará y listará todos los documentos utilizados en cada proceso. Luego, se evaluará cómo se gestionan, actualizan y almacenan estos documentos, identificando áreas donde el control documental puede mejorarse para aumentar la eficiencia y reducir errores.

Para identificar los puntos críticos mediante la caracterización de procesos por medio de la documentación detallada de cada etapa productiva se realizaron los siguientes análisis:

Análisis de Riesgos: A través de la caracterización de procesos, se identificarán puntos críticos donde los errores son más probables o donde existen cuellos de botella. Se documentarán detalladamente estos puntos críticos, describiendo su impacto potencial en la operación y la calidad del producto.

Plan de Mitigación: Se desarrollarán estrategias específicas para mitigar los riesgos identificados. Esto incluirá la asignación de los recursos necesarios para implementar estas estrategias, asegurando que se aborden de manera efectiva los puntos críticos.

Y por último, con todo el esquema planteado anteriormente se llega al desarrollo del plan de capacitación para la empresa Galeón textil S.A.S

Diseño del Programa de Capacitación: Se definirán los objetivos específicos del programa de capacitación, alineándolos con las necesidades identificadas en la caracterización de procesos y los puntos críticos. El contenido de la capacitación se desarrollará con base en esta

caracterización, asegurando que se aborden todas las áreas clave. Se seleccionarán los métodos de capacitación más adecuados, tales como talleres, cursos en línea y sesiones prácticas.

Implementación del Programa de Capacitación: Se establecerá un cronograma detallado para la implementación de las actividades de capacitación. Además, se implementarán mecanismos para evaluar la efectividad de la capacitación y recoger retroalimentación de los participantes, lo que permitirá realizar ajustes y mejoras continuas.

Además, como entregable se presenta el modelo de mapa de procesos debidamente caracterizado, que sirva como base para la toma de decisiones.

Desarrollo del Mapa de Procesos y diagramas de flujo: Utilizando herramientas de modelado de procesos, se creará un mapa detallado y visualmente claro que represente los procesos de transformación de la empresa. Este mapa será revisado y validado con el personal clave para asegurar su precisión y completitud y para los diagramas de flujo crear la secuencia del proceso con el paso a paso y mostrar de forma gráfica por medio de los diagramas de flujo con el fin de que cada proceso se pueda comprender de una manera sencilla y rápida.

Presentación y Capacitación en el Uso del Mapa: El mapa de procesos se presentará a la alta dirección para su aprobación. Posteriormente, se capacitará al personal en el uso del mapa como herramienta para la toma de decisiones, asegurando que todos los involucrados comprendan su estructura y utilidad.

Para el seguimiento y la mejora continua, se describen matricialmente los cambios o mejoras de los procesos de transformación mostrando las variaciones resultantes.

Monitoreo de la Implementación: Se definirán y monitorearán indicadores de desempeño para evaluar la efectividad de los cambios implementados. Se programarán reuniones periódicas para revisar el progreso y ajustar el plan según sea necesario, garantizando una mejora continua.

Ciclo de Mejora Continua: Se realizarán evaluaciones periódicas de los procesos y del plan de capacitación para identificar nuevas áreas de mejora. El plan de capacitación y el mapa de procesos se revisarán y actualizarán de manera continua para asegurar su relevancia y efectividad.

4 Resultados

Los resultados de esta tesis se presentan en varias secciones, reflejando el enfoque sistemático para la elaboración del plan de capacitación y entrenamiento en Galeón Textil S.A.S. En primer lugar, se desarrolló un organigrama que ilustra la estructura organizacional, proporcionando una visión clara de los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo.

Además, se elaboró un mapa de procesos en el cual se puede identificar los principales procesos de transformación dentro de la empresa.

La priorización de procesos se realizó utilizando herramientas SIPOC como la matriz que permite visualizar los procesos sus entradas y salidas, además, la tabla 1 de priorización de procesos lo que permitió clasificar los procesos según su urgencia e importancia. Esto asegura que los esfuerzos de mejora se concentren en aquellos procesos que brindan mayor valor a la organización.

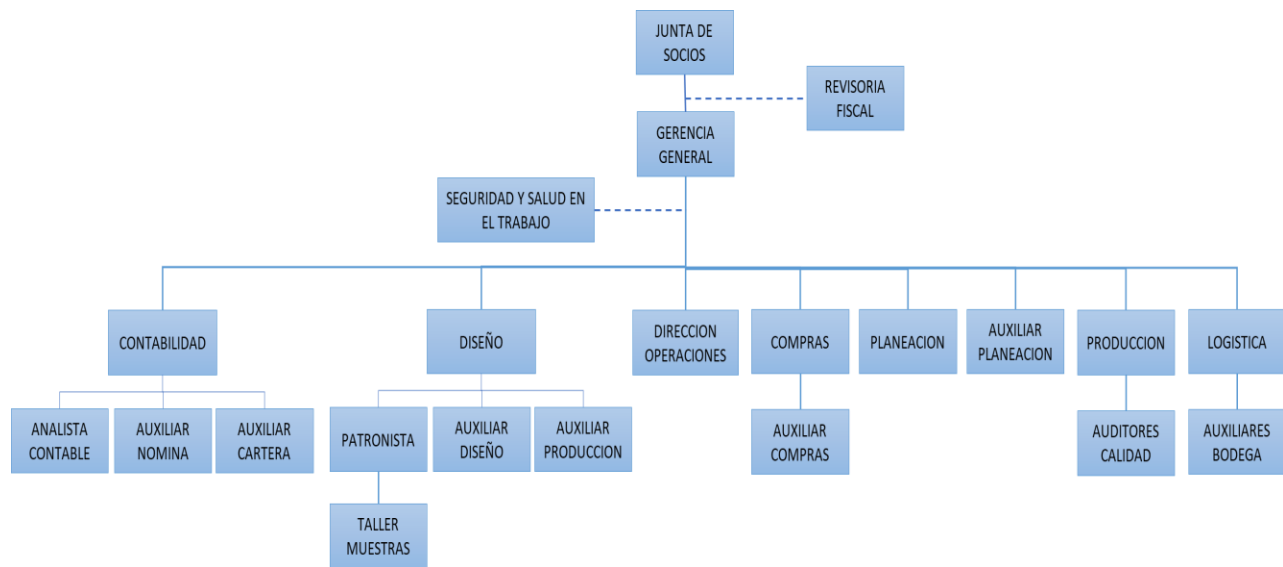
Además, se llevó a cabo una recolección de datos utilizando la metodología 5W y 1H, mediante cuestionarios y fichas de caracterización. Esta metodología facilitó la obtención de información relevante sobre las operaciones actuales, permitiendo un análisis profundo de cada proceso. Los diagramas de flujo complementaron esta recolección de datos al proporcionar representaciones gráficas que detallan el flujo de actividades y las interacciones entre diferentes etapas del proceso.

En conjunto, estos resultados proporcionan una base sólida para la identificación de oportunidades de mejora y a su vez, estos servirán como guía para el desarrollo e implementación del plan de capacitación para el personal nuevo y como reentrenamiento para el personal existente cumpliendo de esta forma con el objetivo general planteado en la tesis.

Organigrama

El organigrama presentado en la *Ilustración 1*, es una representación gráfica que muestra la estructura jerárquica y las relaciones de cada departamento dentro de la organización, proporcionando una visión clara que facilita la visualización de cómo está la distribución al interior de la empresa.

Figura 1
Organigrama empresa Galeón textil S.A.S



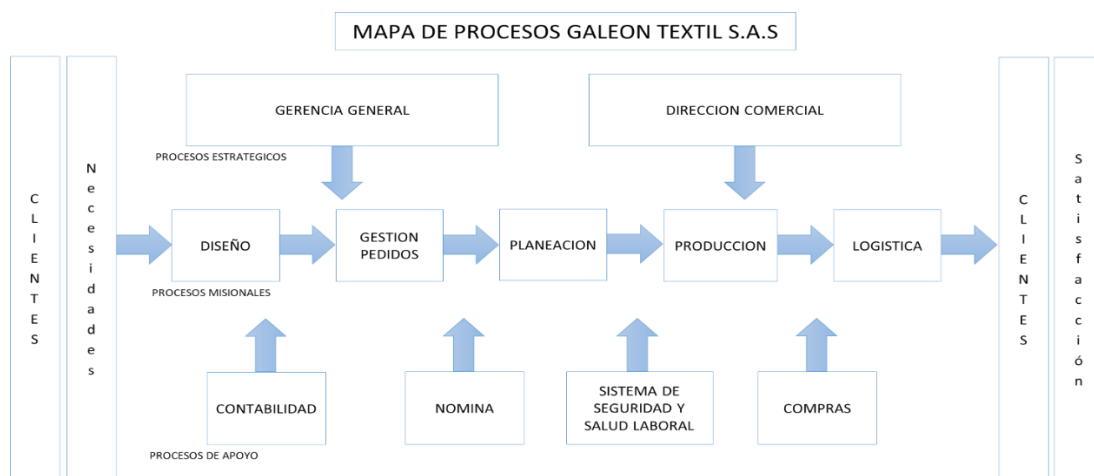
Nota: Ilustración elaborada por el autor

Mapa de procesos

El mapa de procesos representado en la *Ilustración 2*, corresponde a una representación gráfica que detalla los diferentes procesos a nivel interno de la empresa; permitiendo la visualización de como interactúan para tener una gestión más eficaz y eficiente.

El mapa de procesos es una herramienta esencial en la gestión empresarial que permite visualizar, analizar y mejorar los procesos dentro de una organización. Diversos autores han destacado su importancia y utilidad en el contexto empresarial, tal y como lo menciona Harrington (1991) destaca que el mapa de procesos es fundamental para identificar, analizar y mejorar los procesos dentro de una organización, contribuyendo a la eficiencia y efectividad de las operaciones empresariales. Según Harrington, "El mapeo de procesos proporciona una visión clara de cómo se realizan las tareas, permitiendo identificar áreas de mejora y eliminar ineficiencias" (p. 45-50).

Figura 2
Mapa de procesos empresa Galeón textil S.A.S

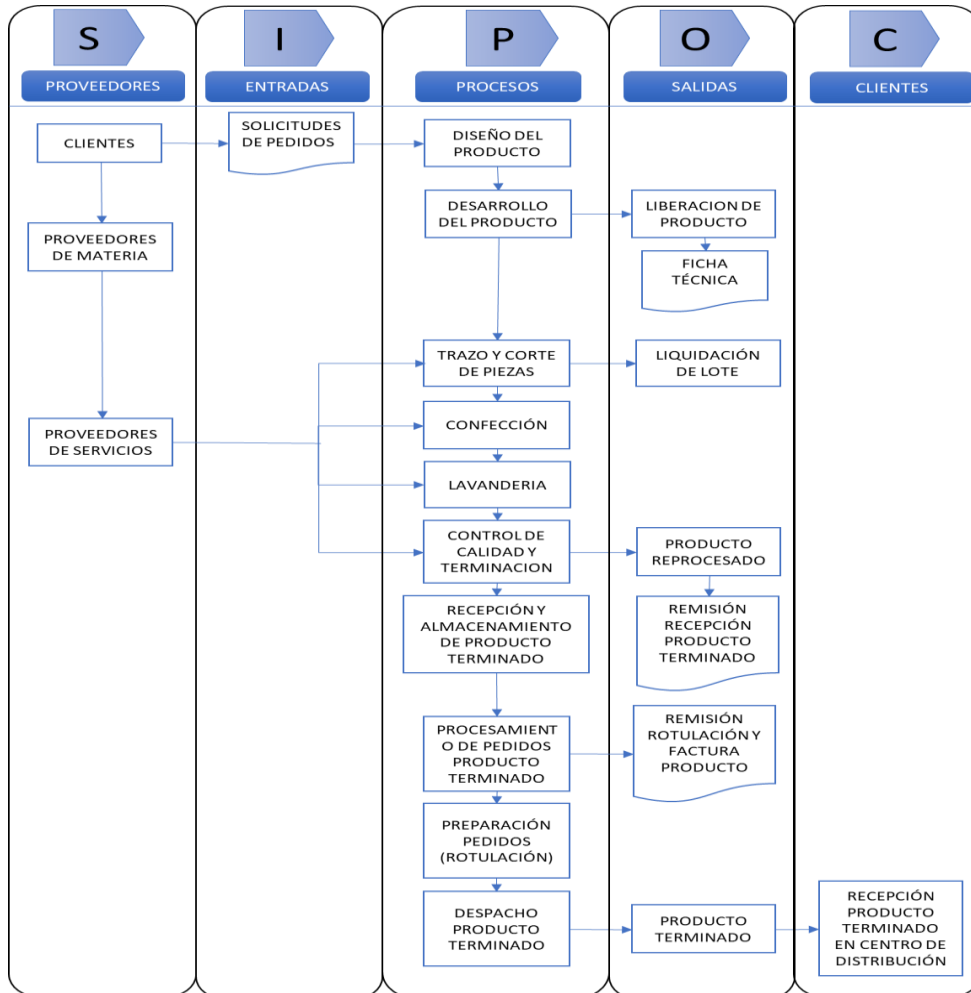


Descripción de los procesos clave

Para la identificación de los procesos clave se utiliza la herramienta SIPOC (suppliers-proveedores, inputs-entradas, process-procesos, outputs-salidas y Customers-clientes); esto con el fin de tener una visión clara y detalla del proceso en el que se quiere intervenir y conocer cómo se realiza dicho proceso.

Figura
SIPOC empresa Galeón textil S.A.S

3



Nota: Ilustración elaborada por el autor

Tabla de prioridades procesos clave

En la *Tabla 1* se puede visualizar el orden en el que deben ser analizados los diferentes procesos de la empresa, con el fin de enfocar los esfuerzos en los procesos que son más críticos; esta contiene un listado de procesos previamente identificados junto con algunos criterios que

permitirán evaluar cada proceso, asignando una puntuación que finalmente permitirá identificar los procesos con puntaje más, los cuales serán los que serán primeros en caracterizar.

Los criterios utilizados fueron impacto en la calidad del producto final, importancia para la eficiencia operativa, frecuencia y volumen operativo, complejidad del proceso y disponibilidad de datos y acceso a la información.

Tabla 1
Escala de prioridad de procesos

CÓDIGO	PROCESO	AREA RESPONSABLE	IMPACTO EN LA CALIDAD	IMPORTANCIA PARA LA	FRECUENCIA Y VOLUMEN	COMPLEJIDAD DEL PROCESO	DISPONIBILIDAD DE DATOS	PUNTAJE %
BAJA								0
MEDIA								3
ALTA								5
011	Producción	Producción	5	5	5	5	5	100%
012	Auditoria	Producción	5	5	5	5	5	100%
006	Compras	Compras e insumos	5	5	3	5	5	92%
007	Auxiliar compras	Compras e insumos	5	5	3	5	5	92%
013	Bodega producto terminado	Bodega y despacho	3	5	5	5	5	92%
014	Auxiliar bodega	Bodega y despacho	3	5	5	5	5	92%
004	Auxiliar producción	Diseño	5	3	3	5	5	84%
009	Auxiliar planeación	Gerencia	3	3	3	5	5	76%
010	Trazo y corte	Planeación	3	3	3	3	5	68%
002	Patronaje	Gerencia	0	3	3	5	5	64%
015	Auxiliar de bodega	Bodega y despacho	3	5	5	0	3	64%
003	Auxiliar diseño	Diseño	0	3	3	3	5	56%
008	Planeación	Gerencia	0	3	0	5	5	52%
016	Inventarios	Planeación	0	3	0	5	5	52%
005	Auxiliar muestras	Taller de muestras	0	0	3	3	5	44%
017	Analista Cartera y tesorería	Administración	0	0	3	3	5	44%
018	Analista Contable	Administración	0	0	3	3	5	44%
019	Contador	Administración	0	0	3	3	5	44%
001	Cotización	Gerencia	0	3	0	3	3	36%
020	Diseñador	Gerencia	0	3	0	3	3	36%

Recolección de la data

Para la recopilación de información para la caracterización de los procesos, se utilizó la herramienta 5W y 1H. Herramienta que facilita la recopilación de la información, además, la comprensión de cada proceso mediante la formulación de seis preguntas clave:

Tabla 2
Método de recopilación de la información

	PREGUNTA	RESPUESTA
¿Qué/what?	¿Cuál es el nombre del proceso que usted realiza? ¿Qué se hace en este proceso?	Esta pregunta identifica las actividades específicas y las tareas que componen el proceso
¿Quién/who?	¿Cuál es su nombre y su cargo?	Esta pregunta identifica a los responsables, los roles y las personas involucradas en la ejecución del proceso
¿Dónde/where?	¿Cuál es el nombre del área de trabajo?	Se detalla la ubicación física o virtual en la que se desarrolla el proceso
¿Cuándo/when?	¿Cuándo se realiza este proceso?	Esta pregunta determina la frecuencia y los momentos específicos en los que el proceso debe llevarse a cabo
¿Por qué / why?	¿Por qué realiza este proceso, identifica algún problema?, ¿tiene sugerencias que permita mejorar el proceso?	Aquí se exploran los objetivos y propósitos detrás del proceso, justificando su existencia y relevancia
¿Cómo / how?	Descripción del proceso <ul style="list-style-type: none"> - Materiales que requiere para el desarrollo del proceso - Información o datos necesarios para ejecutar correctamente el proceso - Productos resultantes del proceso 	Describe los métodos, procedimientos y herramientas utilizadas para la ejecución del proceso

Fichas de caracterización

Para la elaboración de fichas de caracterización se definieron los siguientes criterios:

Encabezado del documento: Se definió que el encabezado del documento debe llevar los siguientes datos:

Logo: Corresponde al logo utilizado por la empresa

Nombre del documento: Este nombre debe ir en mayúscula sostenida MANUAL DE INSTRUCCIONES PARA + proceso + en GALEÓN TEXTIL S.A.S

Código del documento: Nomenclatura que permite identificar cada uno de los procesos, el cual está compuesto de los siguientes componentes: 2 primeras letras del nombre de la empresa + guion + 3 números que corresponden al consecutivo asignado a cada proceso; ejemplo GA-000

Versión: Corresponde al número de actualización

Fecha: Fecha de actualización del documento,

Página: Número de página que facilita la ubicación de los cambios

Figura

4

Estandarización de encabezado de documento de caracterización

	NOMBRE DEL DOCUMENTO GALEON TEXTIL S.A.S	Código:	
		Versión:	Fecha:
		Página	

Pie de página del documento: El pie de página debe contener los nombres de las personas que elaboraron, revisaron y aprobaron el documento

Figura

5

Estandarización de pie de página del documento de caracterización

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
----------	---------	---------

Bitácora de control de cambios: Para la bitácora de cambios se seleccionaron campos requeridos tales como:

- Fecha de diligenciamiento: Corresponde a la fecha de la última actualización
- Cambio: Detalle de cuál fue el cambio realizado al documento

- Página con cambio: Enunciar la página que tuvo el cambio
- Responsable: Nombre de la persona que realiza el cambio
- Actualización de fecha en encabezado de documento: Corresponde a la confirmación del cambio de fecha en el encabezado del documento
- Ejecución de actualización: Confirmar que puso al tanto del cambio realizado a los involucrados en el proceso

Figura

Bitácora control de cambios

6

FECHA	CAMBIO	PÁGINA CON CAMBIO	RESPONSABLE	ACTUALIZÓ FECHA ENCABEZADO		¿ACTUALIZÓ AL PERSONAL SOBRE LOS CAMBIOS?	
(Fecha correspondiente a la última actualización)	(Detalle de cual fue el cambio realizado)	(Pag con cambio)	(Persona que realiza el cambio, responsable de comunicar el cambio)	(Responder si o no actualizo la fecha de todo el documento)		(Responder si o no puso al tanto al personal involucrado)	
				SI	NO	SI	NO

Diagrama de flujo

Para el diagrama de flujo se ha utilizado algunos símbolos para diagramas de flujo

Ovalo: Representa inicio o fin del proceso

Rectángulo: Representa los procesos o actividades

Diamante: Representa puntos de procesos que requiere toma de decisiones

Circulo: Representa la continuación del diagrama

Figura 7

Simbología utilizada para la elaboración de los diferentes diagramas de flujo





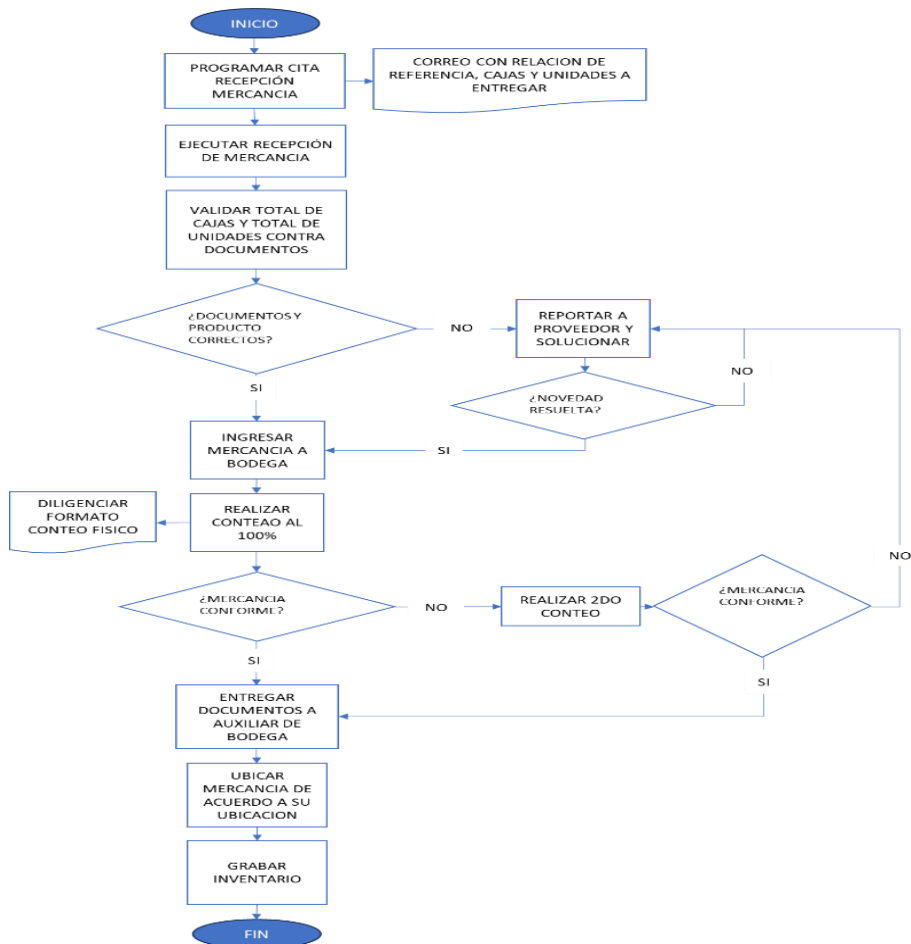
SIMBOLOGIA	NOMBRE SIMBOLO
	INICIO DE PROCESO
	PROCESO
	DECISIÓN
	DOCUMENTOS
	CONEXIÓN
	FIN DE PROCESO

Figura 8

Diagrama de flujo de uno de los procesos – Bodega producto terminado



Caracterización de los procesos

Para caracterizar los procesos de una empresa textil como Galeón Textil S.A.S, es importante comprender cada etapa del ciclo de producción, desde la adquisición de materias primas hasta la entrega del producto final.

Recepción de Materias Primas

El proceso comienza con la recepción de las materias primas, que pueden incluir telas, hilos, tintes y otros insumos necesarios para la fabricación de productos textiles. Estas materias primas son inspeccionadas para garantizar su calidad y conformidad con los estándares establecidos.

Antes de que lleguen las materias primas, se realiza una planificación detallada que incluye la estimación de la cantidad necesaria de materias primas en función de la demanda proyectada, así como la coordinación con proveedores para garantizar la entrega oportuna.

Cuando llegan las materias primas, se realiza un proceso de recepción y verificación de inventario. Esto implica registrar y documentar cada entrega, verificando la cantidad y la calidad de los materiales recibidos con base en los pedidos realizados.

Después de la verificación del inventario, se procede a la inspección de calidad de las materias primas. Esta inspección puede implicar pruebas físicas, visuales y químicas para garantizar que los materiales cumplan con los estándares de calidad y seguridad establecidos.

Se pueden tomar muestras representativas de las materias primas para realizar pruebas adicionales en laboratorio o en el sitio. Esto puede incluir pruebas de resistencia, solidez del color, composición química y otras pruebas específicas según el tipo de material recibido.

Una vez aprobadas las materias primas, se almacenan en áreas designadas de acuerdo con sus características y requisitos de almacenamiento. Cada lote de materiales puede etiquetarse

claramente con información relevante, como número de lote, fecha de recepción y especificaciones técnicas.

En caso de recibir materias primas que no cumplan con los estándares de calidad o especificaciones requeridas, se sigue un proceso de gestión de devoluciones y reclamaciones. Esto puede implicar la coordinación con proveedores para la devolución o reemplazo de materiales defectuosos.

Todos los procesos de recepción, inspección y gestión de materiales se registran y documentan adecuadamente en sistemas de gestión de calidad. Esto garantiza la trazabilidad y la capacidad de seguimiento en caso de problemas o reclamaciones futuras.

Diseño y Desarrollo de Productos

El departamento de diseño trabaja en la creación y desarrollo de nuevos productos textiles, así como en la adaptación de diseños existentes según las tendencias del mercado y las necesidades de los clientes.

El proceso de diseño comienza con una exhaustiva investigación de mercado para identificar las tendencias actuales en la industria textil, así como las preferencias de los consumidores. Esto puede incluir el análisis de desfiles de moda, ferias comerciales, revistas especializadas, redes sociales y otras fuentes de inspiración.

Una vez recopilada la información, el equipo de diseño trabaja en la generación de conceptos creativos para nuevos productos textiles. Estos conceptos pueden basarse en temas específicos, paletas de colores, estilos de diseño y técnicas de fabricación innovadoras.

Los conceptos seleccionados se traducen en diseños detallados mediante software de diseño asistido por ordenador (CAD) o mediante técnicas manuales como el dibujo y el bocetaje. Se crean prototipos de los diseños para evaluar su viabilidad técnica y estética antes de la producción a gran escala.

Los prototipos se someten a pruebas exhaustivas para evaluar su calidad, durabilidad, comodidad y otras características clave. Esto puede implicar pruebas de lavado, resistencia al desgaste, pruebas de ajuste y comodidad, entre otras.

Se solicita el feedback de los clientes sobre los prototipos, ya sea a través de encuestas, grupos focales o pruebas de producto en el mercado. Esta retroalimentación es crucial para ajustar y refinar los diseños según las preferencias y necesidades del cliente.

Basándose en la retroalimentación recibida, se realizan ajustes y mejoras en los diseños para optimizar su rendimiento y aceptación en el mercado. Esto puede implicar cambios en el diseño, los materiales utilizados o los procesos de fabricación.

Una vez finalizados los diseños, se documentan detalladamente y se someten a procesos de aprobación interna y externa. Esto puede incluir la revisión por parte de equipos de producción, calidad y marketing antes de proceder a la producción en masa.

Corte de Telas

Una vez que se han seleccionado los diseños, se procede al corte de las telas de acuerdo con los patrones establecidos. Esta etapa implica la precisión en las medidas y el manejo cuidadoso de las telas para minimizar el desperdicio.

Antes de comenzar el corte, se preparan los patrones de corte utilizando software especializado o plantillas físicas. Estos patrones se ajustan según el tamaño, forma y estilo de cada pieza del diseño.

Se seleccionan las telas adecuadas para cada diseño, teniendo en cuenta factores como el tipo de tela, la textura, el color y la calidad. Es importante asegurarse de que las telas seleccionadas cumplan con los requisitos especificados en los diseños.

Los patrones se transfieren a las telas mediante marcadores de tela, que indican las áreas que se cortarán. Se tiene especial cuidado en optimizar el uso de la tela para minimizar el desperdicio y maximizar la eficiencia del corte.

Se preparan las máquinas de corte, como cortadoras automáticas o cuchillas manuales, ajustando la configuración según el tipo de tela y el grosor. Se verifica que las máquinas estén en condiciones óptimas de funcionamiento para garantizar cortes precisos y limpios.

Las telas se colocan en capas sobre una mesa de corte y se cortan siguiendo los patrones marcados. Se utiliza equipo de corte especializado y técnicas precisas para garantizar que cada pieza se corte con la forma y el tamaño correctos.

Después del corte, se realiza una inspección visual de las piezas cortadas para verificar la precisión y la calidad del corte. Se descartan las piezas defectuosas o mal cortadas y se reemplazan según sea necesario.

Las piezas cortadas se clasifican y se etiquetan según el diseño y la talla correspondiente. Esto facilita el proceso de ensamblaje posterior y garantiza que cada pieza se utilice correctamente en la fabricación del producto final.

Se implementan medidas para gestionar adecuadamente los residuos de tela generados durante el proceso de corte. Esto puede incluir el reciclaje de desechos textiles o su reutilización en otros procesos, contribuyendo así a la sostenibilidad ambiental de la empresa.

Confección y Ensamblaje

Las piezas cortadas se ensamblan mediante procesos de costura y ensamblaje, utilizando maquinaria especializada y técnicas de fabricación textil. Aquí se lleva a cabo la transformación de las materias primas en productos textiles acabados, como prendas de vestir, ropa de cama o textiles para el hogar.

Antes de comenzar la confección, se preparan los materiales adicionales necesarios, como forros, cremalleras, botones y adornos. Estos materiales se organizan y se distribuyen según las especificaciones de diseño de cada producto.

Se lleva a cabo el montaje de las piezas cortadas de tela según los patrones establecidos. Este proceso implica la disposición y alineación precisa de las piezas para garantizar una costura uniforme y una apariencia final de calidad.

Las piezas de tela se unen mediante máquinas de coser especializadas, utilizando diferentes tipos de puntadas según el diseño y el tipo de tejido. Los operadores de máquinas de coser trabajan con precisión para garantizar costuras limpias y duraderas.

Durante el proceso de costura, se añaden detalles adicionales y acabados decorativos según las especificaciones del diseño. Esto puede incluir bordados, apliques, ribetes, pliegues, fruncidos y otros adornos que realzan la apariencia estética del producto final.

Una vez ensambladas, las prendas se someten a pruebas de ajuste y calidad para verificar su comodidad, funcionalidad y durabilidad. Se realizan ajustes finales según sea necesario para garantizar un ajuste perfecto y una calidad óptima del producto.

Se lleva a cabo un riguroso control de calidad en cada etapa del proceso de confección y ensamblaje. Se realizan inspecciones visuales y pruebas de calidad para identificar y corregir cualquier defecto o imperfección antes de la entrega final al cliente.

Una vez completada la confección, las prendas se empaquetan cuidadosamente y se etiquetan con información relevante, como la talla, el color, el número de estilo y las instrucciones de cuidado. Esto facilita la identificación y la gestión de inventario en el almacén.

Los productos textiles acabados se almacenan temporalmente en el almacén antes de ser distribuidos a los clientes. Se implementan sistemas de gestión de inventario para asegurar una distribución eficiente y oportuna según las demandas del mercado.

Acabado y Control de Calidad

Una vez ensamblados, los productos textiles pasan por procesos de acabado que pueden incluir lavado, planchado, tintura, estampado u otros tratamientos para mejorar su apariencia y calidad. Durante esta etapa, se realiza un riguroso control de calidad para asegurar que los productos cumplan con los estándares establecidos.

Después del ensamblaje, algunos productos textiles pueden requerir procesos de lavado para eliminar impurezas, residuos de producción o mejorar la suavidad del tejido. Además del lavado, se pueden aplicar tratamientos especiales como suavizantes, impermeabilizantes o antimanchas para mejorar las propiedades del producto final.

Las prendas de vestir y otros productos textiles pueden someterse a procesos de planchado y acabado para garantizar una apariencia impecable. Esto incluye el planchado de costuras, dobladillos y detalles decorativos para mejorar la presentación y la calidad visual del producto.

Algunos productos textiles pueden pasar por procesos de tintura o estampado para agregar color, patrones o diseños específicos. Estos procesos requieren un control preciso de la temperatura, el tiempo y la concentración de colorantes para garantizar resultados uniformes y de alta calidad.

Durante la etapa de acabado, se realizan inspecciones visuales y táctiles para detectar cualquier defecto de fabricación, como costuras mal alineadas, irregularidades en el tejido o manchas. Los productos que no cumplen con los estándares de calidad son identificados y corregidos o descartados según sea necesario.

Se realizan pruebas de resistencia y durabilidad para evaluar la calidad y la longevidad de los productos textiles. Esto puede incluir pruebas de resistencia al desgaste, a la tracción, al desgarro y a la abrasión para garantizar que los productos sean duraderos y resistentes al uso diario.

Se llevan a cabo pruebas de conformidad y seguridad para garantizar que los productos textiles cumplan con las normativas y estándares aplicables en materia de seguridad del producto.

Esto puede incluir pruebas de toxicidad, inflamabilidad, contenido de sustancias nocivas y etiquetado adecuado.

Una vez completada la etapa de acabado y control de calidad, los productos textiles se empaquetan cuidadosamente y se almacenan en el almacén antes de ser distribuidos a los clientes. Se implementan medidas de embalaje y almacenamiento adecuadas para proteger los productos y mantener su calidad durante el transporte y el almacenamiento.

Embalaje y Almacenamiento

Los productos terminados son empaquetados de acuerdo con las especificaciones del cliente y almacenados en el almacén hasta su distribución. Es importante mantener un sistema de gestión de inventario eficiente para asegurar un flujo de producción continuo y una entrega oportuna a los clientes.

Se seleccionan los materiales de embalaje adecuados según las especificaciones del cliente y las necesidades del producto. Esto puede incluir cajas de cartón, bolsas de plástico, envolturas de burbujas u otros materiales de protección.

Los productos terminados se empaquetan de acuerdo con las especificaciones del cliente, lo que puede incluir etiquetado personalizado, inserción de folletos promocionales o cualquier otro requisito específico.

Cada paquete se etiqueta y se codifica de manera clara y precisa para facilitar la identificación y el seguimiento en el proceso de distribución. Esto puede incluir información como el nombre del producto, el número de lote, la cantidad y la dirección de entrega.

Se realiza un control de calidad del embalaje para garantizar que los productos estén protegidos de manera adecuada durante el transporte y almacenamiento. Se verifica que los materiales de embalaje sean resistentes y que los productos estén asegurados de forma segura dentro del paquete.

Los productos embalados se almacenan en el almacén de manera organizada y segura, siguiendo un sistema de gestión de inventario eficiente. Se asignan ubicaciones específicas para cada tipo de producto, facilitando la recuperación y la preparación de pedidos.

Se lleva un registro detallado de los inventarios almacenados, incluyendo información como la cantidad de productos, la fecha de recepción, el número de lote y cualquier otra información relevante. Esto permite un seguimiento preciso de los niveles de inventario y una gestión eficiente de las existencias.

Se implementan medidas de seguridad y protección en el almacén para prevenir el robo, daño o deterioro de los productos. Esto puede incluir sistemas de seguridad, cámaras de vigilancia, alarmas y medidas de control de acceso.

Se coordina la distribución de los productos almacenados de manera oportuna, asegurando una entrega rápida y eficiente a los clientes. Se optimizan las rutas de entrega y se coordinan los horarios de transporte para cumplir con los plazos de entrega establecidos.

Distribución y Logística

Finalmente, los productos textiles son distribuidos a través de los canales de venta correspondientes, ya sea a tiendas minoristas, mayoristas o directamente a los consumidores a través de plataformas de comercio electrónico. La logística juega un papel crucial en la entrega puntual y eficiente de los productos a los destinos finales.

Se desarrolla un plan de distribución que determina los canales de venta, los destinos de entrega y los horarios de transporte. Se coordinan los recursos y se asignan las tareas necesarias para garantizar una distribución eficiente y oportuna.

Se eligen los canales de venta más adecuados para llegar al mercado objetivo, lo que puede incluir tiendas minoristas, mayoristas, distribuidores especializados o plataformas de comercio electrónico.

Se gestionan los inventarios en los centros de distribución para asegurar un suministro continuo de productos a los canales de venta. Se realizan seguimientos regulares de inventario y se reponen los productos según la demanda y las previsiones de ventas.

Se preparan los pedidos de manera precisa y eficiente, asegurando que los productos correctos sean empaquetados y etiquetados para su entrega. Se utiliza tecnología de escaneo y etiquetado para agilizar el proceso de preparación de pedidos.

Se coordinan los medios de transporte adecuados para la entrega de los productos a los destinos finales. Esto puede incluir transporte terrestre, marítimo o aéreo, dependiendo de la ubicación y las necesidades del cliente. Se optimizan las rutas de entrega para minimizar los tiempos de tránsito y los costos asociados.

Se realiza un seguimiento continuo de los envíos en tránsito para garantizar su entrega puntual y en buenas condiciones. Se proporciona a los clientes información actualizada sobre el estado de sus pedidos y se resuelven cualquier problema o inconveniente que pueda surgir durante el proceso de entrega.

Se ofrece un servicio de atención al cliente eficiente y receptivo para abordar cualquier pregunta, problema o solicitud relacionada con la distribución y entrega de productos. Se proporciona asistencia y seguimiento a los clientes para garantizar su satisfacción y fidelidad.

Al caracterizar estos procesos, Galeón Textil S.A.S podrá identificar áreas de mejora, optimizar la eficiencia operativa y garantizar la calidad y consistencia en la producción de sus productos textiles.

5 Análisis

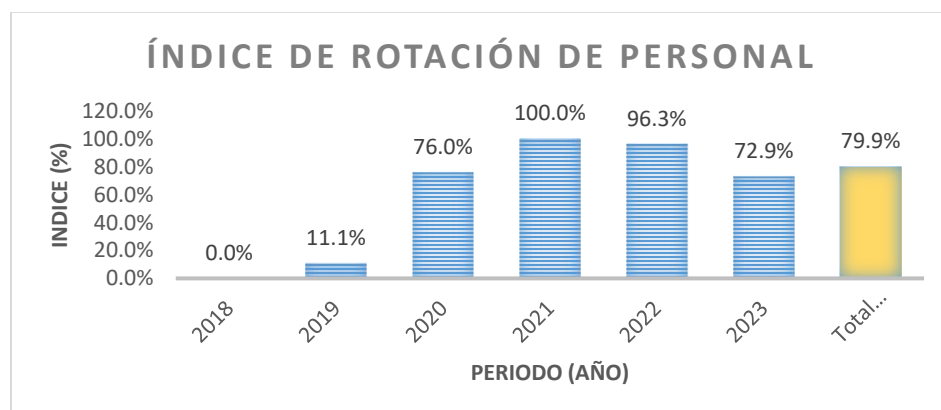
Este análisis de rotación de personal, permite comprender la dinámica de entrada y salida de empleados al interior de una empresa. Este análisis proporciona información importante sobre la estabilidad del personal y puede revelar algunas problemáticas que requieren atención para el mejoramiento continuo de la empresa. A continuación, se presenta un gráfico que ilustra la tasa de rotación de personal en la empresa durante varios periodos de tiempo.

Tabla 3
Tasa de rotación de personal

Periodo (AÑO)	Personas Contratadas	Personas Desvinculadas	Total, personas inicio periodo	Total, personas final periodo	IRP % (Índice de rotación de personal)
2018	0	0	4	4	0,0%
2019	1	0	4	5	11,1%
2020	17	2	5	20	76,0%
2021	24	20	20	24	100,0%
2022	29	23	24	30	96,3%
2023	21	22	30	29	72,9%
TOTAL	92	67	87	112	79,9%

Nota: La tabla 3 muestra el porcentaje de empleados que han dejado la empresa en comparación con el número total de empleados, mes a mes, a lo largo de cada año.

Figura 9
Tasa de rotación de personal



Análisis de Resultados

Índice de rotación actual: El índice de rotación de personal (IRP) actual es del 79,9%, lo cual es extremadamente alto. Este valor sugiere que casi el 80% de los empleados ha sido reemplazado en un periodo relativamente corto.

El período de 2021 a 2023 muestra una fluctuación significativa en el IRP, con picos en 2021 (100%) y 2022 (96.3%). Aunque hay una ligera disminución en 2023 (72.9%), el índice sigue siendo alarmante.

Costos asociados: Contratación y Capacitación: Un IRP alto implica costos significativos en el proceso de contratación y capacitación de nuevos empleados. La empresa necesita invertir tiempo y recursos para encontrar candidatos adecuados, integrarlos en la organización y capacitarlos en sus funciones.

Pérdida de productividad: La entrada y salida frecuentes de empleados interrumpen la continuidad en los procesos productivos, lo que puede llevar a errores, disminución de la calidad de los productos y una caída en la productividad.

Impacto en la calidad:

La alta rotación afecta la consistencia en la producción, ya que los nuevos empleados pueden tardar en alcanzar el mismo nivel de eficiencia y precisión que los trabajadores experimentados.

La falta de continuidad y la pérdida de conocimientos y habilidades específicos de los empleados salientes pueden deteriorar la calidad de los productos finales.

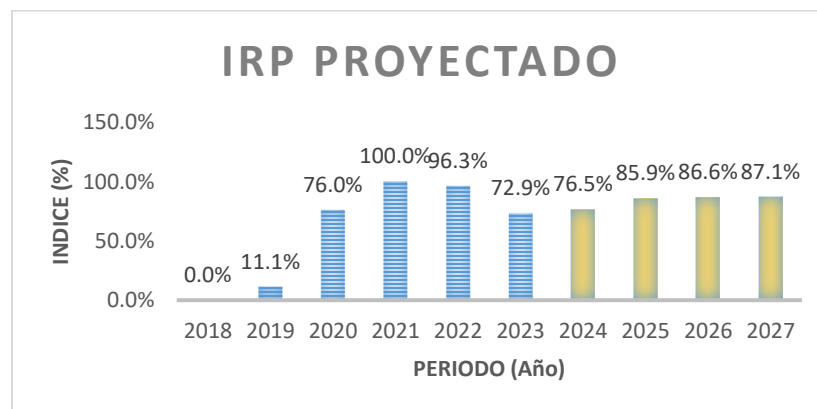
Proyección a corto plazo

Tendencia ascendente: La proyección indica un aumento continuo del IRP, alcanzando hasta un 87,1% en 2027 si no se implementan medidas correctivas.

Esta tendencia ascendente señala un deterioro en la estabilidad laboral de la empresa, lo cual puede agravar los problemas actuales y crear nuevos desafíos, como la desmotivación del personal y la reputación negativa de la empresa como empleador.

Figura 10

Proyección índice de rotación de personal



Medidas correctivas

Mejora de las condiciones laborales: Realizar encuestas de satisfacción laboral para identificar las causas principales de la alta rotación y abordar problemas específicos relacionados con el ambiente de trabajo, la cultura organizacional y las condiciones laborales.

Para abordar de manera efectiva la alta rotación de personal en Galeón Textil S.A.S., es crucial implementar medidas correctivas que mejoren las condiciones laborales.

Evaluación y mejoras en el ambiente de trabajo: Encuestas de Satisfacción Laboral
Realización de Encuestas Periódicas: Implementar encuestas anuales o semestrales para evaluar el nivel de satisfacción de los empleados con diferentes aspectos del trabajo, como el ambiente laboral, la carga de trabajo, el apoyo de la gerencia, etc.

Un ejemplo de las encuestas que se pueden realizar se describe a continuación:

Tabla 4
Ejemplo de encuestas evaluación ambiente laboral

Estimado/a	[Nombre del Empleado]	
Le solicitamos su colaboración para completar esta encuesta de satisfacción laboral. Sus respuestas serán confidenciales y nos ayudarán a mejorar su experiencia laboral en Galeón Textil S.A.S.		
Parte 1	Información General	Producción, Ventas, Recursos Humanos, Administración Otros (especificar): _____
		Tiempo en la Empresa: Menos de 1 año, 1-2 años, 3-5 años, Más de 5 años
Parte 2	Ambiente de Trabajo	¿Cómo calificaría el ambiente de trabajo en general? Muy bueno, Bueno, Regular, Malo, Muy malo
		¿Se siente cómodo y seguro en su lugar de trabajo? Siempre, la mayoría de las veces, Algunas veces, Raramente, Nunca
Parte 3	Relaciones y Comunicación	¿Cómo describiría su relación con sus compañeros de trabajo? Excelente, Buena, Regular, Mala, Muy mala
		¿Cómo evaluaría la comunicación con sus supervisores? Excelente, Buena, Regular, Mala, Muy mala
Parte 4	Desarrollo Profesional	¿Cree que tiene oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en la empresa? Siempre, La mayoría de las veces, Algunas veces, Raramente, Nunca
		¿Recibe la capacitación necesaria para realizar su trabajo de manera eficiente? Siempre, La mayoría de las veces, Algunas veces, Raramente, Nunca
Parte 5	Reconocimiento y Recompensas	¿Se siente valorado y reconocido por su trabajo? Siempre, La mayoría de las veces, Algunas veces, Raramente, Nunca
		¿Está satisfecho con los beneficios y recompensas ofrecidos por la empresa? Muy satisfecho, Satisfecho, Neutro, Insatisfecho, Muy insatisfecho
Parte 6	Equilibrio Trabajo-Vida	¿Siente que tiene un buen equilibrio entre su vida laboral y personal? Siempre, La mayoría de las veces, Algunas veces, Raramente, Nunca
		¿Está satisfecho con las políticas de horarios y flexibilidad laboral de la empresa? Muy satisfecho, Satisfecho, Neutro, Insatisfecho, Muy insatisfecho
Parte 7	Opiniones y Sugerencias	¿Qué le gusta más de trabajar en Galeón Textil S.A.S.? ¿Qué aspectos cree que podrían mejorar en la empresa? ¿Alguna sugerencia adicional para mejorar su satisfacción laboral?
Gracias por su tiempo y colaboración		

Análisis de Resultados: Analizar los resultados de estas encuestas para identificar áreas problemáticas y oportunidades de mejora.

Después de recolectar las respuestas de la encuesta de satisfacción laboral en Galeón Textil S.A.S., es fundamental realizar un análisis detallado para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas.

Paso 1: Recopilación y Organización de Datos

- Recopilación de Respuestas: Todas las respuestas de la encuesta deben ser recopiladas y organizadas en una base de datos o una hoja de cálculo.

- Categorías de Preguntas: Dividir las respuestas en categorías basadas en las secciones de la encuesta: Ambiente de Trabajo, Relaciones y Comunicación, Desarrollo Profesional, Reconocimiento y Recompensas, Equilibrio Trabajo-Vida, Opiniones y Sugerencias.

Paso 2: Análisis Cuantitativo

Cálculo de Promedios y Porcentajes: Calcular el promedio de las respuestas para cada pregunta de opción múltiple.

Determinar el porcentaje de respuestas en cada categoría (por ejemplo, el porcentaje de empleados que seleccionaron "Muy bueno" para el ambiente de trabajo).

Ejemplo:

Pregunta 3 (Ambiente de Trabajo):

Muy bueno: 30% - Bueno: 40% - Regular: 20% - Malo: 5% - Muy malo: 5%

Identificación de Tendencias:

Identificar preguntas con respuestas predominantemente negativas o positivas.

Comparar las respuestas de diferentes departamentos o grupos de empleados para detectar variaciones significativas.

Paso 3: Análisis Cualitativo

Revisión de Comentarios Abiertos: Leer todos los comentarios y sugerencias proporcionadas en las preguntas abiertas.

Agrupar comentarios similares para identificar temas recurrentes.

Ejemplo:

Comentarios frecuentes sobre la necesidad de mejorar la capacitación.

Sugerencias recurrentes sobre la necesidad de horarios más flexibles.

Categorización de Temas: Categorizar los comentarios en temas como "Capacitación", "Comunicación", "Beneficios", "Ambiente de Trabajo".

Paso 4: Identificación de Áreas Críticas

Áreas con Bajo Puntaje: Identificar las áreas que recibieron puntajes bajos (por ejemplo, áreas con más del 30% de respuestas "Insatisfecho" o "Muy insatisfecho").

Ejemplo:

Desarrollo Profesional: Solo el 45% de los empleados cree que tienen oportunidades de crecimiento.

Reconocimiento y Recompensas: Un 60% de los empleados no se siente valorado.

Áreas con Comentarios Negativos Frecuentes:

Identificar temas recurrentes en los comentarios cualitativos que indican insatisfacción.

Ejemplo:

Comentarios sobre la falta de reconocimiento y recompensas.

Sugerencias sobre la mejora del equilibrio trabajo-vida.

Paso 5: Informe y Recomendaciones

Informe de Resultados: Crear un informe que resuma los hallazgos cuantitativos y cualitativos.

Incluir gráficos y tablas para visualizar los datos (por ejemplo, gráficos de barras para mostrar el porcentaje de respuestas en cada categoría).

Recomendaciones: Proponer recomendaciones específicas basadas en los hallazgos.

Ejemplo de Recomendaciones:

Capacitación y Desarrollo Profesional: Implementar un programa de desarrollo profesional con rutas de carrera claras y oportunidades de capacitación continua.

Reconocimiento y Recompensas: Establecer un programa de reconocimiento mensual para destacar los logros de los empleados.

Revisar y mejorar el sistema de bonificaciones y beneficios

Plan de acción: Desarrollar un plan de acción detallado con plazos y responsables para implementar las recomendaciones.

Establecer métricas para evaluar el impacto de las acciones implementadas.

Tabla 5
Ejemplo de Plan de Acción

Acción	Responsable	Plazo	Métrica de Éxito
Implementar programa de desarrollo profesional	Recursos Humanos	3 meses	Aumento del 20% en la satisfacción de desarrollo profesional en la próxima encuesta
Establecer programa de reconocimiento mensual	Gerencia	2 meses	Reducción del 10% en las respuestas negativas sobre reconocimiento en la próxima encuesta
Revisar y mejorar el sistema de bonificaciones	Finanzas y Recursos Humanos	4 meses	Incremento del 15% en la satisfacción general de beneficios y recompensas

El examen de los resultados de las encuestas de satisfacción laboral es un proceso integral que combina análisis cuantitativo y cualitativo. Identificar áreas críticas y desarrollar un plan de acción claro permite a Galeón Textil S.A.S. abordar los problemas de manera efectiva y mejorar la satisfacción y retención de sus empleados.

Espacios de Trabajo Saludables y Seguros

Mejora de Infraestructura: Asegurar que las instalaciones sean seguras, limpias y cómodas. Esto incluye mantener una adecuada iluminación, ventilación, ergonomía en los puestos de trabajo y zonas de descanso adecuadas.

Protocolos de Seguridad: Implementar y mantener altos estándares de seguridad laboral para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

Para Galeón Textil S.A.S., es crucial mejorar tanto la infraestructura física como los protocolos de seguridad para crear un entorno de trabajo saludable y seguro.

Mejora de la Infraestructura

Iluminación Adecuada: Realizar una evaluación de la iluminación en todas las áreas de trabajo para asegurarse de que cumplen con los estándares recomendados.

Instalación de Iluminación LED: Reemplazar las bombillas antiguas con iluminación LED, que proporciona una luz más natural y reduce la fatiga visual.

Iluminación de Emergencia: Asegurar que todas las salidas de emergencia y áreas críticas estén equipadas con iluminación de emergencia adecuada.

Ventilación y Calidad del Aire:

Sistema de Ventilación: Instalar o mejorar los sistemas de ventilación para garantizar una adecuada circulación de aire y reducir la acumulación de contaminantes.

Purificadores de Aire: Colocar purificadores de aire en áreas con poca ventilación natural para mejorar la calidad del aire interior.

Monitoreo de Calidad del Aire: Implementar sensores para monitorear continuamente la calidad del aire y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

Ergonomía en el Lugar de Trabajo:

Mobiliario Ergonómico: Proporcionar sillas y escritorios ergonómicos para todos los empleados, ajustables para adaptarse a diferentes tipos de cuerpo y posturas de trabajo.

Evaluación Ergonómica: Ofrecer evaluaciones ergonómicas para los empleados, ajustando el equipo y el mobiliario según sea necesario para prevenir lesiones musculoesqueléticas.

Capacitación en Ergonomía: Realizar sesiones de capacitación sobre prácticas ergonómicas adecuadas y la importancia de mantener una buena postura.

Zonas de Descanso:

Áreas de Descanso Confortables: Crear espacios de descanso cómodos y bien equipados con asientos relajantes, mesas, y recursos como agua, café y snacks saludables.

Salas de Recreación: Proveer áreas de recreación con juegos, libros y otras actividades para ayudar a los empleados a relajarse y desconectarse durante sus pausas.

Protocolos de Seguridad

Plan de Emergencia y Evacuación:

Desarrollo del Plan: Desarrollar un plan de emergencia y evacuación que cubra diversos escenarios como incendios, terremotos y otras emergencias.

Simulacros Regulares: Realizar simulacros de evacuación regularmente para asegurar que todos los empleados conozcan las rutas de escape y los procedimientos de seguridad.

Señalización Clara: Asegurar que todas las rutas de evacuación estén claramente señalizadas y libres de obstáculos.

Capacitación en Seguridad:

Capacitación Inicial y Continua: Proveer capacitación en seguridad para todos los empleados al momento de su contratación y sesiones de actualización periódicas.

Uso de Equipos de Protección Personal (EPP): Capacitar a los empleados en el uso correcto de EPP, como guantes, gafas de seguridad y mascarillas, según las necesidades del puesto.

Protocolos de Primeros Auxilios: Entrenar a un grupo de empleados en primeros auxilios y mantener kits de primeros auxilios bien abastecidos en áreas clave.

Inspecciones Regulares de Seguridad:

Inspecciones Internas: Realizar inspecciones regulares de seguridad en todas las áreas de trabajo para identificar y corregir posibles peligros.

Auditorías Externas: Contratar servicios de auditoría externa de seguridad para obtener una perspectiva imparcial y asegurar el cumplimiento de las normativas de seguridad.

Comunicación y Reporte de Incidentes

Sistema de Reporte de Incidentes: Implementar un sistema claro y accesible para que los empleados reporten incidentes y riesgos de seguridad.

Análisis de Incidentes: Analizar todos los incidentes reportados para identificar causas raíz y tomar medidas preventivas.

Retroalimentación Continua: Mantener una comunicación abierta con los empleados sobre los problemas de seguridad identificados y las acciones tomadas para resolverlos.

Ejemplo de Plan de Acción

Tabla

6

Plan de Acción para Mejorar Infraestructura y Protocolos de Seguridad

Acción	Responsable	Plazo	Indicador de Éxito
Evaluación y mejora de la iluminación	Departamento de Mantenimiento	3 meses	Mejora en la puntuación de satisfacción de iluminación en encuestas de empleados
Instalación de sistema de ventilación mejorado	Departamento de Mantenimiento	4 meses	Reducción de quejas sobre la calidad del aire
Provisión de mobiliario ergonómico	Recursos Humanos y Compras	5 meses	Disminución de problemas musculoesqueléticos reportados
Desarrollo e implementación del plan de evacuación	Seguridad y Salud Ocupacional	2 meses	Tiempos de evacuación adecuados en simulacros
Capacitación en seguridad y uso de EPP	Seguridad y Salud Ocupacional	Continuo	Aumento en el uso correcto del EPP en inspecciones de seguridad

La implementación de mejoras en la infraestructura y protocolos de seguridad no solo ayudará a crear un ambiente de trabajo más saludable y seguro en Galeón Textil S.A.S., sino que también contribuirá a aumentar la satisfacción y retención de los empleados, reducir los costos asociados a accidentes laborales y mejorar la productividad general de la empresa.

Fomento de una Cultura Organizacional Positiva

Programas de Reconocimiento y Recompensas: Reconocimiento Público: Establecer programas para reconocer públicamente el buen desempeño y los logros de los empleados, como premios mensuales o anuales.

Incentivos y Bonificaciones: Ofrecer incentivos económicos como bonificaciones por desempeño, premios por antigüedad y otros beneficios adicionales.

Programa de Reconocimiento y Recompensas para Galeón Textil S.A.S.

Objetivos del Programa

Motivar y Retener al Talento: Incrementar la satisfacción y retención de los empleados al reconocer sus esfuerzos y logros.

Fomentar una Cultura de Reconocimiento: Crear un entorno donde se valore el desempeño y las contribuciones individuales y de equipo.

Mejorar la Productividad y el Compromiso: Aumentar la productividad y el compromiso de los empleados mediante incentivos tangibles y reconocimiento público.

Componentes del Programa

Reconocimiento Diario y Semanal

Agradecimientos Diarios: Fomentar que los supervisores y compañeros de trabajo den reconocimiento verbal o mediante correos electrónicos por las contribuciones diarias.

Empleado de la Semana: Nombrar a un "Empleado de la Semana" basado en criterios como desempeño, actitud y colaboración. Este empleado recibirá un certificado y se destacará en el boletín interno y redes sociales de la empresa.

Premios Mensuales

Empleado del Mes: Seleccionar a un empleado destacado cada mes, que recibirá un premio que puede incluir un bono monetario, un día libre adicional o una tarjeta de regalo.

Premio de Innovación: Reconocer a un empleado que haya propuesto una idea innovadora que haya sido implementada con éxito. El premio puede incluir un certificado y una bonificación especial.

Reconocimiento Trimestral

Premio al Mejor Equipo: Reconocer a un equipo que haya logrado metas sobresalientes o proyectos exitosos durante el trimestre. El equipo puede recibir una comida especial, una excursión pagada o un premio monetario colectivo.

Premio de Liderazgo: Otorgado a un líder o supervisor que haya demostrado habilidades excepcionales en la gestión de su equipo, motivación y desarrollo de talento. Este premio puede incluir una bonificación y un curso de desarrollo profesional.

Reconocimientos Anuales

Empleado del Año: El mayor reconocimiento para un empleado que haya mostrado un desempeño sobresaliente durante todo el año. Este premio puede incluir un bono significativo, una placa de reconocimiento, y un viaje o experiencia especial.

Premio de Excelencia: Para empleados que hayan demostrado consistentemente excelencia en su trabajo. Los ganadores pueden recibir premios como dispositivos electrónicos, bonos de vacaciones, o membresías de gimnasios.

Incentivos por Desempeño

Bonos por Metas Cumplidas: Bonificaciones adicionales para empleados que alcancen o superen sus metas trimestrales y anuales.

Planes de Desarrollo Profesional: Financiamiento para cursos y certificaciones que ayuden al desarrollo profesional de los empleados que demuestren un desempeño destacado.

Procedimiento para Nominaciones y Selección

Nominaciones

Proceso Abierto: Todos los empleados pueden nominar a sus compañeros mediante formularios de nominación disponibles en la intranet de la empresa.

Criterios Claros: Establecer criterios claros para cada categoría de premio, asegurando que las nominaciones se basen en méritos específicos y tangibles.

Comité de Evaluación

Composición del Comité: Formar un comité de evaluación compuesto por representantes de diferentes departamentos y niveles jerárquicos.

Proceso de Evaluación: El comité revisará las nominaciones mensual, trimestral y anualmente, según corresponda, y seleccionará a los ganadores basándose en los criterios establecidos.

Comunicación del Programa

Lanzamiento del Programa

Anuncio Oficial: Presentar el programa a todos los empleados mediante una reunión general y un correo electrónico detallado.

Materiales de Apoyo: Prover guías y materiales informativos sobre cómo nominar a compañeros y los beneficios del programa.

Visibilidad Continua: Boletín Interno y Redes Sociales: Publicar regularmente los nombres de los empleados reconocidos y detalles de sus logros en el boletín interno y las redes sociales de la empresa.

Eventos Especiales: Organizar eventos especiales trimestrales y anuales para entregar los premios y reconocer públicamente a los ganadores.

Evaluación y Mejora del Programa

Encuestas de Satisfacción

Retroalimentación de Empleados: Realizar encuestas periódicas para recopilar opiniones de los empleados sobre el programa y su impacto en la moral y la motivación.

Ajustes Basados en Feedback: Ajustar el programa basado en los comentarios y sugerencias para asegurar su efectividad y relevancia continua.

Análisis de Impacto

Métricas de Desempeño: Analizar las métricas de desempeño y retención antes y después de la implementación del programa para medir su impacto.

Informes Regulares: Preparar informes regulares para la alta dirección sobre la efectividad del programa y cualquier ajuste necesario.

Tabla 7
Ejemplo de Plan de Acción

Acción	Responsable	Plazo	Indicador de Éxito
Implementación del reconocimiento diario y semanal	Supervisores	1 mes	Aumento en la satisfacción de los empleados en encuestas trimestrales
Selección y premiación del Empleado del Mes	Comité de Evaluación	Mensual	Reconocimiento público y aumento de la moral del equipo
Organización del evento trimestral de reconocimiento	Recursos Humanos	Trimestral	Alta participación y feedback positivo en encuestas post-evento
Evaluación y ajuste del programa basado en feedback	Recursos Humanos y Comité de Evaluación	Anual	Mejoras continuas en las métricas de desempeño y retención

Un programa bien estructurado de reconocimiento y recompensas puede transformar la cultura de trabajo en Galeón Textil S.A.S., motivando a los empleados, fomentando un ambiente positivo y mejorando el desempeño general. Es esencial mantener la comunicación abierta y ajustar el programa según las necesidades y el feedback de los empleados para asegurar su éxito a largo plazo.

Promoción de la Inclusión y Diversidad:

Políticas de Inclusión: Desarrollar políticas y programas que promuevan la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, asegurando que todos los empleados se sientan valorados y respetados independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, etc.

Capacitaciones en Diversidad: Realizar talleres y capacitaciones para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la diversidad y cómo contribuir a un ambiente inclusivo.

Implementación de la Promoción de la Inclusión y la Diversidad en Galeón Textil S.A.S.

Objetivos del Programa

Fomentar un Ambiente de Trabajo Inclusivo: Crear un entorno donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, independientemente de sus diferencias.

Aumentar la Diversidad en el Lugar de Trabajo: Promover la contratación y la promoción de individuos de diversos orígenes y perspectivas.

Mejorar la Innovación y el Desempeño: Aprovechar la diversidad de pensamientos y experiencias para impulsar la innovación y mejorar el desempeño general de la empresa.

Componentes del Programa

Evaluación Inicial y Definición de Metas

Auditoría de Diversidad: Realizar una auditoría inicial para evaluar el estado actual de la diversidad e inclusión en la empresa.

Definición de Metas: Establecer metas claras y medibles para mejorar la diversidad y la inclusión en el corto y largo plazo.

Políticas y Prácticas Inclusivas

Política de Inclusión y Diversidad: Desarrollar y comunicar una política clara de inclusión y diversidad que subraye el compromiso de la empresa con estos valores.

Proceso de Reclutamiento y Selección: Implementar prácticas de reclutamiento que aseguren un proceso justo y equitativo, como anuncios de trabajo inclusivos, paneles de entrevista diversos y eliminación de sesgos inconscientes.

Promoción Interna y Desarrollo de Carreras: Asegurar que las oportunidades de promoción y desarrollo profesional estén disponibles para todos los empleados de manera equitativa.

Capacitación y Sensibilización

Talleres de Sensibilización: Organizar talleres y seminarios regulares sobre temas de diversidad, equidad e inclusión para todos los empleados.

Capacitación en Sesgos Inconscientes: Proveer capacitación para ayudar a los empleados a reconocer y mitigar sus propios sesgos inconscientes.

Mentoría y Redes de Apoyo: Establecer programas de mentoría y redes de apoyo para grupos subrepresentados dentro de la empresa.

Comunicación y Participación

Comité de Diversidad e Inclusión: Crear un comité de diversidad e inclusión compuesto por empleados de diferentes niveles y departamentos para supervisar y guiar las iniciativas.

Canales de Comunicación Abiertos: Establecer canales para que los empleados puedan compartir sus preocupaciones y sugerencias de manera confidencial y sin temor a represalias.

Eventos y Celebraciones: Organizar eventos y celebraciones que reconozcan y celebren la diversidad cultural, como el Día Internacional de la Mujer, el Mes del Orgullo LGBTQ+, entre otros.

Medición y Evaluación Continua

Encuestas de Clima Laboral: Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y la percepción de inclusión y diversidad entre los empleados.

Métricas de Diversidad: Establecer y monitorear métricas de diversidad, como la composición demográfica del personal y las tasas de retención y promoción de empleados de grupos subrepresentados.

Informes y Retroalimentación: Proveer informes regulares a la alta dirección y a los empleados sobre el progreso hacia las metas de diversidad e inclusión, y ajustar las estrategias según sea necesario.

Tabla 8*Ejemplo de Plan de Acción*

Acción	Responsable	Plazo	Indicador de Éxito
Realizar auditoría de diversidad	Recursos Humanos	3 meses	Informe inicial con datos de diversidad
Desarrollar y comunicar la política de inclusión	Alta Dirección y Recursos Humanos	4 meses	Política implementada y comunicada a todos los empleados
Implementar talleres de sensibilización	Capacitación y Desarrollo	6 meses	Participación del 80% de los empleados en los talleres
Establecer el comité de diversidad e inclusión	Recursos Humanos	2 meses	Comité formado y reuniones mensuales establecidas
Organizar eventos y celebraciones de diversidad	Comité de Diversidad	Continuo	Al menos 4 eventos de diversidad al año
Realizar encuestas de clima laboral	Recursos Humanos	Anual	Aumento del 15% en la percepción positiva de inclusión
Monitorear y reportar métricas de diversidad	Recursos Humanos	Trimestral	Informes trimestrales compartidos con la alta dirección

Implementar un programa de inclusión y diversidad en Galeón Textil S.A.S. requiere un enfoque integral y comprometido. Al evaluar la situación actual, establecer políticas inclusivas, proporcionar capacitación adecuada, fomentar la participación de los empleados y medir continuamente el progreso, la empresa puede crear un ambiente de trabajo más inclusivo y diverso. Esto no solo beneficiará a los empleados, sino que también impulsará la innovación y mejorará el desempeño general de la empresa.

Desarrollo Profesional y Capacitación

Planes de Carrera y Desarrollo:

Rutas de Crecimiento Profesional: Definir y comunicar claramente las rutas de carrera dentro de la empresa, permitiendo a los empleados visualizar sus posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Mentoría y Coaching: Implementar programas de mentoría y coaching donde empleados con más experiencia puedan guiar y apoyar el desarrollo profesional de sus colegas.

Programas de Capacitación Continua:

Capacitación Técnica y Habilidades Blandas: Ofrecer programas de formación continua que cubran tanto habilidades técnicas específicas del puesto como habilidades blandas, como liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

Acceso a Cursos y Certificaciones: Proporcionar acceso a cursos y certificaciones externas que puedan beneficiar tanto al empleado como a la empresa en general.

Plan de Carrera y Desarrollo para Empleados de Galeón Textil S.A.S

Evaluación Inicial: Realizar una evaluación inicial de las habilidades, competencias y metas profesionales de cada empleado para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de desarrollo.

Establecimiento de Objetivos: Colaborar con cada empleado para establecer objetivos profesionales a corto, mediano y largo plazo que estén alineados con las metas de la empresa y las aspiraciones individuales.

Identificación de Oportunidades de Desarrollo: Identificar oportunidades de desarrollo, como capacitaciones, cursos, mentorías, proyectos especiales y asignaciones de trabajo que ayuden a los empleados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para sus objetivos profesionales.

Planificación de Desarrollo Individual: Crear un plan de desarrollo individualizado para cada empleado, que incluya actividades específicas, plazos, recursos necesarios y métricas de éxito.

Implementación del Plan: Facilitar el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo, como programas de capacitación internos y externos, cursos en línea, conferencias, seminarios y programas de mentoría.

Seguimiento y Evaluación: Realizar reuniones regulares de seguimiento para revisar el progreso del empleado hacia sus objetivos de desarrollo, identificar cualquier desafío o barrera, y ajustar el plan según sea necesario.

Reconocimiento y Recompensas: Reconocer y recompensar el progreso y los logros alcanzados por los empleados en su desarrollo profesional, ya sea a través de reconocimiento público, oportunidades de crecimiento en la empresa o incentivos financieros.

Evaluación Periódica de Carrera: Realizar evaluaciones periódicas de carrera para revisar y ajustar los objetivos profesionales y el plan de desarrollo del empleado a medida que evolucionan sus habilidades, intereses y aspiraciones.

Fomento de la Movilidad Interna: Promover la movilidad interna ofreciendo oportunidades de crecimiento y avance dentro de la empresa, como promociones, traslados laterales y asignaciones temporales en diferentes áreas funcionales.

Cultura de Aprendizaje y Desarrollo: Fomentar una cultura organizacional que valore y apoye el aprendizaje y el desarrollo continuo, donde los empleados se sientan motivados y empoderados para crecer profesionalmente.

Implementar un plan de carrera y desarrollo estructurado como este no solo beneficia a los empleados individuales al impulsar su crecimiento y desarrollo profesional, sino que también fortalece la capacidad de la empresa para retener talento, promover la productividad y mantenerse competitiva en el mercado.

Ejemplo de un plan de carrera se dará a continuación con el fin de tomar algunas bases para su implementación y desarrollo.

Tabla 9*Ejemplo de un plan de carrera*

Nombre del Empleado:		Juan Pérez
1	Evaluación Inicial:	Se realiza una evaluación de desempeño y una entrevista con Juan para identificar sus habilidades, intereses y metas profesionales.
2	Establecimiento de Objetivos:	Juan expresa su interés en avanzar de un puesto de operario de producción a un rol de supervisión en el departamento de calidad en los próximos tres años.
3	Identificación de Oportunidades de Desarrollo:	Se identifican oportunidades de desarrollo para Juan, como cursos de control de calidad, liderazgo y gestión de equipos, así como una asignación temporal en el departamento de calidad para adquirir experiencia relevante.
4	Planificación de Desarrollo Individual:	Se elabora un plan de desarrollo individual para Juan, que incluye: Participación en un curso de control de calidad ofrecido externamente en los próximos seis meses. Asignación temporal de tres meses en el departamento de calidad para aprender sobre los procesos y procedimientos. Mentoría con un supervisor de calidad experimentado durante el período de asignación. Desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión a través de seminarios internos y programas de capacitación.
5	Implementación del Plan:	Se proporciona a Juan el acceso a los recursos y oportunidades de desarrollo identificados en su plan, y se establecen plazos claros para cada actividad.
6	Seguimiento y Evaluación:	Se programan reuniones de seguimiento mensuales con Juan para revisar su progreso, identificar cualquier desafío y ajustar el plan según sea necesario.
7	Reconocimiento y Recompensas:	Se reconoce y recompensa el progreso y los logros de Juan en su desarrollo profesional, brindándole retroalimentación positiva y oportunidades de crecimiento adicionales.
8	Evaluación Periódica de Carrera:	Se realiza una evaluación periódica de la carrera de Juan para revisar y ajustar sus objetivos y plan de desarrollo a medida que evolucionan sus habilidades y aspiraciones.
9	Fomento de la Movilidad Interna:	Se promueve la movilidad interna de Juan ofreciéndole oportunidades de crecimiento y avance dentro de la empresa, como promociones y traslados laterales.
10	Cultura de Aprendizaje y Desarrollo:	Se fomenta una cultura organizacional que valore y apoye el aprendizaje y el desarrollo continuo, donde Juan se sienta motivado y empoderado para crecer profesionalmente.

Este plan de carrera y desarrollo proporciona a Juan una hoja de ruta clara para avanzar en su carrera dentro de Galeón Textil S.A.S, al tiempo que garantiza que la empresa se beneficie del crecimiento y desarrollo de sus empleados.

Flexibilidad y Beneficios Adicionales

Horarios Flexibles:

Modelos de Trabajo Flexible: Implementar modelos de trabajo flexible, como horarios escalonados, opciones de trabajo remoto y semanas laborales comprimidas, para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

Beneficios y Compensaciones:

Beneficios Adicionales: Ofrecer beneficios adicionales como seguros de salud, planes de jubilación, días de vacaciones adicionales y ayudas para el cuidado de niños.

Programas de Bienestar: Desarrollar programas de bienestar que incluyan actividades de fitness, apoyo psicológico y nutricional, y otras iniciativas para mejorar el bienestar general de los empleados.

Horarios Flexibles:

Implementación de Horarios Escalonados: Se permite a los empleados elegir entre horarios escalonados, por ejemplo, comenzar y terminar la jornada laboral en diferentes horas, para adaptarse mejor a sus necesidades personales y familiares.

Opciones de Trabajo Remoto: Se establece un programa de trabajo remoto que permite a los empleados trabajar desde casa uno o más días a la semana, brindándoles mayor flexibilidad y reduciendo el estrés relacionado con los desplazamientos.

Semanas Laborales Comprimidas: Se ofrece la opción de trabajar un número de horas adicionales por día para completar una semana laboral en menos días, lo que permite a los empleados disfrutar de días libres adicionales.

Beneficios y Compensaciones:

Oferta de Beneficios Adicionales: Se amplía la oferta de beneficios adicionales para incluir seguros de salud más completos, planes de jubilación mejorados con contribuciones del empleador, días de vacaciones adicionales según la antigüedad y ayudas para el cuidado de niños, como descuentos en guarderías o servicios de cuidado infantil.

Programas de Bienestar: Se desarrollan programas de bienestar integral que incluyen actividades de fitness en el lugar de trabajo, sesiones de yoga o meditación, asesoramiento psicológico y nutricional, y actividades de team building para promover la salud mental y emocional de los empleados.

Implementación:

Se comunica claramente la implementación de estas iniciativas a todos los empleados, explicando los beneficios y cómo acceder a ellos.

Se establecen políticas y procedimientos claros para el registro de horarios flexibles, el trabajo remoto y el acceso a los beneficios adicionales.

Se monitorea regularmente el impacto de estas iniciativas en la satisfacción y el compromiso de los empleados, realizando encuestas de retroalimentación periódicas y ajustando las políticas según sea necesario.

Al implementar estas medidas de flexibilidad y beneficios adicionales, Galeón Textil S.A.S puede mejorar la calidad de vida de sus empleados, aumentar la satisfacción laboral y la retención del talento, y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Comunicación y Participación

Canales de Comunicación Abiertos:

Reuniones Regulares: Establecer reuniones regulares entre la gerencia y los empleados para discutir problemas, sugerencias y mejoras en el lugar de trabajo.

Plataformas de Feedback: Crear plataformas donde los empleados puedan proporcionar feedback anónimo sobre su experiencia laboral y sugerir mejoras.

Participación en la Toma de Decisiones:

Involucrar a los Empleados: Involucrar a los empleados en la toma de decisiones relevantes para su trabajo y el ambiente laboral, haciéndolos sentir parte integral de la empresa.

Al implementar estas acciones, Galeón Textil S.A.S. puede mejorar significativamente las condiciones laborales, creando un entorno de trabajo más saludable, motivador y productivo. Esto no solo contribuirá a reducir la rotación de personal, sino que también mejorará la moral y el compromiso de los empleados, beneficiando a la empresa en su conjunto.

Se establecen reuniones quincenales entre la gerencia y los empleados de todos los niveles para discutir problemas, sugerencias y mejoras en el lugar de trabajo.

Estas reuniones tienen un formato abierto donde los empleados pueden plantear cualquier preocupación o idea, y la gerencia se compromete a abordarlas de manera transparente y proactiva.

Se asigna un facilitador neutral para dirigir las reuniones y garantizar que todas las voces sean escuchadas de manera equitativa.

Plataformas de Feedback:

Se crea una plataforma en línea donde los empleados pueden proporcionar feedback anónimo sobre su experiencia laboral y sugerir mejoras en diferentes aspectos, como el ambiente de trabajo, los procesos operativos y las políticas de la empresa.

Se establece un sistema de seguimiento para garantizar que cada comentario recibido sea revisado y considerado por la gerencia, y se tomen medidas adecuadas en consecuencia.

Se fomenta la transparencia al compartir regularmente las actualizaciones y acciones tomadas como resultado del feedback recibido.

Participación en la Toma de Decisiones:

Involucrar a los Empleados:

Se promueve la participación activa de los empleados en la toma de decisiones relevantes para su trabajo y el ambiente laboral.

Se establecen grupos de trabajo interdepartamentales para abordar temas específicos, como la mejora de procesos, la implementación de nuevas políticas o la planificación de eventos internos.

Se asignan responsabilidades y roles claros a los empleados en estos grupos de trabajo, brindándoles la oportunidad de contribuir con sus conocimientos y experiencia.

Se reconocen y valoran las contribuciones de los empleados al proceso de toma de decisiones, ya sea mediante reconocimientos formales, incentivos u oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Implementación:

Se comunica claramente la implementación de estos canales de comunicación y participación a todos los empleados, explicando su propósito y cómo pueden aprovecharlos.

Se brinda capacitación y apoyo continuo a los líderes y empleados para utilizar efectivamente estos canales y participar de manera constructiva en las discusiones y decisiones.

Se monitorea regularmente la participación y el compromiso de los empleados en estos procesos, realizando encuestas de satisfacción y seguimiento para evaluar la efectividad de las iniciativas y realizar ajustes según sea necesario.

Estrategias de Retención de Personal:

Implementar programas de retención que incluyan incentivos económicos y no económicos, como bonos de desempeño, oportunidades de desarrollo profesional y programas de bienestar.

Fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, donde los empleados se sientan valorados y motivados.

Programa de Retención del Personal de Galeón Textil S.A.S

1. Evaluación de la Situación Actual:

Realizar una evaluación exhaustiva de la situación actual de retención del personal, identificando tasas de rotación, causas principales de salida de empleados y áreas de oportunidad.

Realizar encuestas de satisfacción laboral para recopilar información sobre la percepción de los empleados sobre el ambiente laboral, los beneficios y la satisfacción general.

Analizar los datos de rotación del personal para identificar tendencias, como los departamentos con mayor rotación y las razones principales de la salida de empleados.

Realizar entrevistas de salida para obtener información cualitativa sobre las razones por las cuales los empleados deciden dejar la empresa.

Encuesta de Satisfacción Laboral:

En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificarías tu nivel de satisfacción general con tu trabajo en Galeón Textil S.A.S?

¿Qué aspectos de tu trabajo disfrutas más?

¿Qué aspectos de tu trabajo consideras que podrían mejorarse?

¿Te sientes valorado y reconocido por tus contribuciones en la empresa?

¿Recibes suficiente apoyo y recursos para realizar tu trabajo de manera efectiva?

¿Cómo calificarías el ambiente laboral en Galeón Textil S.A.S?

¿Sientes que tienes oportunidades adecuadas de desarrollo profesional y crecimiento en la empresa?

¿Cómo evaluarías la comunicación dentro de la empresa, tanto vertical como horizontalmente?

¿Hay algo más que te gustaría agregar o comentar sobre tu experiencia laboral en Galeón Textil S.A.S?

Entrevista de Salida:

¿Cuál es la razón principal por la que has decidido dejar Galeón Textil S.A.S?

¿Hubo algún evento o situación específica que contribuyó a tu decisión de renunciar?

¿Hubo aspectos de tu trabajo que encontraste especialmente desafiantes o insatisfactorios?

¿Recibiste suficiente apoyo y reconocimiento por parte de la empresa durante tu tiempo aquí?

¿Hubo oportunidades de desarrollo profesional o crecimiento que sentiste que no estaban disponibles para ti en la empresa?

¿Cómo calificarías el ambiente laboral y las relaciones con tus compañeros y superiores?

¿Hubo algo que Galeón Textil S.A.S podría haber hecho de manera diferente para motivarte a quedarte?

¿Hay algún aspecto positivo de tu experiencia en la empresa que te gustaría destacar?

¿Tienes alguna sugerencia o comentario adicional que te gustaría compartir sobre tu tiempo en Galeón Textil S.A.S?

Estas preguntas proporcionan una base sólida para recopilar información cualitativa sobre las experiencias laborales de los empleados y las razones detrás de su decisión de dejar la empresa.

2. Desarrollo de Estrategias Personalizadas:

Desarrollar estrategias personalizadas para abordar las necesidades específicas de retención de cada departamento o área funcional, teniendo en cuenta factores como la cultura organizacional, el ambiente laboral y las expectativas de los empleados.

Para desarrollar estrategias personalizadas de retención del personal para cada departamento o área funcional en Galeón Textil S.A.S, es crucial comprender las necesidades específicas, la cultura organizacional, el ambiente laboral y las expectativas de los empleados en cada una de estas áreas. Aquí hay algunas estrategias personalizadas para dos departamentos diferentes: el Departamento de Producción y el Departamento de Diseño.

Estrategias para el Departamento de Producción

Reconocimiento del Trabajo Duro: En el departamento de producción, donde el trabajo puede ser físicamente exigente y rutinario, es importante reconocer y valorar el arduo trabajo de los empleados. Se puede implementar un programa de reconocimiento que premie a los empleados por su dedicación y desempeño sobresaliente. Por ejemplo, se podrían otorgar bonificaciones o premios mensuales al empleado del mes, destacando su contribución al equipo.

Oportunidades de Desarrollo Interno: Muchos empleados en el departamento de producción pueden aspirar a roles de liderazgo o a avanzar en sus carreras dentro de la empresa. Para abordar esta necesidad, Galeón Textil S.A.S podría implementar un programa de desarrollo interno que brinde oportunidades de capacitación y crecimiento para los empleados del departamento de producción. Esto podría incluir la asignación de mentores senior, cursos de capacitación en habilidades de liderazgo y programas de desarrollo de habilidades técnicas.

Mejora del Ambiente Laboral: Dado que el trabajo en el departamento de producción puede ser exigente, es crucial crear un ambiente laboral que promueva la colaboración, el compañerismo y el apoyo mutuo. Se podrían organizar eventos periódicos, como almuerzos compartidos o actividades de team building, para fortalecer las relaciones entre los miembros del equipo y mejorar la moral en el departamento.

Estrategias para el Departamento de Diseño:

Fomento de la Creatividad y la Innovación: El departamento de diseño requiere un entorno que fomente la creatividad y la innovación. Galeón Textil S.A.S podría implementar un programa que anime a los empleados del departamento de diseño a presentar nuevas ideas y propuestas creativas. Se podrían establecer reuniones regulares de lluvia de ideas y se podrían asignar fondos especiales para proyectos de innovación.

Flexibilidad y Autonomía: Los diseñadores a menudo requieren un alto grado de flexibilidad y autonomía en su trabajo para poder expresar su creatividad de manera efectiva. La

empresa podría ofrecer horarios de trabajo flexibles o la opción de trabajar desde casa para permitir a los diseñadores trabajar en un entorno que se adapte mejor a sus necesidades y procesos creativos.

Reconocimiento del Talento: Es importante reconocer y valorar el talento creativo de los diseñadores. Galeón Textil S.A.S podría implementar un programa de reconocimiento que destaque los logros y contribuciones excepcionales de los diseñadores al éxito de la empresa. Esto podría incluir la exhibición de los diseños destacados en las instalaciones de la empresa o la presentación de premios de diseño anuales.

Estas estrategias personalizadas están diseñadas para abordar las necesidades específicas de retención del personal en cada departamento, teniendo en cuenta la cultura organizacional, el ambiente laboral y las expectativas de los empleados en Galeón Textil S.A.S. Al implementar estas estrategias, la empresa puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez contribuirá a la retención del talento y al éxito general de la organización

3. Mejora del Ambiente Laboral:

Implementar medidas para mejorar el ambiente laboral, como programas de bienestar, actividades de team building, reconocimiento y celebración de logros, y un enfoque en la comunicación abierta y la transparencia.

Para mejorar el ambiente laboral en Galeón Textil S.A.S, es fundamental implementar una serie de medidas que promuevan el bienestar, fortalezcan el trabajo en equipo, reconozcan los logros individuales y colectivos, y fomenten una comunicación abierta y transparente.

- Programas de Bienestar:

Clases de Yoga o Meditación: Organizar sesiones periódicas de yoga o meditación en el lugar de trabajo para ayudar a los empleados a reducir el estrés y mejorar su bienestar mental y físico.

Asesoramiento y Apoyo Psicológico: Ofrecer servicios de asesoramiento psicológico o sesiones de terapia para brindar apoyo emocional a los empleados que lo necesiten.

Talleres de Nutrición y Salud: Organizar talleres sobre nutrición, hábitos saludables y ejercicio físico para promover un estilo de vida saludable entre los empleados.

- Actividades de Team Building:

Retiros o Excursiones de Equipo: Organizar retiros de equipo fuera del lugar de trabajo, donde los empleados puedan participar en actividades de team building, fortalecer relaciones y mejorar la cohesión del equipo.

Juegos y Competencias: Organizar juegos y competencias entre equipos o departamentos, como competencias deportivas, concursos de talentos o juegos de trivia, para fomentar la colaboración y el compañerismo.

Proyectos Colaborativos: Fomentar proyectos colaborativos entre equipos o departamentos para trabajar juntos en la resolución de problemas o la consecución de objetivos comunes.

4. Reconocimiento y Celebración de Logros:

Programa de Reconocimiento: Implementar un programa formal de reconocimiento que premie los logros individuales y de equipo, mediante premios, certificados o reconocimientos públicos.

Celebraciones y Eventos Especiales: Organizar eventos especiales, como almuerzos o cenas, para celebrar hitos importantes, como el cumplimiento de objetivos, aniversarios de trabajo o logros destacados.

Muros de la Fama: Crear un "Muro de la Fama" en las instalaciones de la empresa, donde se exhiban fotos y reconocimientos de los empleados que han hecho contribuciones significativas.

- **Comunicación Abierta y Transparencia:**

Reuniones Regulares: Realizar reuniones regulares entre la dirección y los empleados para compartir información sobre la empresa, discutir objetivos y proyectos, y fomentar la participación y el intercambio de ideas.

Buzón de Sugerencias: Establecer un buzón de sugerencias donde los empleados puedan enviar comentarios, ideas o preocupaciones de manera anónima, y recibir respuestas transparentes por parte de la dirección.

Sesiones de Preguntas y Respuestas: Organizar sesiones periódicas de preguntas y respuestas con la dirección, donde los empleados puedan hacer preguntas sobre temas relevantes y recibir respuestas directas y transparentes.

Al implementar estas medidas, Galeón Textil S.A.S puede crear un ambiente laboral positivo, colaborativo y motivador que promueva el bienestar de los empleados y contribuya al éxito general de la empresa.

- **Ofrecimiento de Beneficios y Compensaciones Competitivas:**

Revisar y mejorar el paquete de beneficios y compensaciones para asegurarse de que sea competitivo en el mercado laboral. Esto puede incluir aumentos salariales, bonificaciones por desempeño, planes de seguro médico y dental, planes de jubilación y otros beneficios adicionales.

Para mejorar el paquete de beneficios y compensaciones en Galeón Textil S.A.S y asegurarse de que sea competitivo en el mercado laboral, se pueden implementar una serie de medidas que proporcionen un valor adicional significativo para los empleados. Aquí tienes un ejemplo detallado de cómo podrían estructurarse estos beneficios:

Aumentos Salariales y Bonificaciones por Desempeño: Galeón Textil S.A.S podría realizar evaluaciones regulares del desempeño de los empleados y otorgar aumentos salariales basados en el rendimiento. Además, se podrían establecer bonificaciones por desempeño para reconocer y recompensar los logros individuales y de equipo. Por ejemplo, los empleados podrían recibir

bonificaciones trimestrales o anuales en función de su contribución al éxito de la empresa, como alcanzar objetivos de producción o mejorar la eficiencia operativa.

Planes de Seguro Médico y Dental: La empresa podría ofrecer planes de seguro médico y dental completos para todos los empleados y sus familias. Estos planes podrían incluir cobertura para consultas médicas, medicamentos recetados, servicios de atención dental, y atención de especialistas. Además, Galeón Textil S.A.S podría asumir una parte significativa de los costos de prima del seguro para aliviar la carga financiera de los empleados.

Planes de Jubilación: Para ayudar a los empleados a planificar su futuro financiero, la empresa podría ofrecer planes de jubilación con aportaciones tanto del empleador como del empleado. Estos planes podrían incluir opciones como cuentas de ahorro para la jubilación (401k), fondos de pensiones o planes de inversión a largo plazo. Además, Galeón Textil S.A.S podría ofrecer asesoramiento financiero y educación sobre planificación de jubilación para ayudar a los empleados a tomar decisiones informadas sobre sus finanzas personales.

Otros Beneficios Adicionales: Además de los beneficios tradicionales, la empresa podría ofrecer una variedad de beneficios adicionales para mejorar la calidad de vida de los empleados. Esto podría incluir opciones como:

Programas de bienestar que ofrecen acceso a servicios de salud mental, asesoramiento nutricional, y actividades físicas.

Descuentos en productos o servicios relacionados con la industria textil, como ropa, accesorios o equipos de costura.

Beneficios de flexibilidad laboral, como horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto ocasional o días de vacaciones adicionales.

Al mejorar el paquete de beneficios y compensaciones de esta manera, Galeón Textil S.A.S puede posicionarse como un empleador atractivo en el mercado laboral, atraer y retener talento calificado, y promover el bienestar y la satisfacción de los empleados en toda la organización.

5. Oportunidades de Desarrollo Profesional:

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa, como programas de capacitación y desarrollo, asignaciones de proyectos especiales, mentorías y programas de educación continua.

Para proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de Galeón Textil S.A.S, la empresa podría implementar una serie de programas y prácticas que fomenten el aprendizaje continuo, el crecimiento personal y la progresión profesional de sus empleados.

Programas de Capacitación y Desarrollo: Galeón Textil S.A.S podría ofrecer una variedad de programas de capacitación y desarrollo diseñados para mejorar las habilidades técnicas, comerciales y de liderazgo de los empleados. Estos programas podrían incluir:

Sesiones de capacitación interna: Talleres y sesiones de entrenamiento impartidos por expertos internos o externos sobre temas relevantes para el trabajo, como técnicas de producción textil, gestión de proyectos y liderazgo.

Programas de e-learning: Plataformas de aprendizaje en línea que ofrecen una amplia gama de cursos y recursos educativos sobre temas diversos, que van desde diseño de moda hasta gestión de calidad.

Programas de desarrollo de liderazgo: Programas estructurados diseñados para identificar y desarrollar el potencial de liderazgo de los empleados, que incluyen actividades prácticas, mentorías y evaluaciones de retroalimentación.

Asignaciones de Proyectos Especiales: Para brindar a los empleados la oportunidad de adquirir experiencia en áreas nuevas y desafiantes, Galeón Textil S.A.S podría asignar proyectos especiales que estén fuera de las responsabilidades cotidianas del empleado. Estos proyectos podrían incluir:

Participación en equipos multifuncionales: Asignar a los empleados a equipos de proyectos interdepartamentales para trabajar en iniciativas específicas, como el lanzamiento de una nueva línea de productos o la implementación de nuevas tecnologías de producción.

Liderazgo de proyectos: Permitir a los empleados liderar proyectos de principio a fin, desde la planificación hasta la ejecución, brindándoles la oportunidad de desarrollar habilidades de gestión de proyectos y liderazgo.

Mentorías: El establecimiento de programas de mentoría puede ser una forma efectiva de fomentar el crecimiento profesional y personal de los empleados. Galeón Textil S.A.S podría emparejar a empleados menos experimentados con mentores más experimentados que puedan ofrecer orientación, apoyo y consejos. Estas relaciones de mentoría podrían abordar áreas específicas de desarrollo profesional y ayudar a los empleados a alcanzar sus metas laborales.

Programas de Educación Continua: Para fomentar el aprendizaje continuo y el desarrollo académico, Galeón Textil S.A.S podría ofrecer programas de educación continua que apoyen a los empleados que deseen obtener títulos universitarios adicionales, certificaciones profesionales o educación avanzada en su campo. La empresa podría proporcionar subsidios educativos, reembolsos de matrícula o tiempo libre remunerado para apoyar la participación en programas educativos externos.

Al ofrecer estas oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa, Galeón Textil S.A.S puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, fomentar la retención del talento y construir una fuerza laboral capacitada y altamente competente.

6. Programas de Reconocimiento y Recompensas:

Implementar programas de reconocimiento y recompensas para destacar y premiar el desempeño excepcional y los logros de los empleados. Esto puede incluir premios en efectivo, reconocimientos públicos, días libres adicionales y otros incentivos tangibles.

Programa de Reconocimiento y Recompensas

Premios en Efectivo: Galeón Textil S.A.S podría establecer un programa de premios en efectivo para reconocer los logros excepcionales de los empleados. Por ejemplo, podrían otorgarse bonificaciones monetarias a los empleados que sobresalgan en áreas como productividad, calidad del trabajo o servicio al cliente.

Reconocimientos Públicos: La empresa podría organizar ceremonias de reconocimiento públicas para destacar los logros individuales y de equipo. Esto podría incluir la entrega de certificados de reconocimiento, trofeos o placas conmemorativas durante reuniones de personal o eventos corporativos.

Días Libres Adicionales: Como forma de recompensar el desempeño excepcional, Galeón Textil S.A.S podría otorgar días libres adicionales a los empleados destacados. Estos días libres podrían ser utilizados para descansar, relajarse o disfrutar de tiempo libre con sus seres queridos.

Incentivos Tangibles: Además de premios en efectivo y días libres, la empresa podría ofrecer otros incentivos tangibles para motivar a los empleados. Esto podría incluir regalos corporativos como tarjetas de regalo, dispositivos electrónicos, membresías de gimnasio o paquetes de vacaciones.

Programa de "Empleado del Mes": Galeón Textil S.A.S podría establecer un programa de "Empleado del Mes" para destacar y premiar el desempeño excepcional de un empleado cada mes. El empleado seleccionado podría recibir un premio en efectivo, reconocimiento público y otros beneficios especiales durante su mes de destacado.

Encuestas de Reconocimiento entre Pares: La empresa podría implementar un sistema de encuestas de reconocimiento entre pares, donde los empleados pueden nominar a sus compañeros de trabajo por su excelente desempeño. Los nominados podrían recibir premios o reconocimientos especiales basados en las nominaciones recibidas.

Al implementar este programa de reconocimiento y recompensas, Galeón Textil S.A.S puede cultivar una cultura de aprecio y reconocimiento en toda la organización, motivar a los empleados a alcanzar su máximo potencial y fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.

7. Fomento del Sentido de Pertenencia y Propósito:

Fomentar un sentido de pertenencia y propósito entre los empleados, destacando la importancia de su contribución al éxito de la empresa y ofreciendo oportunidades para participar en proyectos significativos y desafiantes.

Para fomentar un sentido de pertenencia y propósito entre los empleados, destacando la importancia de su contribución al éxito de la empresa y ofreciendo oportunidades para participar en proyectos significativos y desafiantes, Galeón Textil S.A.S podría implementar las siguientes estrategias:

Comunicación Clara y Transparente: Mantener una comunicación abierta y transparente sobre la visión, misión y objetivos de la empresa, así como sobre el papel fundamental que desempeñan los empleados en el logro de estos objetivos.

Compartir regularmente actualizaciones sobre el progreso de la empresa, logros alcanzados y desafíos enfrentados, para que los empleados se sientan informados y conectados con el rumbo de la organización.

Participación en la Toma de Decisiones: Involucrar a los empleados en la toma de decisiones relevantes para su trabajo y el futuro de la empresa, brindándoles la oportunidad de aportar ideas, sugerencias y retroalimentación.

Crear comités o grupos de trabajo interdepartamentales donde los empleados puedan colaborar en la generación de ideas y la resolución de problemas importantes para la empresa.

Asignación de Proyectos Significativos: Ofrecer oportunidades para que los empleados participen en proyectos significativos y desafiantes que estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.

Permitir que los empleados elijan proyectos que les interesen o que estén relacionados con sus áreas de experiencia o desarrollo profesional.

Reconocimiento y Celebración de Logros: Reconocer públicamente los logros individuales y de equipo, destacando las contribuciones significativas de los empleados al éxito de la empresa.

Organizar eventos de celebración, ceremonias de premiación o reuniones especiales para reconocer y celebrar los hitos alcanzados por los empleados y equipos de trabajo.

Desarrollo Profesional y Crecimiento Personal: Brindar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal, como programas de capacitación, mentorías, y asignaciones de proyectos que desafíen y estimulen a los empleados.

Apoyar el crecimiento profesional de los empleados mediante la financiación de cursos de formación, certificaciones o estudios adicionales relacionados con su campo de trabajo.

Cultura de Colaboración y Apoyo Mutuo: Fomentar una cultura de colaboración y apoyo mutuo donde los empleados se sientan valorados, respetados y respaldados por sus colegas y líderes.

Promover actividades de team building, eventos sociales y programas de mentoría que fortalezcan las relaciones entre los empleados y fomenten un ambiente de trabajo positivo y solidario.

Al implementar estas estrategias, Galeón Textil S.A.S puede crear un ambiente laboral donde los empleados se sientan comprometidos, motivados y conectados con su trabajo, contribuyendo así al éxito a largo plazo de la empresa.

8. Escucha Activa y Retroalimentación Constante:

Fomentar la comunicación abierta y la retroalimentación constante entre los empleados y la gerencia, proporcionando canales para que los empleados expresen sus inquietudes, ideas y sugerencias de mejora.

9. Monitoreo y Evaluación Continua:

Monitorear continuamente los indicadores clave de retención del personal, realizar encuestas periódicas de satisfacción de empleados y realizar análisis de salida para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

10. Cultura de Cuidado y Apoyo Mutuo:

Fomentar una cultura organizacional de cuidado y apoyo mutuo, donde los empleados se sientan valorados, respetados y apoyados en su crecimiento personal y profesional.

Implementar un programa de retención del personal sólido como este no solo ayuda a Galeón Textil S.A.S a retener a su talento más valioso, sino que también fortalece su reputación como empleador de elección y contribuye al éxito a largo plazo de la empresa.

Programas de Capacitación y Desarrollo: Desarrollar programas de capacitación estructurados que no solo ayuden a los nuevos empleados a integrarse rápidamente, sino que también ofrezcan oportunidades de desarrollo continuo para todos los trabajadores.

Establecer planes de carrera claros que permitan a los empleados visualizar su crecimiento dentro de la empresa.

Revisión de los Procesos de Contratación: Mejorar los procesos de selección para asegurar que los nuevos empleados no solo tengan las habilidades técnicas necesarias, sino que también se ajusten a la cultura y valores de la empresa.

Utilizar evaluaciones más rigurosas para asegurar la compatibilidad a largo plazo entre el empleado y la empresa.

Los resultados del análisis del índice de rotación del personal en Galeón Textil S.A.S revelan una situación crítica que requiere una intervención inmediata. El alto índice de rotación afecta negativamente la eficiencia operativa, la calidad del producto y la estabilidad organizacional.

Implementar medidas correctivas centradas en la mejora de las condiciones laborales, la retención de talento y la optimización de los procesos de contratación y capacitación es esencial para revertir esta tendencia negativa y garantizar un futuro sostenible y productivo para la empresa.

Reflexiones sobre las perspectivas futuras de Galeón Textil S.A.S.

Galeón Textil S.A.S tiene un gran potencial para un crecimiento sostenible en el mercado de la industria textil. Dado su compromiso con la calidad y la innovación, así como su capacidad para adaptarse a las tendencias del mercado, la empresa está bien posicionada para expandir su presencia tanto a nivel nacional como internacional.

Para mantener su competitividad en un mercado en constante evolución, Galeón Textil S.A.S debe continuar invirtiendo en innovación y diferenciación de productos. Esto incluye el desarrollo de nuevas líneas de productos, la adopción de tecnologías emergentes en el proceso de fabricación y el diseño, y la exploración de oportunidades en nichos de mercado especializados.

Con un enfoque creciente en la sostenibilidad ambiental por parte de los consumidores y las regulaciones gubernamentales, Galeón Textil S.A.S puede destacarse al adoptar prácticas y procesos de fabricación más sostenibles. Esto podría incluir la utilización de materiales reciclados o eco amigables, la optimización del uso de recursos naturales y la implementación de medidas para reducir el impacto ambiental de sus operaciones.

Además de la sostenibilidad ambiental, Galeón Textil S.A.S puede fortalecer su posición en el mercado mediante el compromiso con la responsabilidad social corporativa. Esto implica la adopción de prácticas laborales justas, el apoyo a comunidades locales, y la promoción de la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

La digitalización de los procesos empresariales y la adopción de tecnologías digitales pueden impulsar la eficiencia operativa y la competitividad de Galeón Textil S.A.S. Esto podría incluir la implementación de sistemas de gestión empresarial integrados, la automatización de procesos de fabricación y la expansión de las ventas en línea a través de plataformas de comercio electrónico.

Recomendaciones para seguir avanzando en la mejora continua

Galeón Textil S.A.S debe realizar evaluaciones regulares de sus procesos de negocio para identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización. Esto puede implicar la realización de auditorías internas, la recopilación de retroalimentación de los empleados y la implementación de prácticas de benchmarking con empresas líderes en la industria.

Galeón Textil S.A.S. puede implementar diversas estrategias para fomentar el crecimiento sostenible en su operación. Aquí hay algunas sugerencias:

La empresa puede buscar proveedores que ofrezcan materias primas textiles sostenibles, como algodón orgánico, fibras recicladas o tintes naturales. Al utilizar materiales con menor impacto ambiental, Galeón Textil puede reducir su huella ecológica y mejorar su imagen de marca.

Implementar medidas para reducir el consumo de energía en las instalaciones de producción, como la actualización de maquinaria y equipos más eficientes energéticamente, la optimización de los procesos de fabricación y la instalación de sistemas de iluminación y climatización eficientes.

Adoptar prácticas de gestión del agua que minimicen el uso y el desperdicio de este recurso vital. Esto puede incluir la instalación de tecnologías de reciclaje y reutilización de agua, así como la implementación de programas de concienciación para empleados sobre la importancia de la conservación del agua.

Implementar programas de reducción de residuos en todas las etapas del proceso de producción, desde el diseño hasta la fabricación y el embalaje. Además, Galeón Textil puede promover el reciclaje de materiales tanto internamente como entre sus clientes y proveedores.

Obtener certificaciones reconocidas internacionalmente que demuestren el compromiso de la empresa con prácticas comerciales sostenibles, como la certificación GOTS (Global Organic Textile Standard) para productos textiles orgánicos o la certificación OEKO-TEX para productos libres de sustancias nocivas.

Integrar prácticas de RSC en todas las operaciones de la empresa, incluyendo el respeto de los derechos humanos, el apoyo a las comunidades locales y la promoción de la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

Establecer alianzas con organizaciones no gubernamentales y grupos ambientales para participar en proyectos de conservación ambiental, reforestación, educación ambiental y otras iniciativas que promuevan la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental.

Al implementar estas estrategias, Galeón Textil S.A.S puede avanzar hacia un crecimiento sostenible que no solo beneficie a la empresa, sino también al medio ambiente y a la sociedad en general.

Es fundamental invertir en la formación y desarrollo del personal para mejorar las habilidades y competencias necesarias para el éxito continuo de la empresa. Esto puede incluir programas de capacitación en nuevas tecnologías, gestión de proyectos y liderazgo, así como oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización.

Galeón Textil S.A.S debe promover una cultura organizacional que valore y fomente la mejora continua en todos los niveles de la empresa. Esto implica la creación de un ambiente donde los empleados se sientan empoderados para proponer nuevas ideas, compartir sugerencias de mejora y colaborar en la implementación de cambios positivos.

Para fomentar la innovación y diferenciación en su mercado, Galeón Textil S.A.S puede considerar las siguientes estrategias:

Invertir en investigación y desarrollo para crear nuevos productos textiles que satisfagan las necesidades y tendencias cambiantes del mercado. Esto puede incluir la introducción de materiales innovadores, diseños únicos y funcionalidades mejoradas en sus productos.

Ofrecer opciones de personalización para sus productos textiles, permitiendo a los clientes crear prendas a medida o con diseños personalizados. Esto puede diferenciar a Galeón Textil de sus competidores y atraer a segmentos de mercado específicos que valoren la individualidad y la exclusividad.

Establecer asociaciones con diseñadores de moda, artistas locales o marcas reconocidas para desarrollar colecciones exclusivas o colaboraciones especiales. Estas asociaciones pueden generar interés y atención adicional hacia los productos de Galeón Textil, así como abrir nuevas oportunidades de mercado.

Integrar tecnologías innovadoras en los productos textiles, como tejidos inteligentes con capacidades de control de temperatura o sensores de actividad, que agreguen valor funcional y atractivo a las prendas.

Desarrollar productos textiles ecoamigables que utilicen materiales reciclados, orgánicos o de origen sostenible. Además, explorar innovaciones en procesos de fabricación que reduzcan el impacto ambiental de la producción textil, como técnicas de teñido sin agua o energías renovables.

Diferenciarse a través de una experiencia de cliente excepcional, ofreciendo servicios personalizados, garantías extendidas, opciones de devolución flexibles y una atención al cliente proactiva y receptiva.

Utilizar estrategias de marketing creativas y storytelling para comunicar la historia detrás de los productos de Galeón Textil, destacando su artesanía, calidad, valores de marca y compromiso con la innovación y la sostenibilidad.

Al implementar estas estrategias, Galeón Textil S.A.S puede fortalecer su posición en el mercado y diferenciarse de la competencia, atrayendo a nuevos clientes y fidelizando a los existentes.

La retroalimentación de clientes y partes interesadas es invaluable para impulsar la mejora continua en Galeón Textil S.A.S. La empresa debe establecer canales de comunicación efectivos para recopilar comentarios, sugerencias y preocupaciones, y utilizar esta información para realizar ajustes y mejoras en sus productos y servicios.

Galeón Textil S.A.S debe mantener un compromiso firme con la excelencia en todo lo que hace. Esto significa buscar constantemente la mejora en la calidad, la innovación en el diseño y la fabricación, y la satisfacción del cliente en todas las interacciones. Al hacerlo, la empresa puede asegurar su posición como líder en la industria textil y seguir prosperando en el futuro.

Sostenibilidad Ambiental

Priorizar el uso de materias primas orgánicas, recicladas o certificadas como sostenibles, como el algodón orgánico, el poliéster reciclado o las tintas ecológicas. Esto reduce el impacto ambiental de la producción textil al minimizar la extracción de recursos naturales y la generación de residuos.

Implementar medidas para reducir el consumo de energía en las instalaciones de producción, como la instalación de equipos y maquinaria energéticamente eficientes, la optimización de los procesos de producción para reducir el desperdicio de energía y la adopción de fuentes de energía renovable, como la solar o la eólica.

Adoptar prácticas de gestión del agua que minimicen el uso y el desperdicio de este recurso, como la instalación de equipos de reciclaje y reutilización de agua, la optimización de los procesos de lavado y teñido para reducir el consumo de agua y la implementación de programas de sensibilización para empleados sobre la importancia de conservar el agua.

Implementar medidas para reducir la generación de residuos en todas las etapas del proceso de producción, desde el diseño hasta el embalaje. Esto incluye la optimización de los patrones de corte para minimizar los desperdicios de tela, la promoción del reciclaje de residuos textiles y la adopción de prácticas de embalaje ecoamigables.

Obtener certificaciones ambientales reconocidas, como el estándar GOTS (Global Organic Textile Standard) o el certificado OEKO-TEX, que demuestran el compromiso de la empresa con prácticas sostenibles y la seguridad ambiental de sus productos.

Promover la educación ambiental y la sensibilización entre los empleados, proveedores y clientes de Galeón Textil S.A.S. Esto puede incluir la organización de talleres, seminarios y

campañas de sensibilización sobre temas ambientales relevantes, así como la provisión de información sobre cómo reducir el impacto ambiental en la vida cotidiana.

Establecer alianzas y colaboraciones con organizaciones ambientales y sin fines de lucro dedicadas a la conservación del medio ambiente. Esto puede incluir proyectos de reforestación, limpieza de playas o ríos, y otras iniciativas de conservación que contribuyan a la protección y restauración del entorno natural.

Al implementar estas medidas, Galeón Textil S.A.S puede reducir su impacto ambiental y promover prácticas comerciales más sostenibles, lo que no solo beneficia al medio ambiente, sino también a la reputación y la rentabilidad a largo plazo de la empresa.

Aspectos de salud, seguridad y bienestar del personal

Para abordar aspectos de salud, seguridad y bienestar del personal en Galeón Textil S.A.S., se pueden implementar las siguientes estrategias:

Es importante realizar evaluaciones periódicas de riesgos en el lugar de trabajo para identificar posibles peligros y tomar medidas preventivas. Esto incluye la evaluación de maquinaria, instalaciones y procesos para garantizar que cumplen con las normas de seguridad.

Desarrollar e implementar protocolos de seguridad claros y específicos para todas las áreas de trabajo. Esto puede incluir procedimientos de operación estándar, pautas para el uso de equipos de protección personal (EPP) y planes de emergencia para situaciones de riesgo.

Proporcionar capacitación regular en seguridad a todos los empleados, asegurándose de que comprendan los riesgos asociados con sus tareas y sepan cómo minimizar estos riesgos. Las sesiones de capacitación deben cubrir temas como el manejo seguro de maquinaria, primeros auxilios y evacuación en caso de emergencia.

Mejorar la ergonomía en el lugar de trabajo para prevenir lesiones por esfuerzo repetitivo y otros problemas de salud relacionados con la postura y el movimiento. Esto puede incluir la

provisión de estaciones de trabajo ajustables, herramientas ergonómicas y pausas regulares para los empleados.

Bienestar del Personal

Desarrollar programas de bienestar que aborden aspectos físicos, mentales y emocionales de la salud de los empleados. Estos programas pueden incluir actividades de fitness, talleres de manejo del estrés, servicios de asesoramiento psicológico y nutricional, y campañas de salud preventiva.

Crear un ambiente de trabajo que promueva la salud y el bienestar, asegurando la limpieza, la ventilación adecuada y un entorno libre de contaminantes. Proveer áreas de descanso adecuadas y saludables para los empleados.

Implementar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Esto puede incluir horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo remoto y programas de apoyo familiar, como guarderías o ayudas para el cuidado de niños.

Promoción del Bienestar y la Salud Mental

Proveer acceso a servicios de apoyo psicológico y emocional, como asesoramiento, terapias y líneas de ayuda confidenciales. Fomentar una cultura de apoyo donde los empleados se sientan cómodos buscando ayuda.

Organizar actividades de team building para fortalecer las relaciones entre los empleados, mejorar la moral y fomentar un sentido de comunidad y pertenencia dentro de la empresa. Estas actividades pueden incluir talleres, retiros, eventos deportivos y celebraciones de logros.

Implementar programas de reconocimiento que celebren los logros y contribuciones de los empleados. Esto puede incluir premios por desempeño, menciones especiales en reuniones de equipo y eventos de celebración.

Comunicación Abierta y Transparencia

Establecer canales de comunicación abiertos y accesibles para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones, sugerencias y feedback. Esto puede incluir reuniones regulares, encuestas de satisfacción y buzones de sugerencias.

Fomentar una cultura de transparencia en la empresa, manteniendo a los empleados informados sobre las decisiones empresariales, cambios en políticas y cualquier otra información relevante. La comunicación abierta y honesta fortalece la confianza y el compromiso de los empleados.

Tabla
Ejemplo implementación cultura de transparencia

10

Pasos	Tipo	Forma
Paso 1:	Evaluación Inicial	Realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones de salud y seguridad actuales. Identificar áreas críticas que necesiten mejoras.
Paso 2:	Desarrollo de Políticas y Protocolos	Desarrollar políticas de seguridad laboral y protocolos de emergencia. Crear programas de bienestar y salud mental adaptados a las necesidades específicas del personal.
Paso 3:	Capacitación y Concientización	Implementar programas de capacitación en seguridad y salud para todos los empleados. Organizar talleres y sesiones informativas sobre bienestar y manejo del estrés.
Paso 4:	Implementación de Mejoras	Mejorar la ergonomía y el ambiente de trabajo. Introducir beneficios adicionales y flexibilidades laborales para mejorar el equilibrio trabajo-vida.
Paso 5:	Monitoreo y Revisión	Monitorear continuamente las condiciones de trabajo y el bienestar del personal. Revisar y ajustar las políticas y programas según sea necesario para asegurar su efectividad.

Al enfocarse en estos aspectos, Galeón Textil S.A.S. puede crear un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo, mejorando así el bienestar general de sus empleados y reduciendo la rotación de personal.

Mejora en la infraestructura

Para mejorar la infraestructura de Galeón Textil S.A.S. y brindar mayor confort a los empleados, es fundamental considerar varios aspectos que contribuyan a un ambiente de trabajo más cómodo, seguro y motivador.

1. Modernización de Instalaciones

A. Espacios de Trabajo Ergonómicos

- **Diseño de Estaciones de Trabajo:** Implementar estaciones de trabajo ergonómicas que incluyan sillas ajustables, mesas a la altura adecuada y soportes para pantallas de computadora para prevenir problemas de postura y fatiga.
- **Herramientas y Equipos:** Proveer herramientas ergonómicas, como teclados y ratones diseñados para reducir la tensión en las manos y muñecas.

B. Climatización y Ventilación:

- **Sistemas de Climatización:** Instalar sistemas de aire acondicionado y calefacción eficientes para mantener una temperatura agradable durante todo el año.
- **Ventilación Adecuada:** Asegurar una ventilación adecuada mediante la instalación de sistemas de ventilación modernos que proporcionen aire fresco y filtrado.

2. Áreas de Descanso y Recreación

A. Salas de Descanso:

- **Mobiliario Confortable:** Equipar las salas de descanso con sillones y sillas cómodas, mesas y dispensadores de agua y café.
- **Decoración Agradables:** Decorar estas áreas con plantas, arte y colores relajantes para crear un ambiente tranquilo y acogedor.

B. Áreas de Recreación:

- **Instalaciones de Ocio:** Proveer áreas de recreación que incluyan mesas de ping-pong, futbolín, juegos de mesa y otros equipos recreativos.
- **Espacios Verdes:** Crear áreas verdes o jardines dentro del complejo empresarial donde los empleados puedan relajarse durante sus descansos.

3. Servicios Adicionales

A. Comedores y Cafeterías:

- **Comedores Bien Equipados:** Desarrollar comedores que cuenten con microondas, refrigeradores, dispensadores de agua potable y áreas de comedor adecuadas para que los empleados puedan disfrutar de sus comidas cómodamente.
- **Cafeterías:** Implementar cafeterías con opciones saludables y variadas, ofreciendo descuentos para empleados.

B. Guarderías y Áreas de Lactancia:

- **Guarderías:** Crear espacios de guardería para los hijos de los empleados, proporcionando tranquilidad a los padres y mejorando su enfoque en el trabajo.

- Áreas de Lactancia: Establecer áreas de lactancia privadas y cómodas para las empleadas que están amamantando.

4. Tecnología y Conectividad

A. Equipos y Software Modernos:

- Tecnología Actualizada: Asegurar que los empleados cuenten con equipos de computación modernos y software actualizado que faciliten su trabajo diario.
- Conectividad: Mejorar la conectividad a internet y las redes internas para asegurar un flujo de trabajo sin interrupciones.

5. Seguridad y Bienestar

A. Medidas de Seguridad:

- Sistemas de Seguridad: Instalar sistemas de seguridad como cámaras de vigilancia, controles de acceso y alarmas para garantizar la seguridad de los empleados.
- Protocolos de Emergencia: Desarrollar y comunicar claramente los protocolos de emergencia y realizar simulacros regulares.

B. Bienestar Físico y Mental:

- Centros de Salud: Proveer acceso a servicios médicos básicos dentro de las instalaciones o convenios con centros médicos cercanos.
- Programas de Bienestar: Ofrecer programas de bienestar que incluyan sesiones de yoga, meditación, asesoramiento psicológico y talleres de nutrición.

Ejemplo de Implementación:

Tabla 11*Ejemplo implementación Seguridad y Bienestar*

Pasos	Temas	Actividades
Paso 1:	Evaluación de Necesidades	Realizar encuestas y reuniones con los empleados para identificar las áreas de mejora más urgentes y las necesidades específicas relacionadas con la infraestructura.
Paso 2:	Planificación y Diseño	Colaborar con arquitectos y diseñadores para planificar las mejoras de infraestructura, asegurando que cada aspecto se alinee con las necesidades identificadas y los objetivos de confort y seguridad.
Paso 3:	Implementación Gradual	Ejecutar las mejoras en fases para minimizar la interrupción de las operaciones diarias. Priorizar las áreas de mayor impacto, como estaciones de trabajo y áreas de descanso.
Paso 4:	Feedback Continuo	Mantener canales de comunicación abiertos para que los empleados puedan proporcionar feedback sobre las mejoras realizadas. Utilizar este feedback para realizar ajustes y asegurar que las soluciones implementadas realmente mejoren el confort y bienestar.
Paso 5:	Monitoreo y Mantenimiento	Establecer un plan de mantenimiento regular para asegurar que todas las mejoras se mantengan en óptimas condiciones y sigan cumpliendo con su propósito.

Implementar estas estrategias no solo mejorará el confort y la satisfacción de los empleados, sino que también contribuirá a una mayor productividad y retención de personal, creando un entorno de trabajo más positivo y eficiente en Galeón Textil S.A.S.

Evaluación y retroalimentación continua

Revisiones Periódicas: Realizar evaluaciones de desempeño de manera regular (trimestral, semestral o anual) para proporcionar a los empleados retroalimentación constructiva sobre su trabajo.

Objetivos Claros: Establecer metas claras y alcanzables para cada empleado, y revisarlas en las evaluaciones para asegurar el alineamiento con los objetivos de la empresa.

Feedback Multidireccional: Implementar sesiones de feedback 360 donde los empleados reciban retroalimentación de sus compañeros, subordinados y superiores, fomentando un entorno de mejora continua.

Comunicación de la Cultura: Asegurarse de que los valores y la misión de la empresa estén claramente comunicados y sean parte integral del día a día laboral.

Ejemplo de Liderazgo: Fomentar que los líderes de la empresa vivan y promuevan estos valores, sirviendo de ejemplo para todos los empleados.

Reconocimientos Formales: Implementar programas formales de reconocimiento, como empleados del mes, premios por años de servicio y logros específicos.

Celebraciones de Equipo: Organizar eventos y celebraciones para conmemorar los hitos importantes y los logros del equipo.

Mentoría Individualizada: Establecer programas de mentoría donde empleados más experimentados guíen y apoyen a los nuevos empleados o aquellos en desarrollo.

Red de Apoyo: Crear una red de apoyo donde los empleados puedan compartir conocimientos y experiencias.

Capacitación Continua: Ofrecer capacitación continua y talleres en habilidades técnicas y blandas, asegurando que los empleados se mantengan actualizados y motivados.

Planes de Carrera Personalizados: Desarrollar planes de carrera personalizados para ayudar a los empleados a visualizar su futuro en la empresa y trabajar hacia objetivos profesionales específicos.

Tiempo Libre Adicional: Ofrecer días de vacaciones adicionales y días libres por eventos importantes en la vida personal de los empleados.

Compensación Competitiva: Asegurarse de que los salarios y beneficios sean competitivos en comparación con otras empresas del sector.

Planes de Bienestar: Proveer seguros de salud, planes de jubilación y beneficios adicionales como descuentos en productos de la empresa o servicios externos.

Comunicación Abierta: Fomentar una comunicación abierta y transparente, donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones e ideas.

Actualizaciones Regulares: Realizar actualizaciones regulares sobre el estado de la empresa, nuevos proyectos y cambios organizacionales.

Plataformas de Comunicación: Implementar plataformas de comunicación internas como intranets, aplicaciones de mensajería instantánea y boletines informativos.

Encuestas de Clima Laboral: Realizar encuestas periódicas de clima laboral para medir la satisfacción de los empleados y tomar medidas basadas en los resultados.

Bienestar Integral: Desarrollar programas de bienestar que incluyan apoyo psicológico, actividades de fitness, y talleres de nutrición.

Espacios de Relax: Crear espacios dedicados al descanso y la relajación dentro de las instalaciones de la empresa.

Protocolos de Seguridad: Asegurar que todos los empleados estén capacitados en los protocolos de seguridad y que estos se actualicen regularmente.

Equipamiento de Seguridad: Proveer el equipamiento necesario para asegurar un entorno de trabajo seguro y minimizar riesgos.

Implementar estas estrategias puede ayudar a Galeón Textil S.A.S. a reducir la rotación de personal, mejorar la satisfacción de los empleados y fortalecer el compromiso con la empresa. Es importante que la implementación de estas medidas sea acompañada de un seguimiento constante y ajustes según sea necesario, basándose en el feedback recibido de los empleados y los resultados observados.

6 Conclusiones

Las conclusiones representan las interpretaciones finales que recopilan los datos del trabajo final, detallando lo que se ha obtenido, los logros alcanzados y los resultados obtenidos. Estas conclusiones guardan una relación directa con los objetivos planteados inicialmente.

Identificación de Áreas de Mejora: El análisis detallado de los procesos productivos de Galeón Textil S.A.S ha permitido identificar áreas de mejora significativas, especialmente en términos de eficiencia operativa y calidad de productos.

Importancia del Entrenamiento: Se ha evidenciado la necesidad de mejorar el proceso de entrenamiento para los nuevos empleados, especialmente debido a los altos niveles de rotación de personal en la empresa. Un enfoque más efectivo en la capacitación y desarrollo puede contribuir a una integración más rápida y efectiva de los nuevos empleados.

Enfoque en la Mejora Continua: La implementación de herramientas como Kaizen, 5S y Justo a Tiempo puede promover una cultura de mejora continua en la empresa, enfocada en la optimización de procesos, la eficiencia operativa y la calidad del producto.

Impacto en la Competitividad: Se espera que las mejoras identificadas y las acciones propuestas no solo reduzcan la rotación de personal y mejoren la eficiencia operativa, sino que también fortalezcan la competitividad de Galeón Textil S.A.S en el mercado, permitiéndole destacarse entre sus competidores.

Optimización de Procesos y Eficiencia Operativa: El análisis exhaustivo de los procesos productivos ha revelado oportunidades significativas para optimizar la eficiencia operativa. Identificar y eliminar cuellos de botella, reducir tiempos de ciclo y mejorar la utilización de recursos pueden llevar a una operación más fluida y rentable.

Mejora de la Calidad del Producto: Al profundizar en los procesos de producción, se han identificado áreas donde se puede mejorar la calidad del producto final. Implementar medidas para

reducir defectos, garantizar el cumplimiento de estándares de calidad y mejorar los controles de calidad pueden elevar la satisfacción del cliente y la reputación de la marca.

Desarrollo del Talento Humano: La alta rotación de personal en la empresa subraya la necesidad urgente de un enfoque más efectivo en el entrenamiento y desarrollo de los empleados. Además de mejorar la retención de talento, invertir en el desarrollo profesional puede aumentar la productividad, la motivación y el compromiso de la fuerza laboral.

Cultura de Mejora Continua: La introducción de herramientas como Kaizen, 5S y Justo a Tiempo sienta las bases para una cultura de mejora continua en la organización. Promover la participación activa de los empleados en la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de soluciones puede conducir a una empresa más ágil, innovadora y adaptable.

Competitividad y Sostenibilidad: Al implementar las mejoras propuestas, se espera que Galeón Textil S.A.S. no solo mejore su posición competitiva en el mercado, sino que también fortalezca su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno empresarial. Al alinear sus operaciones con prácticas sostenibles y responsables, la empresa puede asegurar su relevancia a largo plazo y su contribución al desarrollo sostenible.

7 Recomendaciones

Fortalecimiento del Proceso de Entrenamiento: Implementar un programa de entrenamiento estructurado y completo para los nuevos empleados, que incluya tanto aspectos técnicos como culturales de la empresa. Este programa debe ser diseñado para facilitar una rápida adaptación al entorno laboral y garantizar la efectividad en el desempeño de sus funciones.

Inversión en Desarrollo Profesional: Establecer programas de desarrollo profesional continuo para todos los empleados, con énfasis en el desarrollo de habilidades específicas relacionadas con sus roles y responsabilidades. Esto no solo mejorará la retención de talento, sino que también aumentará la productividad y la calidad del trabajo realizado.

Implementación de Mejoras en los Procesos: Utilizar los resultados del análisis de procesos para identificar áreas de mejora específicas en la producción de prendas de vestir. Esto puede incluir la optimización de la cadena de suministro, la introducción de tecnologías innovadoras y la simplificación de los procedimientos operativos.

Promoción de una Cultura de Mejora Continua: Fomentar una cultura organizacional que valore la mejora continua y la innovación. Esto puede lograrse promoviendo la participación activa de los empleados en la identificación de problemas y la generación de soluciones, así como reconociendo y recompensando las contribuciones individuales al proceso de mejora.

Atención a la Sostenibilidad y Responsabilidad Social: Integrar consideraciones de sostenibilidad y responsabilidad social en todas las áreas de operación de la empresa. Esto implica adoptar prácticas ambientalmente sostenibles en la producción y distribución de productos, así como contribuir activamente al bienestar de las comunidades locales donde opera la empresa.

Monitoreo y Evaluación Continua: Establecer sistemas de monitoreo y evaluación para medir el progreso en la implementación de las recomendaciones y el impacto generado. Esto permitirá realizar ajustes oportunos y garantizar que las acciones emprendidas estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.

Al seguir estas recomendaciones, Galeón Textil S.A.S puede fortalecer su posición en el mercado, mejorar su eficiencia operativa y contribuir de manera significativa al desarrollo sostenible tanto a nivel empresarial como social.

Referencias

- Andrade Sánchez, H. E., & Campaña Castillo, L. A. (2022). Propuesta de diseño de un sistema de gestión por procesos para la elaboración de gonces de metal en la empresa METALMEC (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)). <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9583>.
- Análisis estratégico de negocios. Babelcube Inc., 2019. <https://bit.ly/3RK28wt>
- Benavides, S., & Steve, Y. (2024). Análisis de las Estrategias utilizadas por la Microempresa Lebefy del Sector Textil y de Confección de la ciudad de Bogotá, para abordar las Problemáticas Operacionales. <https://repositorio.uan.edu.co/items/35a1e8a2-3db9-4a2f-947c-ef879e4f198a>
- Cordero Salas, P., & Sepúlveda, S. (2002). Sistemas de gestión medio ambiental Las normas ISO 14000. Serie Cuadernos Técnicos. <http://52.165.25.198/handle/11324/7387>.
- Davenport, T. H. (1993). Process Innovation: Reengineering Work through Information Technology. Harvard Business School Press. (pp. 120-125)
- Delgado Salazar, L. E., Fernández Zapata, S., & Rodríguez Pinzón, J. A. (2018). Análisis del plan carrera para potencializar el crecimiento de los colaboradores en las organizaciones. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/4f406217-63c5-4930-b6cd-6ca26cd1747b>
- De Pablos Heredero, C., Agius, J. J. L. H., Romero, S. M. R., & Salgado, S. M. (2019). Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa. esic. <https://bit.ly/4eATkTv>
- García, A. O. México-China. La amistad en tiempos de globalización. MÉXICO y CHINA.(2022).
- García, R. F., & Llorente, C. (2009). Responsabilidad social corporativa. Una estrategia para conseguir imagen y reputación. Icono, 14(13), 95-124. <https://bit.ly/3VXrvNW>
- García, L. A. M. (2023). Gestión logística integral-3ra edición: Las mejores prácticas en la cadena de abastecimiento. <https://bit.ly/4bkFBxa>
- Gómez García, E. (2023). Diseño e implementación de un sistema de gestión de modelos basado en la metodología ARCADIA en una herramienta PLM. Aplicación a la gestión de instrucciones de trabajo. <https://idus.us.es/handle/11441/151612>
- Juan Jordán, H. (2019). MODELO DE RELACIÓN ENTRE REDES SOCIALES ONLINE, ESTILOS DE LIDERAZGO Y CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO EN EMPRESAS DEL SECTOR TURÍSTICO (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València). <https://riunet.upv.es/handle/10251/121146>
- Peregrino, M. A. V., Álvarez, A. D. G., & Román, G. D. (2024). OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS: ESTRATEGIAS PARA INCREMENTAR LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. GESTIÓN, 2(1), 8-8. <https://revistap.ejeutap.edu.co/index.php/Gestion/article/view/97>

Rengifo Medina, C. N., & Sanchez Segura, S. M. (2022). Responsabilidad Social Empresarial y desarrollo sostenible: reflexiones desde la ética aplicada. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30899>

Rivas Escobar MC. Creación de un modelo para la mejora continua del proceso administrativo y financiero de la organización ABC (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT). <https://bit.ly/4bdG2cM>

Sayús, G. (2021). El riesgo del efecto greenwashing en la aplicación de las prácticas de buen gobierno corporativo en la Argentina. <https://bit.ly/3xIpCLD>

Xul, G. D. L. Á. G., de Escárcega, T. S., Leon, C. M. L., & Alejandro, G. H. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA IMPORTANCIA DE SUS 4 LÍNEAS ESTRATÉGICAS. (2019) <https://bit.ly/4ced65v>