

Plan de mejoramiento empresarial de unidades productivas de la comunidad ubicada en el asentamiento Luz de Salvación II del municipio de Bucaramanga

Yaneylla Rodríguez Galvis
VIII Semestre de Ingeniería Industrial
Perteneciente al semillero de investigación
de Emprendimiento y de Calidad
Universidad Santo Tomas
Yaneylla.rodriguez@ustabuca.edu.co

Resumen - El presente artículo se fundamenta en un plan de mejoramiento empresarial, aplicando el concepto de plan estratégico, visto como técnica de actuación que consiste en aclarar lo que pretende conseguir la empresa en el mercado. Se plantean diferentes acciones correctivas necesarias en las unidades productivas, expresando su importancia en términos de posibles mejoras reales en los indicadores y su urgencia en el tiempo. Se destaca la importancia entre la vinculación de la investigación y la proyección social a través de la facultad de ingeniería industrial siendo importante en el fortalecimiento empresarial de los sectores encargados en la producción de bienes de consumo en el contexto actual, que exige entre otros aspectos la construcción de nuevas herramientas estratégicas que fortalezcan el emprendimiento social, la competitividad y el desarrollo socioeconómico de las unidades productivas en Colombia. Al finalizar todo el proceso, se busca por consiguiente que los comerciantes en este sector realicen la respectiva aplicación del plan de mejoramiento y de esta manera se concrete lo planteado con la finalidad específica de conquistar nuevos mercados, mejorar prácticas internas, reducir costos y aplicar todas las acciones necesarias para consolidarse y mejorar su rentabilidad. La vinculación de la investigación y la proyección social a través de la facultad de ingeniería industrial es importante en el fortalecimiento empresarial de los sectores encargados en la producción de bienes de consumo en el contexto actual, que exige entre otros aspectos la construcción de nuevas herramientas estratégicas que fortalezcan el emprendimiento social, la competitividad y el desarrollo socioeconómico de las unidades productivas en Colombia. Los propósitos que busca esta articulación son promover el crecimiento de la economía de los sectores urbanos compuesto por comunidades vulnerables, mejorar la calidad de vida de las personas que hacen parte de ella, y ser reconocidos como unidades generadoras de ingresos en los planes del desarrollo empresarial de las ciudades generando un impacto socioeconómico dentro de la comunidad y en el caso del presente estudio, del municipio de Bucaramanga.

Eduwin Andrés Flórez Orejuela
Ingeniero Industrial y de Sistemas
Esp. Gerencia de proyectos. Docente de pregrado
y posgrado. Coordinador de proyección social de
la facultad de Ingeniería Industrial
Eduwin.florez@ustabuca.edu.co

Palabras claves: Plan de mejoramiento – emprendimiento social – desarrollo económico local – plan estratégico – marketing – indicadores de mejora – rentabilidad.

Abstract - This article is based on a business improvement plan, applying the concept of a strategic plan, seen as an action technique that consists of clarifying what the company intends to achieve in the market. Different necessary corrective actions are proposed in the productive units, expressing their importance in terms of possible real improvements in the indicators and their urgency over time. The importance between linking research and social projection through the faculty of industrial engineering is highlighted, being important in the business strengthening of the sectors responsible for the production of consumer goods in the current context, which demands, among other aspects, the construction of new strategic tools that strengthen social entrepreneurship, competitiveness and socio-economic development of productive units in Colombia. At the end of the whole process, it is therefore sought that the traders in this sector carry out the respective application of the improvement plan and in this way the proposal is made concrete with the specific purpose of conquering new markets, improving internal practices, reducing costs and applying all the necessary actions to consolidate and improve your profitability. The linking of research and social projection through the faculty of industrial engineering is important in the business strengthening of the sectors responsible for the production of consumer goods in the current context, which requires, among other aspects, the construction of new strategic tools that strengthen social entrepreneurship, competitiveness and socio-economic development of productive units in Colombia. The purposes sought by this articulation are to promote the growth of the economy of urban sectors composed of vulnerable communities, improve the quality of life of the people who are part of it, and be recognized as income generating units in business development plans of the cities generating a socioeconomic impact within the community and in

the case of the present study, the municipality of Bucaramanga.

Keywords: Improvement plan - social entrepreneurship - local economic development - strategic plan - marketing - improvement indicators - profitability.

I. Introducción

El presente estudio tiene como fin, escoger la mejor estrategia de los procesos de manufactura aplicado a PYMES pertenecientes a la comunidad Luz de Salvación II, perteneciente a la comuna 11 del municipio de Bucaramanga. Se realizó un diagnóstico de manufactura a las PYMES seleccionadas, bajo los criterios planteados inicialmente. Seguido a esto se cuenta con capacitar y sensibilizar la comunidad en la importancia de la implementación de los procesos de manufactura y orientar financieramente los movimientos de cada unidad de negocio; potencializando el desarrollo económico local, logrando aumentar el emprendimiento familiar en cada una de las unidades productivas. Se estima mejorar en un 85% el proceso productivo de las unidades capacitadas, donde se verificará y bajos los parámetros de alcance tiempo-recursos y calidad u otro aspecto importante que represente un proceso de mejora continua en el servicio al cliente. La metodología del proyecto contará con una duración de cuatro (4) meses y la implementación, evaluación y las acciones correctivas contará con una duración de seis (6) meses, a partir del cronograma realizado inicialmente donde el alcance del tiempo es uno de los principales enfoques a cumplir. El proyecto se realiza en compañía de los directores disciplinarios quienes fueron asignados por el Comité de proyectos de la facultad de Ingeniería Industrial y por los integrantes y socios del Club de leones, junto con el presidente de la junta de acción comunal de la comunidad y sus delegados. Los recursos del proyecto son asumidos por la estudiante responsable del proyecto. A partir de indicadores se evaluará la verificación de la mejora en la optimización de tiempo y recursos de la producción de los bienes de consumo.

Fundamentos teóricos

Planeación Estratégica

La Planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos. La planificación estratégica, se aplica sobre todo en los asuntos militares (donde se llamaría estrategia militar), y en actividades de negocios. “Dentro de los negocios se

usa para proporcionar una dirección general a una compañía (llamada Estrategia empresarial) en estrategias financieras, estrategias de desarrollo de recursos humanos u organizativos, en desarrollos de tecnología de la información y crear estrategias de marketing para enumerar tan sólo algunas aplicaciones [1]”. Pero también puede ser utilizada en una amplia variedad de actividades desde las campañas electorales a competiciones deportivas y juegos de estrategia como el ajedrez. Este artículo considera la planificación estratégica de una forma genérica de modo que su contenido puede ser aplicado a cualquiera de estas áreas; es su función también la de proporcionar a las organizaciones herramientas de evaluación, seguimiento y medición de resultados, así mismo sienta las bases de la detección de áreas de oportunidad y la mejora continua de procesos.

Se puede definir la planeación estratégica como “el proceso por el cual los miembros guía de una organización prevén su futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para alcanzarlo [2]”. Con esta definición queda clara la posibilidad de que estas sean las herramientas que se deban implementar y desarrollar en una empresa que se prepara para enfrentar a situaciones que se encuentran en un tiempo y espacio que aún no se genera.

La visión del estado futuro de la empresa, señala la dirección en que se deben desplazar las empresas y la energía para comenzar ese desplazamiento. Ese proceso de prever el futuro es muy diferente de la planeación a largo plazo; ésta a menudo es simplemente la extrapolación de tendencias comerciales actuales. Prever es más que anticiparse al futuro y prepararse en forma apropiada; implica la convicción de que lo que se hace ahora, puede influir en los aspectos del futuro y modificarlos.

Gerencia estratégica

El propósito de toda organización es obtener un esfuerzo coordinado mediante la definición de relaciones de autoridad, tareas y funciones [3]. Ello significa establecer lo que a cada uno corresponde hacer y ante quién debe reportarse. La gerencia estratégica está en capacidad de formular, ejecutar y evaluar los procesos de forma más efectiva [3].

La gerencia estratégica es la conducción del funcionamiento y desarrollo del sistema empresarial u organizacional. La gerencia estratégica se relaciona con el gobierno de los sistemas, de allí que la planificación como parte inseparable de la misma, tenga como finalidad facilitar el gobierno de las organizaciones, estableciendo la direccionalidad que

las mismas deban asumir en el futuro y encauzando el esfuerzo colectivo en la dirección trazada.

Se puede decir que es un modelo esencial de pensamiento y acción empresarial/gerencial que vincula continuamente la capacidad de la organización a su entorno, permitiendo una creación del futuro en escenarios continuamente cambiantes e inestables. El proceso estratégico involucra verificar el ambiente, investigar alternativas de acción, identificar prioridades, definir la naturaleza de negocio, elegir estrategias y elaborar programas de acción. Todo ello se traduce en el plan estratégico global para la compañía [4]. La gerencia estratégica permite orientar la toma de decisiones, por cuanto contiene una serie de decisiones programadas a ejecutar en el futuro. Al plantearse los objetivos y la trayectoria a seguir, producto del consenso entre los involucrados, el plan permite comunicar las expectativas y aspiraciones de grupos e individuos en la organización.

De igual forma contempla dos grandes fases que incorporan la comunicación y la toma de decisiones respectivas. Estas fases son las de análisis y la de diseño. En la primera fase, el equipo que planifica define los problemas que deben ser resueltos, los describe, establece las relaciones entre estos, los diagrama para comunicarlos en forma de síntesis, los jerarquiza y selecciona nudos críticos. La segunda fase procede a diseñar objetivos y estrategias de resolución. La gerencia estratégica es un proceso apasionante que permite a una organización ser proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro.

La gerencia estratégica puede definirse como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos. La formulación de estrategias incluye la identificación de las debilidades y fortalezas internas de una organización, la determinación de las amenazas y oportunidades externas, el establecimiento de la misión de la misma, la fijación de objetivos, el desarrollo de estrategias alternas, el análisis de dichas alternativas y la decisión de cuáles escoger.

La ejecución de estrategias requiere que la organización establezca metas, diseñe políticas, motive a sus empleados y asigne recursos de tal manera que las estrategias formuladas puedan ser llevadas a cabo en forma exitosa y la evaluación de estrategias comprueba los resultados de la ejecución y formulación. El proceso de la gerencia estratégica se puede describir como un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización. La gerencia estratégica no es una ciencia pura que lleve a un enfoque concreto tipo

"uno, dos, tres, cuatro". Se trata más bien de un intento por organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que permita la toma de decisiones efectivas en circunstancias de incertidumbre.

En la actualidad la sociedad está sometida a cambios y situaciones que conllevan a que las organizaciones tengan la capacidad de adaptarse al contexto en el cual se encuentran, especialmente las empresas privadas. Toda empresa debe concebir cambios en la gestión de la misma, especialmente en el área rural, que respondan con efectividad y calidad a los servicios utilizados o demandados por los ciudadanos.

La dirección del sistema de estímulos previsto por el actual modelo de gestión de recursos humanos, carece de incentivos para la innovación y eficacia en el desarrollo de los procesos organizacionales, por consiguiente el crear formas diferentes de hacer las cosas o transformar los procesos en las entidades privadas localizadas en el área rural, tal como es el caso de los establecimientos comerciales aquí estudiados localizados en un asentamiento del municipio de Bucaramanga, requiere de estrategias gerenciales y competitivas enfocadas al desarrollo.

La gestión está determinada por la visión ansiosa de mejorar cada día la calidad de vida de todos los actores humanos; la continuidad laboral, porque ello asegura la supervivencia empresarial, la continuidad laboral, y lo que es más aportar soluciones para preservar el planeta. "La calidad empieza con el cambio de valores, ética, disciplina, orden, limpieza y puntualidad de uno mismo. Luego conviértase en un agente de cambio al transmitir a través del ejemplo; no exija cambio, sea usted el cambio" [5].

En este sentido, y de acuerdo a lo anterior, la gestión administrativa como estrategia gerencial competitiva es importante puesto que permite coordinar las acciones para sensibilizar y organizar de manera continua y constante a todos los integrantes en la empresa, con métodos actuales, con planteamientos gerenciales y administrativos avanzados, humanistas, que ayude a los integrantes de las empresas a desarrollarse como organizaciones empresariales aptas en una sociedad justa y equitativa.

El fenómeno de gestión administrativa estratégica con "la satisfacción o incluso superación de las expectativas de los clientes" [6]. Partiendo de estos estudios se puede decir que se debe aprender a cooperar, a nivel interno y externo en las empresas para crecer como persona, para mejorar las organizaciones o para lograr empresas competitivas que pueda ocupar un puesto destacado a nivel nacional e internacional.

“Una empresa que carece de estándares no puede aspirar a mantener niveles de calidad y costos en su participación en el mercado, y mucho menos a mejorarlos”[7]. De acuerdo al precitado autor si en las empresas no hay objetivos de mejoramiento, control o seguimiento de su cumplimiento, y evaluación de su evolución en el tiempo, la empresa perderá su capacidad de competir y por ende su calidad y gestión de la misma estará por debajo de los estándares establecidos.

Se considera a la gestión estratégica como una habilidad competitiva, cuando la administración toma como base de su planeación importante los requerimientos del cliente y la calidad que ofrecen los productos de la competencia [8] . De la misma manera para identificar la calidad el control y la gestión de la misma es necesario aprender constantemente el significado de calidad en todos los órdenes de la vida empresarial, como gestionarla; como comunicarse, como entenderse, como colaborar como ser jefe, dirigente, entre otros.

Así sería entonces, que una gerencia orientada por la teoría de gestión, tendría a su favor la motivación natural de los empleados, de los clientes y de toda la comunidad en general para ofrecer excelentes bienes y servicios, sujetos a un permanente cambio de los medios, procesos y fines, con el objetivo de fomentar e integrar en todo el proceso productivo de la empresa los estándares de calidad que se deben manejar.

En este sentido se puede decir que las empresas deben construir un sistema gestión que asegure que las cosas funcionan bien. Al respecto Posada, recomienda para alcanzar una excelente gestión “requerir de un personal empoderado y competente que puedan fácilmente adaptarse a las demandas y expectativas de la empresa [6]”

El proceso de gestión se identifica con la base epistemológica (conocimiento) de tener una conciencia clara sobre la necesidad, para poder fabricarla, hacerla, y construirla; porque ella no se controla sino que se construye. “Hoy día, en diversos escenarios a nivel comunitario, nacional e internacional, los sectores económicos, educativos, industriales, políticos, sociales..., están inmersos en una competencia por sobrevivir y triunfar, y para ello es necesaria la calidad” [9].

En síntesis general, se puede decir que la gestión administrativa está determinada por la visión ansiosa de mejorar cada día la calidad de vida de todos los actores humanos; porque ello asegura la supervivencia empresarial, la continuidad laboral, y lo que es más aportar soluciones para preservar el planeta.

Los anteriores autores reconocen la gestión de como la integración de todas las funciones y procesos de una organización, con el fin de lograr un mejoramiento continuo de calidad de los bienes y servicios que en ella se producen con el objetivo máximo de satisfacer al cliente.

Metodología

Para llevar a cabalidad el presente estudio, se realizaron las siguientes fases:

1. Identificación de la comunidad

- Socialización del proyecto con los integrantes encargados del proyecto, integrantes del club de leones y la junta de acción comunal del asentamiento.
- Elaboración del diagnóstico general.
- Prueba piloto del diagnóstico.
- Visita a la comunidad Luz de salvación II, e identificación de las unidades de negocio en interés.

2. Ejecución

- Intervención sobre la sensibilización de la importancia de emprender y la progresión social en la comunidad.
- Realización del informe técnico de los resultados obtenidos por la actividad).
- Aplicación del diagnóstico a propietarios de las unidades de negocio.

3. Seguimiento y control

- Análisis y evaluación del diagnóstico a propietarios de las unidades de negocio.
- Intervención y realización de actividades y capacitaciones a partir del análisis del diagnóstico, se tuvo en cuenta la priorización en las principales falencias de las unidades de negocio.
- Capacitación en bibliometría con la CRAI de la universidad Santo Tomás Bucaramanga.

4. Evaluación

- Divulgación de resultados: Ponencia en el centro de convenciones de Cartagena, realización y entrega del artículo científico.

Existen diversos tipos de estudios: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. Esta clasificación es muy importante, debido a que según el tipo de estudio de que se trate varía la estrategia de investigación [10]. El diseño, los datos que se recolectan, la manera de obtenerlos, el muestreo y otros componentes del proceso de investigación son distintos en estudios exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. En la práctica, cualquier estudio puede incluir elementos de más de una de estas cuatro clases de investigación [10]. El

caso particular que compete a la presente investigación se utilizó dos tipos de estudios exploratorios y descriptivos.

El paradigma o método que acompañó la investigación fue el cualitativo “lo cualitativo permite hacer registros narrativos de los fenómenos mediante técnicas diferentes a las cuantificables” [11].

Se escogió este tipo de método en función de que a través de él se recolectaron y analizaron datos relacionados con el problema planteado empleando una entrevista semiestructurada a personas propietarias de establecimientos comerciales del sector tomado como fundamento para el estudio.

Se realizó un censo de iniciativas productivas del asentamiento cuya nomenclatura está dada por sectores (A,B,C,D,E) y peatonales (1 hasta 15), cuenta con 870 habitantes aproximadamente conformado por 167 familias (4 o 5 integrantes); se identificaron 53 unidades de negocio, de los cuáles un 85% no están registrados en la cámara de comercio. El tipo de unidades productivas y de negocio, identificados son: panaderías, zapaterías, confecciones, tiendas, misceláneas, peluquerías, carpinterías, taller de mecánica, fábrica de empanadas, papa a la francesa empacado al vacío y comidas rápidas.

Las actividades económicas de cada familia de la comunidad se identifican así: 57% Unidades de negocio, 26% Desempleo, 14% Empleo formal y un 3% Empleo informal (vendedores ambulantes).

Resultados

Principales actividades de bienes de consumo

Mediante trabajo de campo acompañado de la observación directa y registro documental, se lograron identificar las principales actividades comerciales que se dan en dicho sector.

Tabla I

Diagnóstico empresarial de unidades productivas

ID	Niv el soci o	Tipo de negocio
1	1	Taller de mecánica
2	1	Accesorios para bebés, niños y jóvenes
3	1	Mantecadas
4	1	Empanadas, papas rellenas
5	1	Taller de ensamble (confecciones)
6	1	Fábrica de papa a la francesa
7	1	Ensamble de blusas
8	1	Miscelánea - Máquina de coser
9	1	Miscelánea
10	1	Confección
11	1	Zapatería
12		Confección
13	1	Fábrica de empanadas y papas
14	1	Tienda
15	1	Producción de masato
16	1	Confección
17		Peluquería
18		Salsamentaría

Se exponen los siguientes datos recolectados en el instrumento aplicado:

- Posicionamiento de sectores: 40% sector de manufactura, 25% sector de alimentos, 20% sector comercial y un 15% sector de servicios.
- Direccionamiento:
 - Proyección: 40% ampliar idea de negocio, 25% aumentar maquinaria e insumos, 15% generar empleo, 10% ampliar el mercado y un 10% ser reconocidos en el mercado.
 - Organización: 50% únicamente propietario, 40% familiares y un 10% amigos.
- Ingreso inicial: 40% recursos propios, 40% crédito, 10% subsidio del gobierno, 5%

paga diario y un 5% crédito-recursos propios.

- Margen de utilidad: 30% de un 10% a 30%, 20% de 31% a 50%, 30% de 51% a 70% y un 20% de 71% a 100%.
- Registro de contabilidad: 50% uso de cuadernos y conservación de facturas, 40% no registra contabilidad y un 10% registra movimientos diarios.
- Estrategias de comercialización: 45% publicidad, 35% cumplimiento de expectativas y compromiso de entregas y un 20% domicilios gratis.

Las estadísticas anteriores fueron analizadas a partir de la entrevista semi estructurada con generalizaciones para las diferentes unidades de negocio, teniendo en cuenta el léxico de la comunidad y el tiempo adecuado para responder el cuestionario completo.

Capacitaciones

El desarrollo del proyecto está mediado por el trabajo conjunto de diversos actores, entre ellos el más importante, es decir la población beneficiaria por el proyecto de investigación, conformada por la comunidad ubicada en el asentamiento Luz de salvación II del municipio de Bucaramanga. El segundo actor es el Club de Leones Bucaramanga Palonegro quienes han aportado beneficios estructurales, educativos y desarrollo comunitario en la población, articulando esfuerzos con otras entidades. El tercer actor es la universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga, que ha realizado intervenciones desde el área de salud y a través de la facultad de ingeniería industrial con el semillero de investigación de emprendimiento que brinda el enfoque de proyección social. Un Cuarto actor es el Estado que, a través de la gobernación de Santander, presenta alternativas para el desarrollo productivo de la población desde la secretaría de desarrollo Departamental.

Entre las capacitaciones se dieron las siguientes:

Taller de sensibilización: Junto con la comunidad se sensibilizó sobre la importancia del proyecto y la forma que este beneficiaría a los comerciantes de este sector productivo de la región bumanguesa.

Capacitación en educación sanitaria. Dicha capacitación fue acompañada por la Secretaría de Salud y Ambiente del municipio de Bucaramanga. La

comunidad participante recibió talleres en relación a la manipulación de alimentos y aspectos importantes relacionados con la higiene y la salud.

Capacitación en procesos de producción. A través del Club de Leones y la Junta de Acción Comunal del asentamiento Luz de Salvación II se realizó la convocatoria de las unidades de negocio pertenecientes a esta comunidad, quiénes estuvieran dispuestos a aprender las metodologías de los procesos de producción.

Diagnóstico administrativo y comercial

Se aplicó un diagnostico individual a cada uno de los propietarios de las unidades productivas, su objetivo principal era identificar las causas y problemas que surgen en las distintas MYPE'S, se define diferentes estrategias de acuerdo a las unidades productivas, con el propósito de mejorar los procesos de producción, seguido a esto la oferta y demanda en el mercado actual y potencial. Se encontraron debilidades en cada uno de las MYPE'S, en los aspectos tales como: manejo contables, costos de producción, elaboración y presentación de productos, nivel de asepsia en la presentación y elaboración de los productos, legalización de los negocios comerciales, no tiene definido un proceso de manufactura adecuado para la producción de los bienes de consumo que les permita optimizar recursos y aumentar productividad, la búsqueda de nuevas estrategias de mercadeo e impulsar la innovación de los productos.

Con el fin de identificar los estados financieros de las empresas se quiso realizar los respetivos estados de resultados de las mismas. En este aspecto fue un poco difícil, ya que la mayoría de los establecimientos comerciales funcionan bajo la informalidad, no cuentan con un balance general, tan poco llevan una contabilidad de los negocios; sin embargo, se encontró un establecimiento comercial que estuvo dispuesto a colaborar en este sentido, observándose que en materia de contabilidad era uno de los que mejor se encontraba en relación a los otros establecimientos. Dicho establecimiento fue "Charcutería Mi Bucaramanga".

La empresa en su estado de resultados deja ver que las utilidades generadas por el negocio son muy pequeñas, insuficientes para crecer, pero suficientes para operar. Es decir, que alcanza su punto de equilibrio pero no genera las utilidades suficientes para crecer en el largo plazo. Esto es debido a que los dueños de la empresa retiran las pequeñas utilidades generadas por la empresa para sus gastos personales y no permiten la re-inversión necesaria para que la empresa pueda por sí misma ser sustentable.

Esto conlleva a que la disminución del costo de ventas, no se da por una obtención de un precio más favorable de los proveedores (ya que el precio de venta unitario no refleja disminuciones significativas en el periodo), sino debido a un deterioro administrativo, que desemboca en un menor inventario disponible. Es por esto, que el balance general no tiene ningún movimiento en el momento inicial y final. Están operando al costo, a riesgo de tener que capitalizar la empresa todos los meses con ingresos externos o comprar menos.

Se recomienda que no se utilice las utilidades de la empresa para cumplir con las obligaciones personales de los dueños, que se re-invierta el capital en la misma empresa por lo menos durante un año con revisiones semestrales del movimiento de los inventarios y precio unitario de compra para obtener un mejor margen en lo posible. También, aprovechar las capacitaciones de marketing para mejorar la posición, visibilidad y oferta de su negocio.

Evaluación

Uno de los resultados del diagnóstico es la percepción por parte de la comunidad del bajo interés del gobierno por atender la población en iniciativas productivas. En este sentido, en desarrollo del proyecto se buscó articulación con las entidades Estatales, encontrando respuesta positiva por parte de la Secretaría de Desarrollo Departamental de la Gobernación de Santander, quienes se encuentran convocando a la comunidad desde el mes de mayo de 2017 para participar en el programa “Capitalización con activos”.

Con esta intervención se evidencia la necesidad de generar espacios de articulación con entidades de todos los niveles, el Estado se vinculó al proceso de fortalecimiento y se presenta como un reto la participación de la empresa privada en este tipo de iniciativas.

Factores internos y externos que afectan la productividad

Factores Internos:

- Terrenos y edificios
- Materiales
- Energía
- Maquinas y equipo
- Recurso Humano

Factores Externos

- Disponibilidad de materiales o materias primas
- Mano de obra calificada
- Políticas estatales relativas a tributación y aranceles
- Infraestructura existente
- Disponibilidad de capital e intereses
- Medidas de ajuste aplicadas

Procesos de manufactura orientada hacia la mejora continúa incrementando la productividad y la competitividad en el sector

Es importante identificar los factores de éxito para la implementación del modelo de desarrollo en el Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga, partiendo del trabajo realizado con la comunidad, de la información primaria obtenida y de los conocimientos obtenidos a lo largo del proceso, los principales factores para obtener éxito en la identificación y una adecuada implementación del modelo de desarrollo económico local, hallados en el corregimiento.

Por lo anterior expuesto se planteó lo siguiente:

Participación: este factor es de gran importancia para la obtención de información relacionada con la situación actual del Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga, el sentido de pertenencia y la identificación de actores que puedan contribuir en determinado momento, tanto en la creación como en la ejecución del modelo económico definido.

Diagnóstico: con este factor se puede iniciar la identificación del modelo económico que se esté desarrollando en el Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga, puesto que permitirá la consecución de toda la información primaria que servirá de base para su futura construcción e implementación.

Conocimiento del mercado: Es importante que la comunidad obtenga un amplio conocimiento del mercado laboral y de la economía actual del sector en general. Por ello es muy importante tanto la actualización del diagnóstico situacional como la participación comunitaria. El alcalde como gerente del municipio debe implementar estudios enfocados al área del mercado en el Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga con el fin de identificar las falencias de los productos ante el mercado.

Cultura: Es preciso tener en cuenta todos los grupos existentes en el Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga que trabajan por conservar su historia y que buscan la implementación de una cultura ciudadana, la cual es tan importante dentro del desarrollo económico en el sector rural para crear sentido de pertenencia.

¿Cómo podemos mejorar la productividad? (tres enfoques de productividad)

1. Mantener igual los resultados y disminuir los recursos.
2. Aumentar la producción manteniendo los mismos costos.
3. Lo ideal es combinar el aumentar la producción junto con el disminuir costos, aunque obviamente esto es más difícil de lograr.

8.1. Aspectos importantes que se deben tener en cuenta por parte las unidades productivas del Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga:

Ideas de negocio que sean creadas por iniciativa de actores de la región, que brinden empleo a su misma comunidad y que satisfagan la demanda local y regional.

Importancia de los lineamientos gerenciales, organizacionales

Es importante que el alcalde como gerente y administrador de los recursos del municipio desarrolle un modelo económico identificado en los conocimientos teóricos que dan soporte a las políticas adoptadas por el municipio, además de integrar el Estado, la sociedad y el sector productivo en el Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga, tal cual como lo propuso en su tiempo el modelo denominado “triángulo de Sábado ” desarrollado en la década de los setenta y que resaltó la importancia de la ciencia política y tecnológica como soportes para el desarrollo socioeconómico.

Para el efecto, la alcaldía de Bucaramanga debe emplear el conocimiento como recurso fundamental a la hora de formular, planear y definir las estrategias que permitirán aprovechar las oportunidades que surgen en el contexto económico, en este caso en cuanto al Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga, además de la importancia de crear en la población la cultura del emprendimiento y de la planeación estratégica, como instrumentos rectores de los procesos de desarrollo.

Por lo anterior, se propone que, desde la alcaldía de Bucaramanga, se fortalezcan las finanzas, entre otros aspectos, para enfrentar los retos de la apertura de la economía, de los grandes cambios tecnológicos y de las nuevas tendencias en competencias del mercadeo. Igualmente, es necesario tener conocimiento de las oportunidades, en cuanto a los recursos que se tienen, y de las capacidades, que generen las competencias centrales que, a su vez, establezcan las ventajas competitivas que puedan ayudar a la región en su crecimiento sostenible y en la generación de los ingresos necesarios para el mejoramiento de la calidad de vida. Se pretende que en el municipio se alcancen competencias centrales en las organizaciones, para desarrollar ventajas

competitivas necesarias para la sostenibilidad, el crecimiento y el desarrollo en el mercado local.

Es importante que los propietarios de los establecimientos comerciales o unidades productivas de negocios del Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga identifiquen y comprenda la importancia de crear estrategias productivas así como el fomento de iniciativas de desarrollo. Para el efecto, desde la alcaldía se debe realizar talleres de sensibilización, socialización y capacitación en temáticas de emprendimiento, planeación estratégica y prospectiva. Es importante que en cada taller se cuente con la asistencia de diferentes actores y agentes del desarrollo, tales como empresarios, comerciantes, políticos, estudiantes universitarios inscritos en programas relacionados con ciencias económicas, ingeniería industrial, salud, derecho, entre otros), productores, transportadores, profesionales y técnicos de la administración municipal, docentes de diferentes universidades del departamento de Santander y autoridades locales, con los cuales se realicen ejercicios de planeación estratégica y productividad.

Sistema de Medición de la Productividad Económica y Financiera

Ante lo descrito en párrafos anteriores se propone el modelo de: Sistema de medición de la productividad económica y financiera:

El sistema de medición económica financiera propuesta establece y explica la interrelación compleja entre los indicadores de costos, eficiencia física y rentabilidad, basándose en razones típicas utilizadas en la administración de empresas, explicitando la conexión jerárquica que se da entre cada una de ellas, lo que permite identificar fortalezas y debilidades de la empresa y que los hace distinguir de una administración convencional. El sistema parte del indicador más general de productividad, beneficios sobre activos de operación, para desagregándose en dos bloques, con un total de entre 25 y 40 indicadores, aunque teóricamente no existe limitación a la cantidad utilizada (Thor, 1993) El primer bloque consiste en indicadores vinculados al desempeño del proceso productivo en cuanto al uso de insumos y/o costos variables (mano de obra de producción, de administración y de gestión; materias primas e intermedias), culminando en varios indicadores de productividad de trabajo y de uso de materiales. El segundo bloque se refiere al uso de activos (instalaciones, maquinaria y equipo, inventarios, cuentas por cobrar) y se desagregan en indicadores de productividad de capital.

Una de las ventajas del sistema es su ordenamiento estructural de los indicadores de productividad que no solo va de lo general a lo particular, si no que señala también si la mejora en un indicador afecta o no a otros y en qué grado. Por ejemplo, una mejora en la productividad del trabajo puede irse acompañada por una disminución de productividad de equipo, ambos resultados de una inversión en bienes de capital. Un ejemplo relacionado con el tema de la capacitación: el aumento de la inversión en capacitación como porcentaje de las ventas, aumenta el costo laboral por hora pero puede mejorar el indicador de la producción física por hora trabajada.

En la práctica, este sistema de indicadores se trabaja con la gerencia administrativa y financiera de la empresa, manteniendo informado de sus resultados a las gerencias generales, de producción y de recursos humanos. A los trabajadores es difícil que lleguen a entender e interesarse por esos indicadores, por lo que su uso e incidencia en la gestión de la capacitación se limita a representar un referente de la direccionalidad de los esfuerzos desplazados en el aprendizaje. No obstante esta limitación, su importancia radica en que es un gerente general de costo-beneficio de los esfuerzos emprendidos en materia de capacitación así como en otros campos de gestión, lo que permite que la dirección mantenga la atención sobre los puntos críticos de la organización y sitúe la capacitación en el contexto de estos elementos.

En cuanto a su aplicación concreta, en el Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga, e puede aplicar en el marco de la asesoría empresarial en gestión de productividad.

Sistema de Medición de Productividad del Proceso

A diferencia de los indicadores económicos y financieros, los del proceso reflejan la trayectoria de la estrategia de innovación de la organización. Estos indicadores van cambiando en el tiempo, en la medida que las innovaciones avanzan, los mercados cambian y la creación de la ventaja competitiva adquiere otros significados. A esto se debe agregar que los indicadores adquieren formas diferenciadas de acuerdo a los tipos de proceso así como las culturas organizacionales prevalecientes.

Los indicadores son básicamente de índole físico-técnicos y pocas veces incluyen aspectos de costos, aunque inciden directamente en estos. Tradicionalmente estaban circunscritos a la relación producción física como “producto” y como “insumo” alguno o todos los factores de la producción /horas trabajadas, “stock” de capital, energía, materia prima). (Mark, 1993) Si embargo, en las últimas

dos décadas, la noción ‘producto’ e ‘insumo’ ha cambiado significativamente. Por producto las empresas entienden no sólo cantidades sino también la calidad del producto y proceso (desperdicio) alcanzada, la flexibilidad para adaptarse rápidamente a nuevas demandas o situaciones en el mercado, el diseño del producto que le hace distinguir frente a los competidores, el servicio al cliente en el momento de la venta y posterior a ésta e incluso, la generación de nuevos valores agregados al cliente. Como insumo se tiene, una parte de los factores tradicionales de la producción, en el factor tiempo y especialmente, el tiempo de flujo del proceso productivo. La productividad del proceso se conceptualiza en la propuesta como la relación entre el producto en sus variadas expresiones por un lado, y por el otro, los tiempos de flujo productivo. Estas relaciones complementan la expresión tradicional de cantidad de producto por factor productivo (capital o trabajo). Indicadores típicos en este sentido son: el tiempo y la cantidad de entrega del proveedor; el tiempo requerido para cambiar la instalación del equipo, el tiempo muerto por parte del equipo por cambio de modelo; el tiempo que el producto se encuentra en el proceso; producción; entrega a tiempo y grado de satisfacción del cliente; la rotación del inventario sobre ventas; para mencionar algunos.

Bajo este modelo productivo los indicadores de planta están compuestos por cuatro submodelos a su vez, relacionados con: 1) La disminución de tiempos muerto de equipo y maquinaria; 2) la reducción del consumo de materiales; 3) la reducción de ‘lead times’; 4) La reducción de mano de obra por reducción de producto. Igual, los complementarios están conformados por cuatro indicadores: 1). La mejora de la entrega por los proveedores; 2) los ‘lead times’ entre departamentos; 3) la relación con clientes; 4) la relación costo-beneficio general.

Este conjunto de indicadores evaluados mediante rangos cualitativos (mejoró, se mantuvo y disminuyó) permite rápidamente obtener una imagen de fortalezas y debilidades de la organización, aunque para un análisis a fondo, requerirá de la adaptación de los indicadores al contexto específico de la empresa en observación. Cabe aclarar, sin embargo, que la profundidad del diagnóstico no se busca otra vez de la medición precisa de cada indicador, sino situándolos en la trayectoria de innovación de la organización, con el fin de dar a cada indicador su justa dimensión, considerando los objetivos estratégicos de la empresa, los esfuerzos realizados y los obstáculos y dificultades encontrados, así como el proyecto a seguir, tomando en cuenta el entorno nacional e internacional de la rama de actividad en que se ubica.

La ruta de análisis de las fortalezas y debilidades de la gestión del proceso productivo comprende a

cuatro módulos, cada uno si bien con su propia lógica interna, su cabal interpretación requiere su interconexión. Es en este análisis donde la detección de las necesidades de capacitación adquiere dimensiones concretas, aunque todavía muy generales, a partir de la trayectoria de competitividad e innovación seguida por la empresa. El orden de los módulos propuestos obedece a una estructura jerárquica del análisis, que no debe entenderse como una secuencia rígida y obligatoria, sino como la forma sistemática y a la vez integrada para abordar y describir los enunciados de la función requerida.

El instrumento que se propone para esta fase de la metodología, es el cuestionario de autodiagnóstico de la estrategia de competitividad, productividad y recursos, aunque se puede considerar que lo significativo es la ruta de los temas, más que el formato específico del instrumento del cuestionario, que no para todas las circunstancias puede resultar en la opción más pertinente. El primer módulo comprende el análisis de la estrategia de mercado; el segundo los obstáculos enfrentados para mejorar la productividad; el tercero indaga sobre las innovaciones realizadas y las que pretende desarrollar en el corto plazo en cuanto a la tecnología, gestión de la producción, organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos; el cuarto módulo se refiere a los problemas específicos enfrentados en la gestión de los recursos humanos, en la que figuran la capacitación y la calificación del personal en articulación con otros sistemas de recursos humanos como son la remuneración, la participación, las condiciones de trabajo, el trabajo femenino y las relaciones laborales. Existe un segundo instrumento de autodiagnóstico, aplicable a la representación de los trabajadores con el fin de evaluar desde la perspectiva del personal, la trayectoria de innovación seguida.

Este instrumento de uso sencillo, permite identificar fortalezas y debilidades de la sustentabilidad social de la gestión de productividad de la empresa e identificar campos iniciales de formación que hacen falta según la opinión de los trabajadores. También demarca los límites de la formación ante entornos de organización pocos propicios para el aprendizaje.

Lo anterior, permite plantear situaciones distintas para la formación, en el caso para la empresa pequeña a lo mejor la formación se inscribe en la necesidad de lograr una mayor estructuración del trabajo y de las funciones, delegando la dirección de actividades en especialistas. En el caso que compete, unidades productivas del Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga se puede aplicar la metodología de dirección en varias empresas o pequeñas unidades comerciales, donde

propietarios o administradores para delegar responsabilidades de gestión, especialmente en el campo de la ingeniería de procesos.

Los instrumentos de autodiagnóstico de la gestión de los procesos, tanto para la gerencia como para los representantes de los trabajadores, recogen una primera instancia información cualitativa que es analizada para el facilitador y presentada ante los gerentes y en su caso, los representantes de los trabajadores, se busca un consenso entre los diferentes actores de la producción, sobre cuál ha sido la trayectoria de innovación y a donde pretende irse la organización, así como los principales problemas a tender y los campos de formación que en este contexto emergen. Según las necesidades de la organización, se decidirán sobre los indicadores cuantitativos de gestión de proceso y los mecanismos de capacitación, procesamiento y seguimiento de la información generada. El nivel a que se trabaja este instrumento es la gerencia, los mandos medios y los trabajadores.

Sistema de Medición de Productividad del recurso Humano

Es en este nivel del sistema integral de medición y mejoramiento de productividad donde participa y comunica de manera más directa el personal operativo, siendo los trabajadores los actores principales del diseño y la manutención del sistema de medición propuesta (esto en el caso de aquellas unidades productivas que cuenten mínimo con dos empleados para el desarrollo de las funciones comerciales). El proceso participativo de medición y seguimiento a los indicadores de productividad, debe generar el ambiente en el que el personal se compromete socialmente para adquirir nuevas competencias, a la vez que el propio proceso de medición y evaluación de los resultados, delimita el horizonte de la amplitud y la profundidad de las nuevas competencias requeridas. El sistema de propuesta pretende medir y mejorar el desempeño del personal, cambiando los padrones de motivación existentes y relacionando los esfuerzos de manera directa con los objetivos de la organización, mejorando la organización del trabajo, reduciendo el desperdicio de tiempos y esfuerzos. La implantación se puede hacer en dos etapas.

En la primera etapa se visualizan los problemas y propuestas de la organización por parte del personal, constituyéndose éstos los enunciados de un plan de formación-capacitación contextualizado, es decir, donde las necesidades de la formación para mejorar la productividad aparecen simultáneamente con las necesidades de innovar la tecnología y la organización. En esta etapa se desarrolla el consenso

entre los diferentes actores de la empresa en cuanto a problemas posibles soluciones a éstos. Es el momento de la reflexión crítica, empezando por la negociación de poder alcanzar desempeños superiores debido a las deficiencias materiales, tecnológicas, de relaciones y de recursos humanos en la organización, terminando con propuestas, algunas más factibles que otras, para rebasar la situación existente. Se crea el consenso entre el personal de diferentes posiciones funcionales y jerárquicas en la empresa, de que un desempeño superior requiere de compromisos factible y realísticos tanto por parte de la empresa como del personal operario. Sin embargo en esta primera etapa los espacios en que se dan las propuestas son bastante abiertos, dando lugar a que se puedan presentar planteamientos puntuales y factibles de aplicar en el corto plazo, pero también otros de largo plazo y a veces, muy poco factibles de realizar.

En la segunda etapa, se busca aterrizar los ‘buenos deseos’ con los que concluyó la etapa anterior, auto comprometiéndose el personal con objetivos alcanzables en la organización y con el aprendizaje requerido, estableciendo parámetros de desempeño que son posibles de lograr por el grupo de trabajo, dado el contexto tecnológico, organizativo, de relaciones laborales y educación-formación de la empresa, sistema de medición y avance de la productividad). Se subraya el papel que juega con el contexto en la determinación de los parámetros. A diferencia de los indicadores económicos-financieros, los del desempeño del recurso humano no se imponen desde ‘afuera’, aplicando un modelo predeterminado, sino se van construyendo de acuerdo a la realidad y necesidad productiva de la organización. Es un proceso de construcción de consensos entre los actores de la producción en cuanto a establecer los rangos en que el desempeño grupal puede oscilar y el valor que se debe otorgar a éstos. El procedimiento es sencillo y la experiencia en el ingenio azucarera ha demostrado que personal con bajo nivel de escolaridad puede participar plenamente en ello.

Es importante resaltar que la medición no deba quedarse como un fin en sí, sino que se considere como un vehículo para analizar debilidades y fortalezas en la manera de trabajar, especialmente en cuanto a las deficiencias en los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para lograr un desempeño superior. Son las reuniones de retroalimentación donde se deben generar la reflexión crítica y la profundización de temas, relacionados con los problemas emergidos y expresados a través del resultado de los indicadores, es aquí donde se puede dar un impulso y una continuidad al aprendizaje que una capacitación en aula difícil logrará.

Técnicas de Mejoramiento en la producción basada en la tecnología

Tecnología.- ciencia aplicada; un método científico para lograr un propósito práctico; la totalidad de los medios empleados para proveer los objetos necesarios para la subsistencia y el control humano. Desde la tecnología se puede llevar a que las unidades productivas localizadas en el Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga pueden mejorar la producción e incrementar la misma calidad de sus productos.

Todos en el entorno manufacturero experimentan la influencia del cambio tecnológico. La tecnología profundamente en el mejoramiento de la productividad, en especial cuando se ve a la luz de la tercera definición: “la totalidad de los medios empleados” para hacer algo, Si bien, maquinaria y equipo son ejemplos de tecnología. El sistema de equipo y proceso combinados tienen muchísimo que ver con el mejoramiento de la productividad y es uno de los factores clave en el mejoramiento continuo.

Esto quiere decir que mediante la tecnología se puede aplicar métodos científicos (maquinas) para solucionar problemas técnicos específicos, lo cual conlleva a una forma diferente de hacer las cosas mediante la ciencia aplicada.

Factores incide más en la productividad:

- Tecnología
- Materiales
- Mano de obra directa (MOD)
- Producto
- Tareas-proceso.

Mano de obra = 14%
Capital = 22%
Tecnología = 60%

Discusión de Resultados

Comprender la relación entre construcción, desarrollo y educación permite esclarecer una pregunta frecuente que surge en el entendimiento del concepto de emprendimiento, y que se conoce como aquel cuestionamiento donde se plantea que el emprendedor nace o se forma. La educación es el medio por el cual se logran modificar actitudes y comportamientos, vale la pena, entonces, pensar en educar a los emprendedores. Puede ser que haya muchos emprendedores que nazcan, pero seguro que todos necesitan hacerse y capacitarse como tales [5].

Dentro del plan de acción diseñado inicialmente se logró realizar algunas actividades y capacitaciones que fueron mencionadas anteriormente, a partir de

esto se propuso realizar un modelo de plan de mejoramiento para intervenciones futuras, se identificaron las siguientes como necesidad de cubrir las falencias analizadas en el asentamiento estudio:

Áreas:

1. Formación ética y ciudadana.
2. Tecnologías de la información y las comunicaciones gestión de la información.
3. Finanzas.
4. Mercadeo y publicidad.
5. Producción.

Nombre del programa/capacitación:

1. Alfabetización en conocimientos básicos de la escolaridad y convivencia ciudadana.
2. Alfabetización Informática.
3. Apalancamiento financiero.
4. Ampliación de mercados: Marketing digital y tradicional.
5. Estrategias en la implementación de líneas de producción.

Acciones de mejora (respectivamente):

1. Potencializar el conocimiento en la convivencia ciudadana, la autonomía, los derechos y deberes del ciudadano. Mejorar el conocimiento y práctica en la lectura, escritura, operaciones básicas de las matemáticas y a los conocimientos elementales de la sociedad.
2. Sensibilizar el control contable en todas las unidades de negocio de la comunidad, Digitalizar la contabilidad (ventas diarias) de las unidades de negocio con el fin de conocer las proyecciones financieras y por ende, la viabilidad del negocio, "Desarrollar habilidades en herramientas ofimáticas, redes sociales y colaborativas de acuerdo con el proyecto a desarrollar". –SENA.
3. Mejorar las utilidades de las ventas con el fin de no operar al costo y eliminar el capital externo para continuar la operación de la unidad de negocio.
4. Ofrecer nuevos productos y servicios, Desarrollar nuevos canales de venta, Implementar estrategias de precio y promoción, Desarrollar competencias necesarias para crear contenidos atractivos en las redes sociales más populares.
5. Estandarizar el proceso de producción, Implementar líneas de producción acorde a la actividad económica, Implementar mejoras para disminuir el lead time.

Tiempo, jornada de 4 horas/ día (Respectivamente):

1. 20 horas
2. 70 horas
3. 1440 horas
4. 20 horas
5. 42 horas

Indicadores (Respectivamente):

1.

$$\text{Tasa de analfabetismo} = \frac{\text{Número de personas analfabetas}}{\text{Población total}}$$

Tiempo en la

$$\text{Atención del servicio} = \frac{\text{Promedio de los tiempos en atender el cliente antes de la capacitación}}{\text{Promedio de los tiempos de atención al cliente después de la capacitación}}$$

2.

Tasa de

$$\text{Registros contables} = \frac{\text{Número de unidades de negocio que registran la contabilidad escrita}}{\text{Total de unidades de negocio}}$$

Tasa de analfabetismo informático

$$= \frac{\text{Número de personas con desconocimiento informático}}{\text{Población total}}$$

3.

Tasa de incremento de las

Utilidades en las unidades de negocio

$$= \left(\frac{\text{Utilidad después de implementar el control contable}}{\text{Utilidad antes de implementar el control contable}} - 1 \right) * 100$$

4.

Tasa del
Incremento

$$\text{de ventas} = \left(\frac{\text{Ventas después de implementar estrategias de publicidad}}{\text{Ventas después de implementar estrategias de publicidad}} - 1 \right) * 100$$

5.

Variación

$$\text{del lead time} = \left(\frac{\text{Tiempo de producción después de implementar la línea de producción}}{\text{Tiempo de producción antes de implementar la línea de producción}} - 1 \right) * 100$$

Conclusiones

Analizar las bases fundamentales de lo que genera la pobreza y la miseria en los sectores del país, en este caso Santander y por eso la muestra que está

en transición de la pobreza aunque tienen servicios públicos pero no tienen vías en desarrollo, viven sobre montañas, tampoco tienen ningún tipo de estudio geográfico, estructural o geológico, son personas de alta vulnerabilidad.

Los que tratamos de identificar son las bases que generan la pobreza en ellos,

1. Es la informalidad

2. Ausencia de conocimientos es decir en cuanto a educación, al menos una educación técnica porque la mayoría son empírico no hay una formación técnica formal y entonces estas variables son las que generan que ellos estén en esas condiciones muchos de ellos han heredado esas condiciones, como otros por algunas razones han llegado hasta ahí, entonces a partir del semillero lo que queremos abordar e identificar son las razones principales que genera la pobreza y como una de ellas es la educación

Son personas que por desconocimiento trabajan en la informalidad porque tal vez el conocimiento les aterra o porque todo lo que es con el estado es complicado o no es de mi beneficio.

Entonces primero, atacar esos índices de pobreza a través de la educación

Segundo, generarles a ellos ofertas porque muchos de ellos tiene problemas financieros o casi todos, pero parte de esa población lo que manejan es un problema económico porque no tienen oferta de trabajo aumente, también tratar de formalizar un poco el conocimiento

Financiero porque ello la tiene empíricamente establecido o por lo menos interiorizado la idea es formalizarlo a través de la teoría, una vez tenga eso podrán organizar sus finanzas tanto en lo personal como en la empresa

La idea es complementar mejor todo el ciclo de formación educacional para que ellos puedan transitar de informalidad a la formalidad.

En síntesis general el anterior estudio hace parte de la labor que viene haciendo la facultad de ingeniería industrial de la universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga y el club de Leones, mediante el Proyecto “Plan de mejoramiento empresarial de unidades productivas y de servicio”, el cual tiene como objetivo diagnosticar e implementar un plan de mejoramiento en las actividades económicas de producción y de servicio de la comunidad Luz de salvación II del municipio de Bucaramanga.

Dentro de este proyecto se contempla la necesidad de analizar y realizar propuestas para la mejora continua de las unidades productivas del Asentamiento Luz de Salvación II del Municipio de Bucaramanga, de acuerdo a los resultados las

MYPE’S localizadas en este sector se encuentran con grandes falencias en; formación educativa referente al emprendimiento social, seguimiento contable en el control de ingresos y egresos, desinformación de la implementación de los trámites legales, certificados sanitario, obtención de recursos financieros, entre otros. A partir de los antecedentes anteriores se destacan el bajo nivel productivo, por ello se da la exclusión de los sectores competitivos del área metropolitana, ya que sus costos de producción son tan elevados que no les permite generar un nivel alto en utilidades y en su afán de avanzar optan por usar materias primas e insumos de menor precio pero que en mayor parte se traduce en una baja calidad del producto o servicio.

En el mercado existe gran competencia en los tipos de productos que producen estas famiempresas (Confecciones, Peluquería, Zapatería, Tienda, Venta alimentos, entre otros). Los consumidores se vuelven cada vez más exigentes, ya que buscan calidad, precios asequibles y un excelente servicio al cliente. Mediante este proyecto se hará un diagnóstico preliminar para identificar cada una de las falencias y de esta forma establecer diferentes estrategias como capacitación y asesoría a las famiempresas en cada uno de los temas referentes al mejoramiento de la economía familiar y empresarial.

Agradecimientos

La autora expresa sus agradecimientos a:

Universidad Santo Tomás.

Directores disciplinares del proyecto: Edwin Andrés Flórez Orejuela; Victor Manuel Mateus Caicedo, por su decidido apoyo, colaboración y muy valiosas orientaciones.

Docente guía: Andrés Mauricio Clavijo Ospina.

Decano de Ingeniería Industrial: Oscar Hugo Varela, por su importante colaboración para lograr los objetivos de este proyecto.

A mi compañera de intervención: Andrea Lorena Flórez Rodríguez. De igual forma, especiales agradecimientos al Club de Leones Palonegro y la Comunidad Luz de Salvación II.

Referencias bibliográficas

.

- [1] V. Rodrigo, *Innovación empresarial: Arte y ciencia en la creación de empresas.* , Bogotá: Pearson Educación Ltda , 2001.
- [2] A. D. Stephen P. Robbins, *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*, México: Pearson Prentice Hall, 2009.
- [3] A. G. H. d. Mendoza, *La Innovación: un factor clave para la competitividad de las empresas*, Madrid: Confederación empresarial, 2002.
- [4] R. C. Gómez, «Estrategias y Control de la Innovación,» *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, vol. 2, p. 12, 2008.
- [5] M. M. Formichella, «El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local,» *Chacra Experimental Integrada*, p. 42, 2004.
- [6] J. G. A. Posada, V. E. B. Herrera y M. J. R. Martínez, «Benchmarking sobre manufactura esbelta (lean manufacturing) en el sector de la confección en la ciudad de Medellín, Colombia,» *Journal of Economics, Finance and Administrative Science* v.15 n.28, 2010.
- [7] M. Lefcovich, «Pensando en terminos de Kaizen,» *deGerencia.com*, 2014.
- [8] A. G. Gonzáles, «Diseño de un modelo para desarrollar los proyectos de mejora continua de la calidad. nsaios e ciencia.,» *Ensaio e Ciência: Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde*, vol. 4, nº 3, p. 14, 2000.
- [9] L. C. Trevino, «Innovación y competitividad empresarial,» *Revista Iberoamericana*.
- [10] M. T. Tamayo, *Metodología Formal de la investigación científica.*, México: Limusa, 2000.
- [11] D. Clavijo, *Aprendiendo hacer una tesis de grado.*, Cúcuta: Universidad Libre , 2010.
- [12] P. Costamagna, «Iniciativa de desarrollo económico local. La articulación y las interacciones entre instituciones,» *CEPAL.*, p. 42, 1999.
- [13] A. E. Restrepo y F. M. Orsini, «Informalidad y urbanismo socialn,» 2010.
- [14] F. V. Vásquez, «La estrategia, la estructura y las formas de asociación: fuentes de ventaja competitiva para las pymes colombianas,» *Estudios Gerenciales*, p. 26, 2004.