

## Mejora Organizacional: Desafíos y Oportunidades

Corporación Universitaria Remington.  
Seminario Habilidades para el Desarrollo del Liderazgo en personas y equipos  
Especialización En alta Gerencia

Estudiante: Julian Arbey Alvarez Gomez  
Tutor: Oscar Eduardo Duque Restrepo  
Seminario  
2025

## **Dedicatoria**

A mi madre Amanda Gómez y a mi padre Arbey de Jesús Álvarez que, con su comprensión y gran amor, me acompañaron y apoyaron en todo mi proceso de formación para llegar a ser un buen profesional y sobre todo un mejor ser humano, les dedico con mucho cariño esta tesis que con gran esfuerzo he logrado culminar.

## **Agradecimientos**

Primero doy gracias al Padre Celestial por iluminar mi camino y poder superar todas las adversidades durante mi carrera.

A mis padres gracias por su apoyo incondicional durante toda mi vida.

Al licenciado Jhon Edinson Amortegui

Al MBA - Coach: Oscar Eduardo Duque por su excelente asesoría. Al compartir sus conocimientos, llevadero mi proceso formativo.

Mi gratitud y cariño también para todas las personas que de una u otra forma me han apoyado o acompañado en mi formación.

## **Tabla de Contenidos**

Pregunta Orientadora de la Búsqueda .....	6
Metodología de Búsqueda de la Información .....	9
Sustentación Teórica de la Pregunta .....	12
Conclusiones .....	15
Referencias.....	17
Anexos.....	21
Anexo A .....	21

## Resumen

El siguiente informe de seminario busca analizar la viabilidad de la innovación en el ámbito organizacional en contextos empresariales diversos, con respecto a la gestión de la cultura organizacional siendo este un elemento clave para el éxito de este proceso. Por medio de una revisión sistemática de estudios investigativos a nivel internacional, nacional y local, se buscan identificar los principales desafíos y oportunidades que deben afrontar las organizaciones en lo que respecta a los cambios estructurales, tecnológicos y sobre todo humanos.

En este sentido, aquí se busca establecer como la cultura organizacional influye en áreas críticas con respecto a la innovación, así como a la sostenibilidad, la eficiencia operativa y en mayor medida, la gestión del talento humano, de modo que la cultura empresarial no se encuentra alineada con los elementos estratégicos, junto con los procesos de transformación que no generan resultados confiables o que son poco abordados. Por ello, se tienen en cuenta la importancia de la correspondiente gestión cultural la cual ayude a la promoción de aspectos como la transparencia, la adaptabilidad, y en gran medida la inclusión y la rendición de cuentas de las organizaciones.

Junto con lo dicho hasta el momento, se tendrán en cuenta elementos de tipo financiero, así como legales y factores ambientales que permean la transformación de las empresas, para con ello construir el respectivo plan estratégico de manera integral con respecto a los mecanismos de seguimiento, junto con los indicadores de desempeño y las estrategias de sostenibilidad que permitan el logro de los objetivos. Así, el análisis correspondiente incluye casos prácticos en los que la puesta en marcha de las metodologías como Lean, Six Sigma o modelos de madurez organizacional han demostrado una mejoría significativa y eficiente con respecto a la competitividad empresarial.

Para finalizar, se puede concluir que la ruta de transformación de las realidades de las empresas, así como de las variables que se encuentran al interior de dichas organizaciones, dependen en gran medida de la combinación de una serie de elementos de la cultura empresarial, así como de las respectivas estrategias que impactan positivamente elementos financieros y administrativos, que se convierten a la vez en factores sostenibles que ayudan a la adaptación de los entornos cambiantes.

### **Palabras clave**

Trasformación, mejora continua, innovación, sostenibilidad, cultura organizacional

### **Pregunta Orientadora de la Búsqueda**

La transformación al interior de las organizaciones, es un elemento complejo que involucra mucho más que la puesta en marcha de nuevas tecnologías, y no solo la adopción de métodos de gestión o una reorganización en el ámbito administrativo, ya que partir del examen de los antecedentes y las investigaciones recientes, determinan que el factor primordial a la hora del éxito de las empresas depende en gran medida de la atención que se le brinde a la cultura organizacional. Por ende, esta se manifiesta con respecto a las creencias, los valores, las normas y las prácticas generadas y compartidas por los miembros de una empresas u organización, y es posible ponerlo en marcha bajo los supuestos del respectivo marco interpretativo que estipula cuales son las decisiones estratégicas, las relaciones internas y la disposición al cambio que se deben implementar.

Así es como los estudios analizados demuestran que la resistencia cultural puede volverse en contra de las empresas, ya que se vuelve una barrera significativa cuando las organizaciones

buscan sincronizarse con las nuevas exigencias del contexto y el mercado. En este sentido, Ferreira (2024), señala que la falta de respaldo en los procesos de cultura organizacional, como el caso de la estandarización documental, ayudan a neutralizar incluso los limitantes que se han visto como los más encarnizados al interior de las empresas. Del mismo modo, situaciones como las expuestas por Daza Quintero (2024) evidencian que la adopción de sistemas de calidad como el caso de la ISO 9001 deben darse desde posturas de cambio en lo que respecta a la jerarquía al interior de las empresas, que en su ausencia, los procesos se convierten en una formalidad que no genera un impacto real.

De la misma manera, la cultura tiene una influencia en dimensiones elementales como en la innovación (Bejarano y Escalante, 2024), así como la sostenibilidad (Bawab y Sandoval, 2024) y por ende la gestión del talento humano (Ortiz Pérez, 2024). Cuando prevalecen valores como la producción tangente sobre la sostenibilidad, o por ejemplo cuando se promueve de manera limitada, el desarrollo profesional, las organizaciones se inclinan por consecuencias que en el ámbito de la competitividad limitan los objetivos propuestos, lo cual influye en la retención del talento y a la vez en la reputación de la organización. Sin embargo, una cultura basada en la transparencia, la inclusión y la adaptabilidad, generan entornos de trabajo de tipo colaborativos, los cuales a la vez se encuentran abiertos al aprendizaje y receptivos al cambio (Kiyanpour y Teimouri, 2024).

Es desde esta situación, que la cultura organizacional se ve no simplemente como un elemento del entorno pasivo donde se implementan las estrategias, por el contrario, constituye el principal marco habilitante a la vez que un limitante de peso en el proceso de transformación, pero, uno de los retos más relevantes identificados en dicha situación, es cómo se logra la correspondiente transformación en material cultural, guiada a la no destrucción de la identidad corporativa, para

que esta la reoriente hacia las respectivas metas de eficiencia, sostenibilidad, innovación y desarrollo humano, lo cual requiere de la comprensión de los mecanismos por medio de los cuales los valores organizacionales forman el entorno interno de las empresas.

En este sentido, se plantea la siguiente pregunta orientadora que tienen en cuenta la revisión teórica como el análisis empírico central de la investigación que se pretende desarrollar.

¿Cuál es la manera correcta de gestionar la cultura organizacional en los contextos contemporáneos actuales que se alineen correctamente con los valores y prácticas teniendo en cuenta los respectivos objetivos estratégicos de eficiencia, innovación, sostenibilidad y desarrollo del talento humano?

A partir de esta pregunta se busca no solo que se vaya mucho más allá del diagnóstico objetivo, o de una descripción sencilla de la situación, culturalmente hablando, en la que se encuentra la empresa o la organización; desde allí se orienta a encontrar enfoques de manera práctica y estratégica con la cual se gestione correspondientemente la cultura organizacional con respecto a un activo que transforme de manera positiva en el mundo empresarial, capaz a la vez de reforzar la capacidad elementos adaptativos de la organización con respecto a los desafíos que actualmente presenta el mercado.

En este sentido, el interés de la indagación se concentra en emparejar las herramientas, metodologías y modelos que han justificado la efectividad en la conducción de los respectivos procesos de transformación cultural contextos diversos, lo cual incluye mecanismos de capacitación interna de la empresa, a la vez que la comunicación estratégica y el correspondiente liderazgo transformacional, hasta la reconstrucción de los símbolos, las rutinas y las estructuras que corroboren los valores deseados de manera adecuada.

Del mismo modo, la pregunta pretende presentar una perspectiva integral que evidencie las relaciones que se presentan entre la cultura y los demás componentes de la estructura organizacional, como el caso de la estrategia, la estructura, del mismo modo que de los procesos, las políticas y por último los sistemas de información. A la vez, establece que el papel de los actores externos como los reguladores, los sociales o los gremiales, así como de las exigencias del entorno digital y ambiental, configuran demandas nuevas dentro de las que las culturas tradicionales no son siempre preparadas para responder.

Por consiguiente, al momento de dar respuesta a la pregunta da paso no solo a la comprensión de los factores culturales que limitan o potencian las transformaciones, sino que a la vez propone las rutas de la intervención cultural que mejoren las organizaciones para su consolidación, y de esta manera hacerlas más resilientes, responsables, y mejoren desde la innovación y la sostenibilidad. De esta manera, se trata de concebir la gestión de la cultura organizacional como un complemento decorativo, y a la vez, en un elemento central de la manera de establecer la gerencia cultural como un elemento fundamental de la nueva economía empresarial mundial.

### **Metodología de Búsqueda de la Información**

La construcción de un marco metodológico a partir de la respectiva consulta de información para la construcción del presente informe, se concentró en la búsqueda de información sistemática, la cual está diseñada para identificar, y analizar diferentes fuentes académicas importantes que respondan a la pregunta orientadora del estudio. Con ello se establecen los respectivos objetivos que se plantean al momento de hacer un análisis consciente de como es que muchas variables, se encuentran estrechamente relacionadas con los factores de éxito de las empresas, sobre todo desde una perspectiva de gestión de la cultura organizacional.

Para lograr dicho aspecto, es fundamental primero determinar el paso inicial con respecto a la definición de las respectivas palabras clave, que salen directamente de los elementos centrales de la respectiva pregunta de investigación. Dichas palabras clave son: *transformación organizacional, cultura organizacional, innovación empresarial, clima organizacional, sostenibilidad organizacional, eficiencia operativa, gestión del cambio, resistencia al cambio y talento humano*. Dichas palabras fueron usadas a la vez con los correspondiente operadores booleanos (AND, OR) para que la búsquedas fuese más específicas y mucho más relevante: “organizational culture” AND “change management”, o “cultura organizacional” AND “sostenibilidad y eficiencia”.

Luego de ello, se realizó la correspondiente investigación en las bases de datos académicas más reconocidas en el ámbito académico, teniendo en cuenta la correspondiente rigurosidad metodológica, así como la amplitud temática con respecto a las ciencias empresariales y en cierta medida, sociales; de esta forma, las principales fuentes utilizadas fueron: Google Scholar, debido a la facilidad de acceso y la variedad de estudios documentados; Scopus y ScienceDirect, debido a la rigurosidad en la revisión de los pares académicos de alto impacto; y por último, en repositorios de instituciones académicas latinoamericanas y de habla hispana como el caso de Redalyc y SciELO, siendo estas relevantes a la hora de revisar estudios contextualizados sobre casos que se presentan actualmente en América Latina.

De esta manera se tuvieron en cuenta a la vez, repositorios institucionales de universidades colombianas, como el caso de la Universidad EAN, así como de la Universidad Cooperativa de Colombia, la Universidad Libre, las UTS y teniendo en cuenta la universidad actual, la Corporación Universitaria Remington, en las cuales se encontraron investigaciones de grado, así

como estudios de casos y relacionados, con propuestas de tipo metodológico aplicadas en contextos de todo tipo.

Ahora bien, los criterios de inclusión y filtrado se determinaron para garantizar la calidad y pertinencia de las respectivas fuentes, priorizando los documentos publicados entre el 2020 y 2024, ya que este período hace ver los respectivos efectos de la transformación digital debido a los cambios en la cultura organizacional por las consecuencias de la pandemia, y con ello el avance de las metodologías contemporáneas de gestión administrativa; no solo se consideran textos en español, sino textos en inglés, para ampliar el campo de análisis y tener acceso a las respectivas experiencias nacionales e internacionales, sobre todo de artículos científicos, sumado a las tesis académicas, los estudios de caso y cada una de las ponencias de congresos debido a su importancia metodológica y relevancia práctica para esta investigación.

Después de la correspondiente selección de las fuentes, se debe determinar si el trabajo analizado es internacional, nacional Colombia o regional/local, para analizar las tendencias locales, globales y demás, para que dichos contenidos sean organizados de manera temática con respecto a los ejes más relevantes, como el asunto de la sostenibilidad en materia ambiental y organizacional, a la vez que la cultura y el respectivo talento humano, innovación y digitalización de la gestión de riesgos y eficiencia de manera administrativa.

Para lograr este aspecto del marco metodológico, se elaboró una matriz de análisis documental en formato digital Ver Anexo A, en la cual se registrarán los datos clave como autor, año, título, fuente, tipo de documento, enfoque metodológico, sector de aplicación, principales hallazgos y relación directa con la pregunta de investigación, por lo que dicha sistematización da paso a la construcción de una lectura transversal y comparativa de los documentos investigados,

dando paso a la construcción del respectivo estado del arte de manera rigurosa y alineada con los objetivos propuestos por el estudio documentado hasta el momento.

### **Sustentación Teórica de la Pregunta**

La pregunta orientadora de este informe, abarca la manera correcta de gestionar la cultura organizacional en los contextos contemporáneos actuales que se alineen correctamente con los valores y prácticas teniendo en cuenta los respectivos objetivos estratégicos de eficiencia, innovación, sostenibilidad y desarrollo del talento humano. se centra teóricamente en las correspondientes corrientes del pensamiento organizacional actual, los cuales entienden que la cultura organizacional, es un factor importante a la hora de lograr el éxito de los procesos de transformación empresarial para el bien no solo de la empresa, sino del mercado en su totalidad (Schein, 2010).

En este caso, la cultura organizacional se compone de un conjunto de supuestos centrales, que se comparten entre sí, como respuesta a la adaptación de los respectivos elementos internos y externos de las organizaciones. Dichos supuestos tienen una influencia directa en la percepción, pensamiento y comportamiento de cada uno de los miembros que componen la organización, por lo que cualquier elemento de transformación estructural o estratégica se debe considerar como supuestos culturales, que si se ignoran, pueden generar una serie de resistencias y fracasos a la implementación de un cambio real en la empresa en mención (Schein ,2010).

Estas posturas son a la vez expuestas por Bejarano y Escalante (2024), los cuales afirman que la cultura organizacional debe tender al fomento de la creatividad, así como a la disposición al cambio y del mismo modo, a la tolerancia al error, la cual es importante para la innovación que debe ser central para la construcción de una cultura organizacional. Empresas que carecen de

estos elementos enfrentan barreras en su interior de manera significativa ya que busca introducir ideas nuevas, así como procesos o tecnologías que ayuden a la superación de los obstáculos que se puedan presentar. Por consiguiente, una gestión cultural adecuada, no solo se limita al diseño de campañas superficiales, sino que a la vez, debe transformar en profundidad los valores, normas y comportamientos de cada uno de los actores que se encuentren al interior de la empresa.

Por su parte, Ferreira (2024) proporciona evidencia empírica de esta relación al momento de mencionar cómo la falta de rigurosidad en el ambiente laboral, desde el elemento cultural en una empresa tecnológica, limitó la mejora de los respectivos procesos que se llevan a cabo al interior de las organizaciones. Este autor, a pesar de indicar que las empresas cuentan con herramientas técnicas para atender los obstáculos que se puedan presentar, la transformación al interior de la misma se vio limitada porque la cultura no resguardaba una estandarización adecuada, junto con la trazabilidad correcta, lo cual demuestra que si una cultura no es bien concebida, las iniciativas por parte de las estrategias propuestas no se van a cumplir, ni mucho menos ser sostenibles en el tiempo.

Otro elemento central de dicha discusión se encuentra en la conexión que debe existir entre cultura y sostenibilidad, para dicho caso, Bawab y Sandoval (2024), en la investigación propuesta, determinan que en la industria alimentaria en la ciudad de Barranquilla, las prácticas sostenibles fueron viables solo en el momento en el que se promovió la mentalidad corporativa en el largo plazo y su respectiva aplicación en el ámbito de la economía circular, lo cual da como resultado, gestionar la cultura organizacional con respecto a las prioridades empresariales del entorno ambiental y social en el que se presentan, lo cual fortalece la importancia de la institucionalidad de la empresa y por ende, la resiliencia frente a crisis que se puedan presentar.

Ahora bien, en lo que respecta al talento humano, Ortiz Pérez (2024) indica que la cultura organizacional tiene una marcada influencia en la retención del personal, debido a que esta debe valorar el desarrollo profesional y por consiguiente promover la equidad lo cual evitaría las altas tasas de rotación, sobre todo la que se da entre empleados jóvenes. Esta situación no permite la continuidad de procesos organizacionales estables, ni mucho menos la transferencia de conocimiento, lo cual ayudaría a la consolidación de equipos de alto desempeño, que no solo ayudan a la empresa, sino a la vez a la adquisición de habilidades de cada uno de los actores involucrados en este sentido

Una cultura basada en la transparencia mejora las relaciones interpersonales y fortalece el clima laboral, lo cual favorece la colaboración entre los individuos que hacen parte de la empresa, minimizando así los conflictos y facilitando una comunicación ininterrumpida y limpia entre áreas, aspectos centrales para llevar a cabo transformaciones profundas al interior de las organizaciones. Por otro lado, culturas organizacionales cerradas, jerárquicas o autoritarias evidentemente obstaculizaran elementos importantes a la hora de comprender el mundo empresarial actual, como la innovación, pasando a la vez a una resistencia al cambio, lo cual es un elemento realmente complicado para el bien de todos los implicados (Kiyandpour y Teimouri, 2024).

En términos de eficiencia, Beleño Ruz et al. (2024) mencionan que los procesos de gestión solo pueden mejorarse en el momento en el que la cultura organizacional respalda la disciplina, el orden y la mejora continua al interior de las empresas, lo cual reafirma que la eficacia operativa, depende a la vez de tecnologías o metodologías adecuadas para atender a las necesidades de la empresa en su momento, y a la vez una cultura comprometida con la excelencia y la rendición de cuentas en todos los ámbitos de la misma.

En el análisis de la literatura a la vez se señala que el entorno digital ha sido un factor importante a la hora de comprender la transformado positiva con relación a la cultura y la gestión de riesgos (Fotis, 2024). Así, ante la creciente amenaza de ciberataques, es importante que se promueva la respectiva cultura de la ciberseguridad la cual ayuda a sensibilizar los empleados con respecto a las buenas prácticas digitales, dimensión clave en lo que respecta al aseguramiento de la integridad de la información, junto con la continuidad del negocio en contextos altamente digitalizados.

Por último, debe a la vez tenerse en cuenta que la perspectiva de género, se ha ido convirtiendo en una dimensión emergente dentro de la cultura organizacional, por lo que las organizaciones inclusivas se convierten en espacios laborales más justos, mejorando así la capacidad creativa y el rendimiento financiero al interior de las mismas. La incorporación de la equidad de género con un alto valor cultural refuerza la idea de que la innovación y la legitimidad de la empresa se convierte en elemento central a la hora de alcanzar el éxito (Londoño Rivera, 2024).

## **Conclusiones**

La investigación realizada para este informe, denota un alto grado de comprensión con respecto a la gestión de la cultura organizacional ya que esta es crucial para el logro de cambios sostenibles en las organizaciones actuales. Por ello, la cultura establece una actitud con respecto al cambio, la colaboración, la innovación y por ende en la adhesión a los valores institucionales, elementos centrales del logro propuesto por las organizaciones. Hacer caso omiso a este componente da pie a cambios que no son relevantes, y que se convertirían en elemento central de la eficiencia operativa, la cual se encuentra estrechamente relacionada con la cultura

organizacional disciplinada, la planificada y la eficiente, condiciones necesarias para optimizar el desempeño institucional.

Por otra parte, la innovación organizacional es válida solo en culturas abiertas al cambio -es decir solo alcanza su potencial máximo en dichos aspectos-, lo cual se traduce en aprendizaje y en tolerancia frente al error, levantarse de aquello que se consideró en su momento como error, pero del cual se puede aprender lo suficiente. Por ello, las culturas autoritarias, rígidas o temerosas del fracaso prohíben al interior de las mismas la creatividad y por ende el liderazgo transformacional, lo cual es contraproducente para todos aquellos involucrados en el asunto, sumado a que la sostenibilidad organizacional no se alcanza solamente con elementos técnicos, sino que a la vez necesita de una transformación cultural profunda, en la cual se priorice un plan a largo plazo, promoviendo así valores que conllevan directamente a una responsabilidad social y ambiental real.

Para finalizar se concluye que la gestión del talento humano ayuda a la mejora de las empresas cuando se basa en una cultura inclusiva, equitativa y orientada al desarrollo del grupo, es decir a logros individuales que se concretan en la totalidad de los implicados. Este enfoque permite que los índices de rotación mejoren, haciendo que el clima laboral se vea fortalecido sobre todo en lo que respecta a la cohesión interna, y sobre todo al trabajo en grupo, realmente importante para el mundo actual. Por último, gestionar la cultura demanda un plan estratégico concreto, que a la vez sea transversal, en la que los líderes actúen como agentes de cambio.

## Referencias

- Aballay-Fredes, C., & Quezada, L. (2024). Methodology to Generate Strategic Manufacturing Indicators to Support Decision-Making—Case Study of a Food Company. *Engineering Management Journal*.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10429247.2024.2412418>
- Bawab, M. B., & Sandoval, J. A. C. (2024). Circularidad en la industria alimentaria de Barranquilla: construcción de un modelo de medición para la sostenibilidad organizacional del sector. *Encuentro Internacional de Educación*. *Acofipapers*.  
<https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/3642>
- Bejarano, M. Y. S., & Escalante, N. A. M. (2024). La gestión de la innovación y su contribución al desarrollo de las organizaciones. *Saber, Ciencia y Libertad*. Universidad Libre.  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/12228>
- Beleño Ruz, A. L., Quesada Galvis, G. C., & Uribe Torres, J. L. (2024). Mejoramiento de los procesos administrativos de la empresa Yor Company Integral Services SAS. *UTS*.  
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/17574>
- Daza Quintero, J. J. (2024). Propuesta para la planificación de un sistema de gestión de la calidad basado en la norma ISO 9001 de 2015 en la empresa social del estado hospital San Rafael. Universidad Cooperativa de Colombia.  
<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/fbbc7554-955e-4f57-896d-6433ca698652>
- Duarte Tapiero, J. (2024). Diseño de una propuesta metodológica para mejorar la gestión de proyectos para la compañía Cruservi SAS. Universidad EAN.  
<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/14031>

- Dyczko, A., Stecuła, K., Stańczak, L., Aydın, B., & Kamiński, P. (2024). Process Approach in a Mining Company: LW Bogdanka SA Case Study. *Sustainability*, 16(20), 9032.  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/16/20/9032>
- Ferreira, M. M. A. (2024). Improving Organizational Documentation Practices: A Case Study of EFACEC. Repositorio Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/162038/2/692829.pdf>
- Fotis, F. (2024). Economic Impact of Cyber Attacks and Effective Cyber Risk Management Strategies: A Light Literature Review and Case Study Analysis. EasyChair.  
<https://easychair.org/publications/preprint/vfks/download>
- Kiyanpour, S., & Teimouri, H. (2024). Study of the Relationship between Organizational Transparency and Friendship in Workplace. *Journal of Applied Sociology*.  
[https://jas.ui.ac.ir/article\\_27608\\_358628d88932544fd6e2172597c76376.pdf](https://jas.ui.ac.ir/article_27608_358628d88932544fd6e2172597c76376.pdf)
- Londoño Rivera, L. C. (2024). ¿Existe una relación entre la perspectiva de género y la gestión de la innovación en Colombia? Una propuesta de modelo para su implementación. Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/handle/16221799-cedf-468f-a9c6-15c75d7adeb5>
- Mazabuel García, M. A., & Rojas Fino, E. J. (2024). Medición del Nivel de Madurez y propuesta de Modelo Integrado de Gerencia de Proyectos (MIGP) en la compañía XIE SA. Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstreams/080ca864-e2bf-46dd-bf2f-83955011bc5d/download>
- Ortega Vaca, Z. D., & Forero Ramos, L. A. (2024). Formulación de un sistema de gestión de proyectos de la firma Ingetecho SAS. Universidad EAN.  
<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/13934>

Ortigoza Ulloa, J. F. (2024). Diagnóstico de productividad para la empresa Gráficas Mundial de la ciudad de Bogotá. Universidad EAN.

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstreams/30b29152-126f-441d-9a1d-f3cf88ed9862/download>

Ortiz Pérez, J. A. (2024). Rotación de profesionales junior: un enfoque estratégico de la gestión del talento en la red de empresas Colombian Flower. Universidad de La Sabana.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/61339>

Ramos, N. R., Suárez, A. J. G., & Ceballos, C. E. L. (2024). Propuesta de instrumento para la medida del clima organizacional: el TCO-99. Latitude.

<https://revistas.qlu.ac.pa/index.php/latitude/article/view/257>

Rodríguez, J. D. (2024). Informe final prácticas empresariales en la empresa Cortolima. Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/e672a161-b2ec-4a91-81ed-2401f49f5dc0>

Rodríguez Sierra, P. A., & Ramos Bautista, S. R. (2024). Propuesta de mejora del proceso exudación del pollo crudo bajo enfoque Lean y Six Sigma en la empresa Grupo Alimentar Procesar SAS. Universidad EAN.

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstreams/44b0cd87-3f17-4d63-80f1-d9008c1e1d27/download>

Rojas Ariza, L. J., & Gualdrón Buitrago, K. Y. (2024). Propuesta de plan de mejora en el área de talento humano de la empresa Dennis Luna en Bucaramanga. UTS.

<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/17562>

Salazar, M. J. M., & Cuervo, J. E. A. (2024). Transformación de procesos y gestión organizacional en una industria textil-confección: propuesta de estrategias para potenciar la eficiencia operativa—estudio de caso. Encuentro Internacional de Educación. Acofipapers. <https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/3812>

