

PROPUESTA DE PROYECTO:

TEMA:

**“Mejoramiento continuo de procesos basados en la metrología de la calidad lean six sigma e inteligencia cooperativa”**

**ESTÁNDARES INTERNACIONALES REFERENCIALES:**

(ISO 9000; 14000; 22000; 24000:26000; 27000; 28000; 10014; 66175; HACCP; OHSAS 18000)

OBJETIVO:

Implementar en la gestión organizacional estrategias científicas de mejora continua de procesos, sistematización de herramientas metrológicas de gestión de la calidad, riesgos y conformidad (lean six sigma) administradas con inteligencia cooperativa desde el internet y fundamentadas en normas internacionales ISO (9000; 14000; 22000; 24000:26000; 27000; 28000; 10014; 66175; HACCP; OHSAS 18000), que desarrollarán sosteniblemente competencias y conocimiento intuitivo en el talento humano, para auto emprender desde los diferentes cargos o escenarios de la organización en acciones correctivas, preventivas e innovación, que harán frente desde la raíz a riesgos, problemas y no conformidades existentes.

PROYECTO NACIONAL  
Red de organizaciones con calidad lean  
six sigma e inteligencia cooperativa

**Director de proyecto:**

Ing. Fernando Segovia, MPDE  
[fernando.segovia@grusamse.com](mailto:fernando.segovia@grusamse.com)

---

---

## PROPUESTA DE PROYECTO

### 1 ANTECEDENTES:

a) El sistema de procesos que genera más resultados sostenibles y mejora continua, es el que operativiza bajo metrología (medición), métodos científicos y estándares internacionales de gestión el universo de talento humano motivado y alineado a la misión y visión organizacional; considerando que: “Todo sistema que mide sus procesos o procedimientos internos y corrige riesgos desde la raíz, genera estabilidad, eliminación de desperdicios, conformidad y seguridad del talento humano o procesos; para potencializar la productividad, competitividad y la rentabilidad social o económica que todo tipo de organización con o sin fines de lucro requiere para brindar productos o servicios con calidad técnica”. Antecedente que es amenazado frente a la limitación humana de recopilar, procesar y entregar información estadística por competencias, en tiempo real; para fundamentar y respaldar la actuación en el tiempo.

b) La organización no puede suspender los servicios a la comunidad, para aplicar un proyecto radical de depuración de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas o ejecutar una reingeniería total de procesos, no considerándose con este antecedente, la imposibilidad técnica de conseguir este requerimiento de ser necesario; ya que ante una necesidad de esta naturaleza, bastará con ajustar el objetivo y las actividades del proyecto, con plena conciencia y seguridad en que se incrementarán el impacto social como económico del entorno organizacional.

c) Se toma como antecedente, la existencia dentro de la organización de planes y ejecución de estrategias, estudios técnicos de necesidades pasadas, presentes y futuras, adquisición de herramientas bienes o servicios con beneficio a ciertos procesos o procedimientos, proyectos de mejoramiento continuo con los que se alcanza resultados de menor intensidad, al que se persigue con el logro del objetivo de esta propuesta de proyecto.

Todos estos recursos existentes en la organización serán considerados para evaluarlos y utilizarlos en el nuevo sistema de calidad lean six sigma y control de riesgos, mientras se mejoran los procesos cumpliendo el objetivo y actividades planificadas.

d) Implementando herramientas de medición en los sistemas de gestión de los procesos en cualquier método de trabajo, ambiente, política, plan estratégico, técnica de actuación o cultura organizacional. El talento humano deja de depender secuencialmente de la limitante realidad interna de recursos económicos o materiales y pasa a depender exclusivamente de sus decisiones; con concepción en la naturaleza o esencia humana, de la que se deriva una serie de fortalezas y oportunidades en el mejoramiento continuo de la rentabilidad social o económica e innovación de la organización.

e) La calidad lean six sigma es una corriente técnica humanista fundamentada en la metrología (*medición*) científica de gestión de la calidad, capaz de contrarrestar la crisis económica o social actual y futura de una organización, sociedad o personas. Persigue la centralidad del universo del talento humano en la eliminación de los riesgos, problemas, no conformidades desde la raíz y la custodia para que estos no tomen un índice de gravedad mayor, sumando el desarrollo constante de competencias hacia la mejora continua e innovación con plenitud en la salud física y psicológica, que fortalecen el posicionamiento de actividades o desempeño con resultados como ser humano parte de un equipo de alto valor, que contribuye con la productividad, competitividad e innovación organizacional sostenible, capaz de transferir lisa y rentablemente a las nuevas generaciones su modelo actual de gestión.

## 2 RESUMEN EJECUTIVO PROPUESTA

En el entorno organizacional que se propone implementar el proyecto **“Mejoramiento continuo de procesos basados en la metrología de la calidad lean six sigma e inteligencia cooperativa”** es evidente la falta de medición y administración de la calidad con criterios técnicos, metodológicos y normativos; tanto en el diseño como en la ejecución de la estrategia; afectando gravemente al rendimiento de la organización, la productividad, competitividad y seguridad del talento humano en el tiempo; por la constante amenaza de riesgos, problemas, no conformidades en los campos social, económicos y con el cliente; razón por la que, ante la realidad interna de la organización, con dirección de la metodología científica Know How Mejoramiento Continuo Radical, la medición (metrología) de los sistemas integrados de gestión, estándares internacionales, inteligencia cooperativa y las técnicas o estrategias que ayudan al mantenimiento económico, social y de clientes; el presente proyecto busca sistematizadamente una solución radical de largo plazo, para potencializar la calidad, productividad, competitividad y la innovación con el recurso disponible, desconcentrando la preocupación por la limitación de recursos a la toma de decisiones acertadas que se adopten; el objetivo propuesto se transformará de esta manera en una herramienta sistémica e inteligente de fortalecimiento social y económico para: talento humano, clientes y transferencia de gestión a futuras generaciones.

La dirección estratégica de mejora de procesos que se aplicará con herramientas inteligentes administradas desde el internet, para la sostenibilidad de resultados en el tiempo; y los programas de entrenamiento tanto de diseño como ejecución de estrategias, generarán resultados inmediatos a partir de la implementación en los procesos; facilitando la recolección y dotación de información de manera automática, la que será procesada y transformada a modelo estadístico con control de fallos y efectos, para entregarla por competencias al talento humano según la arquitectura de la información que se planifique. Los resultados estadísticos que se obtendrán con indicadores primarios o secundarios (KPI'S) de medición de la gestión de calidad, riesgos y conformidad (lean six sigma); generados y distribuidos en tiempo real, serán la principal herramienta de toma de decisiones para la actuación del talento humano, el que estará empoderado gracias a la sistematización y automatización inteligente de procesos, metodología científica y normas internacionales ISO (9000; 14000; 22000; 24000; 26000; 27000; 28000; 10014; 66175; HACCP; OHSAS 18000), para superar las limitaciones humanas en cuanto a recopilación, procesamiento y distribución de información con metrología.

Este modelo técnico de mejora de procesos con administración de la variabilidad e información en tiempo real, desarrollará sosteniblemente competencias y conocimiento intuitivo en el talento humano, con capacidad de emprender en acciones correctivas, preventivas o generar innovación, que hagan frente desde la raíz a conflictos, problemas, riesgos o no conformidades del talento humano y procesos, tanto en la estrategia como en la operativización.

Humanizando de esta manera el ambiente de trabajo e incrementando el crecimiento organizacional, que creará ahorro de recursos, bienestar, conformidad en los clientes, estabilidad, equilibrio en la salud ocupacional física o psicológica, fortalecimiento, control y gobernabilidad de los procesos o acciones que fomenten la productividad y competitividad;; se posibilitará además ejecutar estrategias con todos los recursos, alineados a la misión y visión de la organización, sin importar la dispersión de culturas, alcances humanos, realidad de los recursos, problemas en las competencias o ubicación geográfica.

### 3 SITUACION ACTUAL EN LA ORGANIZACIÓN Y SUS CADENAS DE VALOR

#### 3.1 PROBLEMA:

El sistema actual de calidad no es administrado de manera técnica ni evaluado con metrología; desencadenando en riesgos, problemas, no conformidades y conflictos al que tienen que afrontar diariamente el talento humano y procesos internos, imposibilitando aplicar acciones correctivas, preventivas o generar innovación desde la raíz por falta de tiempo o recursos; lo que deshumaniza el ambiente de trabajo y su clima organizacional, crea efectos perjudiciales en la salud ocupacional física o psicológica, se manifiestan no conformidad de los clientes, Se crean juicios sin fundamento técnico de la realidad interna sobre calidad, seguridad y conformidad, no existe alineamiento estratégico a la misión y visión organizacional, se imposibilita medir la estrategia y su operativización, Se generan pérdida de recursos y control en la gobernabilidad de la productividad y competitividad, no existe desarrollo de competencias en el talento humano agravando el abandono físico e intelectual de las áreas de trabajo por la dispersión de culturas y ubicación geográfica, en los que los representantes legales y talento humano se encuentran involucrados

#### Descripción del problema:

El problema en mención genera el apareamiento de una gran cantidad de sub-problemas; los mismos que ocasionan una cadena de efectos crónicos y agudos; de entre los cuales citamos los siguientes:

#### 3.2 EFECTOS DEL PROBLEMA ESPERADOS EN EL ENTORNO DE TRABAJO:

##### 3.2.1 La calidad empleada en la gestión integral de las organizaciones y cadenas de valor no tiene criterios técnicos ni normativos

- 3.2.1.1 Alto nivel de conflictos internos y mala calidad técnica, en los sistemas de gestión del universo del capital humano, cadenas de valor y organización
- 3.2.1.2 No se cumple con normativas nacionales e internacionales vigentes en la realidad interna de la organización.
- 3.2.1.3 La falta de alineamiento estratégico de los objetivos en las cadenas de valor o procesos, con normas internacionales, genera conflictos y pérdida de competitividad.
- 3.2.1.4 La organización funciona con bajo rendimiento e incumplen ofertas y requerimientos del cliente.
- 3.2.1.5 Debilidades operativas y funcionales de los procesos, procedimientos y todas las cadenas de valor de la organización, al reclutar proveedores o generar compras.
- 3.2.1.6 Pérdida de competitividad y productividad por falta de funcionalidad en los productos entregados al cliente.
- 3.2.1.7 El mantenimiento o reducción periódica del nivel sigma de la calidad en los procesos; el bajo nivel de mejoramiento; la poca expansión en el target; entre otros factores negativos; bloquean las iniciativas de los administradores, obligándose a generar unidades operativas fuera de control que crean pérdidas de tangibles e intangibles.
- 3.2.1.8 El alto riesgo a la legitimidad de las operaciones y la violación de leyes o reglamentos de vigencia internacional, nacional y local; atentan con los sistemas de: seguridad, calidad, gestión ambiental, y salud ocupacional.

##### 3.2.2 No se administra ni procesa la información en los cargos para tomar decisiones, lo que genera alto nivel de pérdidas y riesgos de sus recursos.

- 3.2.2.1 Generación frecuente de conflictos o riesgos internos y externos
- 3.2.2.2 La organización y su talento humano pierden autoridad, poder y control; por falta de recursos tecnológicos, adaptados a los medios.

- 3.2.2.3 Generación de pérdidas crecientes en el entorno social; producido por la baja o nula innovación aplicada en los productos y servicios ofertados por la organización.
- 3.2.2.4 Alto riesgo para los recursos de la organización, desequilibrio funcional y operativo ante el apareamiento de organizaciones paralelas, con mejores ofertas al mercado.
- 3.2.2.5 La mala o pobre administración no financiera de las organizaciones, atenta con el poder y el futuro del capital humano; lo que afectan a la transición de la gestión hacia las nuevas generaciones.
- 3.2.3 La manipulación de procesos incrementa la probabilidad de error y desperdicio.**
- 3.2.3.1 El temperamento variable humano genera inestabilidad y mala calidad en los procesos.
- 3.2.3.2 Los procesos manuales de las cadenas de valor, generan desconfianza y pérdidas de los recursos organizacionales.
- 3.2.3.3 Desperdicio y mal uso de las TIC'S, elevan los costos operativos.
- 3.2.3.4 El aumento frecuente de riesgos, a partir de la manipulación de los procesos con intereses particulares, incrementan el nivel de pérdidas y no conformidades.
- 3.2.4 El sistema de trabajo no faculta la toma de acciones correctivas ni preventivas en sus orígenes**
- 3.2.4.1 Generación de altas pérdidas de recursos, provocadas por no utilizar las capacidades de las cadenas de valor, ni las capacidades de su talento humano.
- 3.2.4.2 Nadie se preocupa por generar reservas financieras, inestabilizando en el tiempo a la organización.
- 3.2.4.3 Poca participación del capital humano en proyectos innovadores, de valor agregado, acciones correctivas, preventivas e innovación tecnológica, por desmotivación y falta de oportunidades.
- 3.2.5 Las competencias y la cultura del capital humano; bloquean la sostenibilidad en el tiempo de los procesos, clientes, las finanzas y crecimiento**
- 3.2.5.1 Ambientes hostiles para ejecutar proyectos técnicos productivos.
- 3.2.5.2 No se da importancia al crecimiento financiero organizacional, de bienes tangibles e intangibles.
- 3.2.5.3 Alto nivel de conflictos y subdesarrollo organizacional, generados por el capital humano.
- 3.2.5.4 Pérdida de clientes y oportunidades de sostenibilidad de la organización en el tiempo.
- 3.2.5.5 Pérdida de competitividad, credibilidad y fidelización de clientes, por malos tratos.

## 4 SOLUCIÓN PROPUESTA

### 4.1 OBJETIVO:

Implementar en la gestión organizacional estrategias científicas de mejora continua de procesos, sistematización de herramientas metrológicas de gestión de la calidad, riesgos y conformidad (lean six sigma) administradas con inteligencia cooperativa desde el internet y fundamentadas en normas internacionales ISO (9000; 14000; 22000; 24000:26000; 27000; 28000; 10014; 66175; HACCP; OHSAS 18000), que desarrollarán sosteniblemente competencias y conocimiento intuitivo en el talento humano, para auto emprender desde los diferentes cargos o escenarios de la organización en acciones correctivas, preventivas e innovación, que harán frente desde la raíz a riesgos, problemas y no conformidades existentes.

### 4.2 METODOLOGÍA

**Know How Mejoramiento Continuo Radical "KHMCR"** es una metodología lean six sigma; aplicada por talento humano de alto nivel y organizaciones que necesitan tecnificar y mejorar la calidad, productividad, competitividad, e innovación tecnológica con inteligencia cooperativa; para crear verdaderos beneficios en la economía y en la credibilidad social con control de la variabilidad.

#### ETAPAS DEL MÉTODO:

- Identificar y localizar el problema en línea en cada uno de los escenarios.
- Corregir el problema de mayor índice de gravedad como producto del cálculo de la frecuencia y probabilidad en su origen.
- Seguimiento para evitar futuros problemas.
- Verificar si se corrige el problema.
- Verificar si existe fallo o afectación a terceros.
- La innovación tecnológica en los procesos con capacidades de contribución y autocontrol de su recurso.

Estas etapas son sistematizadas con el uso de software inteligente lean six sigma para que cumplan el rol de canalización de TIC'S con metrología en las estrategias científicas de mejora de procesos, la sistematización y automatización de estándares integrados de gestión de manera automatizada y remota, apoyadas por las diferentes técnicas que se han adaptado dentro de la cultura organizacional que desarrollan competencias, mejora continua y crean conocimiento en el talento humano para la toma de decisiones, basadas en los estándares internacionales de gestión, con análisis a prueba de fallos y efectos AMFE; como la aplicación WEB KHMCR que al ser utilizada por el talento humano, minimiza constantemente el nivel de error, factibiliza la toma de acciones correctivas, preventivas y la innovación tecnológica en la fuente raíz de manera sostenible en el tiempo; sistematizando once normas ISO con acepción de cláusulas para la gestión de los cargos, encaminado a conseguir la calidad lean six sigma y la inteligencia cooperativa.

El Know How Mejoramiento Continuo Radical toma la teoría sistémica; donde cada una de las partes:

- Metrología de la calidad en los sistemas de gestión integrados SGC;
- Business Intelligence BI;
- Tecnologías de la información y Comunicación TIC,
- Administración mediante el flujo de Procesos BPM,
- Planeamiento del recurso de la organización, ERP

[www.grusamse.com](http://www.grusamse.com)

grusamse@grusamse.com

Skype: Grusam 1

Telf: (593) 096 840065

(593) 032 806467

- Estandarización Automática ISO integradas AS,
- Controladores Automáticos de dirección estratégica ACM,
- Administración y control de riesgos MRC".

Son estrictamente necesarios, para el aseguramiento de la gestión humana, con márgenes de error de la calidad encaminados a los 3.4 errores por cada millón de procedimientos; y para alcanzar el desarrollo sustentable de las organizaciones en el tiempo; a través de la integración y sistematización; que se aplican con el software inteligente lean six sigma "KHMCR" en el internet fundamentado en normas internacionales ISO (9000; 14000; 22000; 24000:26000; 27000; 28000; 10014; 66175; HACCP; OHSAS 18000); que alberga con flujo de trabajo por procesos (workflow) (n) zonas de trabajo virtual, distribuibles al universo del capital humano; para facultar administrar la información de su nivel, automatizar los sistemas integrados de gestión, dotar de herramientas con metrología de la calidad, conformidad y riesgos en línea, próximas al tiempo real; para minimizar los factores integrales de riesgo, simplificar el trabajo y disponer de capacidades de autocontrol e innovación del cargo.

#### 4.3 PLAN DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA

Para alcanzar los objetivos propuestos, se requiere cuatro etapas:

ETAPA 1.- Diagnóstico, levantamiento de procesos, estrategias de implementación.

ETAPA 2.- Sistematización y automatización de la gestión integrada de procesos.

ETAPA 3.- Coaching (Entrenamiento) por competencias al talento humano.

ETAPA 4.- Auditorías internas a los sistemas de gestión de la calidad integrada como etapa de estabilización.

##### 4.3.1 ACTIVIDADES PRIMERA ETAPA

Diagnóstico, levantamiento de procesos, estrategias de implementación.

- Levantamiento de procesos, sistemas de gestión e inventario de TIC´ s (Tecnologías de la información y comunicación)
- Reuniones de trabajo con jefes de procesos para prospectar el crecimiento organizacional
- Diagramación de procesos para la implementación de herramientas que medirán la calidad, riesgos y conformidad (lean six sigma) desde el internet, acorde a informes técnicos, levantamiento, sistemas reales de gestión y las TIC´ S adoptados.

##### 4.3.2 ACTIVIDADES SEGUNDA ETAPA

Sistematización y automatización de la gestión integrada de procesos.

- Acondicionamiento de la plataforma de hardware y conectividad a internet para operativizar el diagrama de procesos.
- Personalización de herramientas inteligentes lean six sigma para el universo de talento humano y procesos, soportados en la plataforma de software KHMCR WEB 2.0 Grusam, que cumplirá el rol de canalización de TIC´ S con metrología de las estrategias científicas de mejora de procesos, la sistematización y automatización de estándares integrados de gestión.
- Diagramación de la arquitectura de la información (input-output) para el universo de talento humano por competencias.
- Estabilización de la metodología Know How Mejoramiento Continuo Radical empleada en el proyecto con el hardware, software, conectividad de internet disponibles en el proyecto.

##### 4.3.3 ACTIVIDADES TERCERA ETAPA

Coaching (Entrenamiento).-Se desarrollarán eventos de capacitación físicos y personalizados de 66 horas con cada equipo de trabajo acorde a sus competencias en la organización.

**Importante:** Se faculta sistematizar este proceso de manera total con learning on line (aprendizaje en internet) planificando la ejecución de un alcance de proyecto de ser necesario y aprobado en la primera etapa.

- GRUPO 1 Inversionistas; Directorios; Comisarios; Representantes Legales. Socios
- GRUPO 2 Jefes de Procesos
- GRUPO 3 Talento Humano Operativo
- GRUPO 4 Gestores de Auditoría Interna
- GRUPO 5 Stakeholders y Aliados estratégicos
- GRUPO 6 Proveedores
- GRUPO 7 Organismos de Auditoría Externa y Control

#### 4.3.3.1 Jornadas de concientización y motivación al uso de la tecnología lean six sigma adoptada. (2 horas)

##### Objetivo específico.-

"Analizar los riesgos económicos y sociales al que se enfrentan los socios, ejecutivos, talento humano, organizaciones y stakeholders por la mala administración de la calidad, crisis mundial, variabilidad del macro o micro ambiente, y el poco aprovechamiento de recursos tecnológicos, que afectan la calidad, productividad, competitividad y la innovación tecnológica"

#### 4.3.3.2 Jornadas de diseño de la planificación estrategia en la plataforma inteligente lean six sigma implementada (32 horas)

##### Objetivo específico.-

"Desarrollar competencias y conocimientos en los participantes sobre planificación estratégica con calidad, por medio de la socialización de nuevas tecnologías en el diseño y prospección; relacionadas a metrologías científica Lean Six Sigma y normas internacionales integradas de gestión; para que el talento humano maximice el rendimiento de los recursos, permitiendo la mejora continua de la productividad, el logro de ventajas competitivas y la innovación frente a otras organizaciones".

#### 4.3.3.3 Jornadas de ejecución de la estrategia por competencias: (32 horas)#

##### Objetivo específico.-

"Proporcionar al talento humano herramientas, que dirijan a mejorar su efectividad y la contribución con la estrategia de la organización, mediante decisiones acertadas y el aporte individual en el Balanced Scorecard, como parte de un sistema integrado de gestión; generador de indicadores con metrología de la calidad lean six sigma; para fortalecer la productividad, competitividad y la innovación tecnológica, según estándares internacionales de gestión"

#### 4.3.4 ACTIVIDADES CUARTA ETAPA

Auditorías internas a los sistemas integrados de gestión de la calidad como etapa de estabilización.

- Se recopilará información sobre el progreso de las competencias desarrolladas en los ejecutivos y talento humano como etapa de estabilización del sistema inteligente implementado.
- Se direccionará el fortalecimiento y automatización de la estrategia y las operaciones de gestión, con dirección, acompañamiento de profesionales y uso de herramientas tecnológicas de learnig, acorde a necesidades emergentes del talento humano u organización.
- Custodia por medio de auditorías remotas y físicas sobre la marcha de la estrategia y dirección hacia la toma de acciones correctivas, preventivas e innovación tecnológica.



#### 4.4 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Anexo I

#### 4.5 RECURSOS

Para la aplicación del presente proyecto de darse las facilidades se utilizarán el propio recurso de la organización; facultándose contratar o delegar a terceros recursos que no puedan ser aportados por la organización beneficiaria del proyecto; los cuales se cuantificarán de manera especial; tal es el caso:

##### De la organización beneficiaria:

- Documento de autorización para la ejecución del proyecto abalanzada por el representante legal.
- Un poder especial otorgado a un funcionario de la organización quien lo representará en la coordinación del proyecto.
- Información técnica de proyectos emprendidos en los últimos cinco años en beneficio de la mejora continua de procesos internos
- Información de planes estratégicos que se encuentren en operativización.
- Organigrama funcional y resumen ejecutivo de la funcionalidad de los procesos
- Detalle, rol y competencias del talento humano interno.
- Informe técnico de los recursos informáticos y conectividad a internet con el que cuenta la organización.
- Autorización escrita para ejecutar el levantamiento de procesos a nivel organizacional.
- Comunicado especial emitido al talento humano para notificar la ejecución del proyecto de mejora de procesos.
- Capital intangible (recurso humano e informático)
- Aéreas de reuniones para la coordinación de los eventos con los funcionarios y talento humano interno.
- Servidores, herramientas de protección (energía, software, otros) conectividad a internet acorde a carga de trabajo diseñada.

##### De la dirección de proyecto:

- Talento humano especialista en los diferentes campos
- Movilización y coordinación del equipo de trabajo.
- Herramientas inteligentes de sistematización y automatización de procesos KHMC WEB 2.0 lean six sigma
- Gestión complementaria de servicios o herramientas especializadas requeridas; no disponibles en la organización.
- Entrenadores.
- Herramientas de e-learning
- Para la ejecución del presente proyecto, Grusam se cuenta con todo el equipamiento tecnológico necesario y la relación estratégica con Unidades de Servicios Especializados, para agilizar la consecución de metas del proyecto; no teniendo que improvisar ninguna gestión para este concepto.

#### 4.6 PROYECCION DE RESULTADOS E IMPACTO DEL PROYECTO

Con la materialización disciplinada del proyecto propuesto, en organizaciones de sociedades de bajo y mediano nivel cultural; se prevee estadísticamente la siguiente proyección de indicadores de crecimiento y control de desperdicios; considerándose entre los principales desperdicios la gestión del capital humano e informático, las competencias y todos los desperdicios tangibles e intangibles que estos generan.

**Importante:** Los indicadores desplegados en la gráfica A se incrementarán del 10 al 35%, en sociedades de culturas desarrolladas o de alto nivel de competencias.

Tal es el caso:

[www.grusamse.com](http://www.grusamse.com)

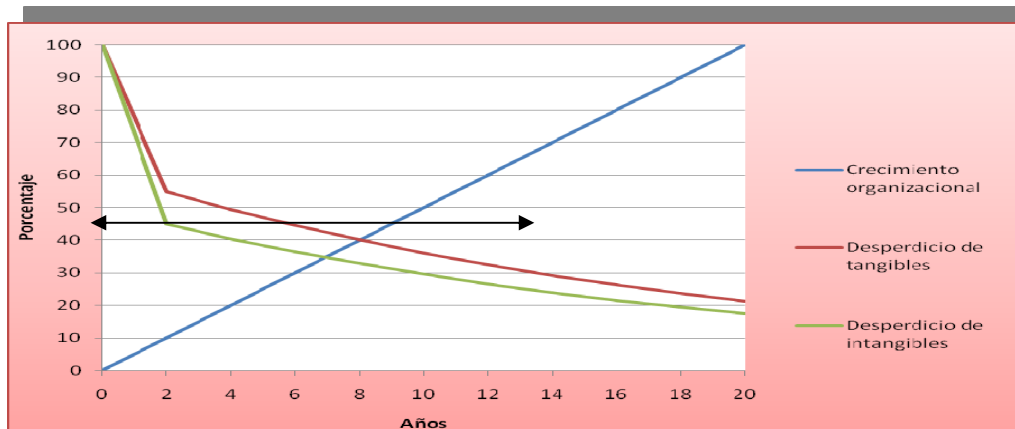
grusamse@grusamse.com

Skype: Grusam 1

Telf: (593) 096 840065

(593) 032 806467

GRAFICA A



### CONNOTACIÓN DE LA VENTAJA DEL PROYECTO

En la gráfica estadística se puede apreciar claramente que: con la combinación disciplinada de la metodología y el apoyo sistémico de las TIC's propuestas, basadas en normas técnicas internacionales; tanto el crecimiento, rendimiento y calidad organizacional anual, es mínimo del 5%; mientras que los desperdicios tangibles e intangibles son reducidos radicalmente en los dos primeros años de la siguiente manera:

- Los desperdicios tangibles en 2 años se eliminan en un 45%
- Los desperdicios intangibles en 2 años se elimina en un 55%
- A partir del segundo año los desperdicios tangibles e intangibles se eliminan a largo plazo en un 5% anual, mientras se genera: crecimiento, rendimiento y calidad organizacional en un similar valor.
- La proyección estadística demuestra que en 20 años el rendimiento o calidad organizacional es del 100% y el nivel de riesgos o desperdicios tangibles es de 21,3% e intangibles 17,4%.

#### 4.6.1 BENEFICIOS ECONÓMICOS

- Ahorros económicos por la reducción constante de desperdicios de recursos tangibles e intangibles en las organizaciones, provocadas por las buenas prácticas de la calidad y el efecto de los sistemas de mejoramiento continuo.
- Incremento de la rentabilidad económica acorde al nivel de rendimiento y calidad lean six sigma de las cadenas de valor y organizaciones.
- Altos ahorros económicos al mejorar la cultura organizacional y aportar al fortalecimiento de las competencias; con procedimientos internos sistémicos que legitiman las operaciones y crean rentabilidad social o económica con sostenibilidad en el tiempo.
- Ahorros económicos en la custodia de la calidad y auditorias a los sistemas de gestión de la calidad integrada del primero, segundo y tercer nivel
- Ahorros económicos al generar alineamiento estratégico a los estándares internacionales de los sistemas de gestión integrados (ISO 9000; 14000; 22000; 24000; 26000; 27000; 28000; 10014; 66175; OHSAS: 18000, HACCP)
- Beneficios económicos por la capacidad de expansión organizacional con calidad y bajo nivel de desperdicios o errores en los sistemas de gestión.
- Ahorros económicos por la sistematización y automatización de los procedimientos de la organización y su talento humano

- Potenciación de los recursos informáticos y reducción de los costos operativos.
- Ahorros económicos por la creación de escenarios con alto nivel de rentabilidad social o económica y bajo nivel de conflictos.
- Generación de crecimiento y reservas financieras, con ahorros generados en el control de desperdicios de la organización.
- Crecimiento financiero organizacional, de bienes tangibles e intangibles.

#### 4.6.2 BENEFICIOS CUANTIFICABLES

- Ahorros de gestión profesional en entrenamiento, consultorías, por utilizar las capacidades de las cadenas de valor, y de su talento humano con los servicios sistémicos especializados.
- Ahorro de movilidad del recurso de la organización, para mejorar las competencias o desplegar la estrategia a nivel organizacional y de su talento humano.

#### 4.6.3 BENEFICIOS NO CUANTIFICABLES

##### 4.6.3.1 ORGANIZACIÓN

- La acertada gestión administrativa, fortalece el poder y el futuro del capital humano; con continuidad en la transición de la gestión hacia las nuevas generaciones.
- Los procesos sistémicos y automáticos de las cadenas de valor, generan confianza y rentabilidad para los recursos organizacionales.
- Bajos índices de conflictos o riesgos internos y externos
- Despliegue de la estratégica hacia el universo del recurso de la organización, con bajo nivel de riesgo.
- Se elimina de las organizaciones con criterios técnicos y normativos; la mala calidad empleada en los sistemas de gestión
- Generación constante de acciones correctivas, preventivas e innovación tecnológica, en todos los cargos organizacionales.
- Cumplimiento sistémico de las normativas nacionales e internacional vigentes
- Mejoramiento e integración de las competencias, con la cultura, el capital humano e informático; que fortalecen el desarrollo sostenible en el tiempo de los procesos, clientes, las finanzas y crecimiento.
- Alineamiento estratégico de las cadenas de valor o procesos con las normas internacionales, para reducir conflictos internos e incrementar las oportunidades de subsistencia en el tiempo
- Alta credibilidad organizacional y fidelización de clientes, desarrollada por la buena calidad de los productos y servicios entregados.
- Fortalezas operativas y funcionales de los procesos, procedimientos y todas las cadenas de valor de la organización, al reclutar proveedores de menor y mayor cuantía.
- Alta legitimidad y cumplimiento de leyes o reglamentos de vigencia internacional, nacional y local; fortalecen a los sistemas de gestión: de la calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional.
- Administración y procesamiento en línea de la información no financiera en los cargos; para la toma de decisiones acertadas, con mitigación de riesgos.
- La organización y su talento humano desarrollan autoridad, poder y control; con las TIC's contemporáneas, adaptados a sus medios.

##### 4.6.3.2 AMBIENTE

- Bajo nivel de desperdicios generados por la organización para el entorno social y ambiental, en la innovación de los productos o servicios.
- Participación activa del universo del capital humano interno en proyectos productivos, generación de acciones correctivas, preventivas e innovación tecnológica.
- Incremento de clientes y oportunidades de sostenibilidad de la organización en el tiempo.

- Mejoramiento continuo de la cultura organizacional y aportes al fortalecimiento de los sistemas; con procedimientos estándares, que legitiman las operaciones y crean rentabilidad social y económica con sostenibilidad.

#### 4.7 COSTOS

Se presenta a continuación un referente de costos unitarios hasta obtener información concisa de los procesos y su recurso; los mismos que serán reducidos acorde al tamaño y naturaleza de la organización.

Por utilizarse el propio recurso de la organización, tanto para el diseño y ejecución del proyecto; los costos variarán y dependerán de los servicios a contratarse, que no puedan ser aportados por la organización beneficiaria del proyecto; los cuales se cuantificarán de manera especial.

DETALLE REFERENCIAL	COSTO UNITARIO REFERENCIAL EN DÓLARES AMERICANOS
Recursos de trabajo.	Se cuantificarán posteriormente a la entrega de información real de los procesos y su recurso
Costo referencial hora hombre de gestión técnica.	\$50 /hora
Costo referencial hora hombre de entrenamiento.	\$50 /hora
Costo de herramientas inteligentes lean six sigma para cada talento humano y procesos, soportados en la plataforma de software KHMC R WEB 2.0 Grusam, que cumplirá el rol de canalización de TIC'S con metrología de las estrategias científicas de mejora de procesos, la sistematización y automatización de estándares integrados de gestión	\$ 280/Talento humano

## 5 GLOSARIO DE TERMINOS:

**Acción correctiva** Acción enmendadora de lo errado.

**Acción preventiva** Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo

**Auditoría:** Revisión de la gestión específica de una organización, de una sociedad, etc., realizada por un auditor

**Cadenas de valor:** Procesos o actividades de una organización que contribuyen a la creación de valor a lo largo del ciclo de vida de un producto o servicio.

**Cuantificable:** Expresar numéricamente una magnitud

**Competencias:** Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

**Capital humano:** Universo de personas inteligentes en una organización.

**Calidad:** Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor por medio de la unidad de medida (sigma)

**Estudio de mercado:** Es aquel que busca proyectar valores a futuro; buscará predecir variaciones en la demanda de un bien, niveles de crecimiento en las ventas, potencial de mercados a futuro, número de usuarios en un tiempo determinado, comportamiento de la competencia, etc. En cualquier estudio predictivo, generalmente se deberán tomar en cuenta elementos como el comportamiento histórico de la demanda, los cambios en las estructuras de mercado, el aumento o la disminución del nivel de ingresos. Es el análisis y la determinación de la oferta y la demanda. Además, se pueden determinar muchos costos de operación simulando la situación futura y especificando las políticas y los procedimientos que se utilizarán como estrategia publicitaria.

**Estudio tecnológico:** Este estudio tiene por objeto proveer información para cuantificar el monto de las inversiones y los costos de operación pertinentes a esta área. Normalmente se estima que deben aplicarse los procedimientos y las tecnologías más modernas, solución que puede ser óptima de manera técnica, pero no desde una perspectiva financiera. Uno de los resultados de este estudio será definir la función de producción del bien o necesidades del capital, mano de obra y recursos materiales, tanto en la puesta en marcha como para la posterior operación del proyecto.

**Factibilidad.-** Significa que puede ser hecho, que es posible llevarlo a cabo, o que es realizable en la realidad y se espera que su resultado sea exitoso; factibilidad además se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas.

**Innovación:** Creación o modificación de un producto o servicio, y su introducción en un mercado con valor agregado.

**HACCP:** Norma técnica para el sistema de gestión de las buenas prácticas alimentarias (Análisis situacional de las zonas críticas y de control)

**ISO:** Siglas de la "Organización Internacional de Estandarización"

**ISO 9000:** Norma técnica para el sistema de gestión de la calidad en las organizaciones internacionales.

**ISO: 14000:** Norma técnica para el sistema de gestión ambiental

**ISO: 22000:** Norma técnica de gestión alimentaria

**ISO: 24000:** Norma técnica de gestión de recurso humano

**ISO: 26000:** Norma técnica de responsabilidad social

**ISO: 27000:** Norma técnica para los Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información - SGSI

**ISO: 10014:** Norma técnica que proporciona lineamientos de cómo obtener beneficios económicos y financieros de la aplicación de los principios de gestión de la calidad de la serie ISO 9000.

**ISO: 66175:** Norma técnica Balanced Scorecard o cuadros de mando integral

(Distribución de las contribuciones al talento humano o procesos)

**Lean six sigma:** Es una técnica matemática de medir la mejora de procesos, centrada en la eliminación de defectos y medición de la calidad o rendimiento; cuyo enfoque es elevar el rendimiento con tendencias al 99,9996% y márgenes de error de 3,4 defectos por cada millón de procedimientos...

**Levantamiento:** Proceder a dibujar un plano, o sistema de gestión, según procedimientos técnicos en una población.

**Metrología:** Es la ciencia e ingeniería de la medida; su objetivo fundamental es la obtención y expresión del valor de las magnitudes, garantizando la trazabilidad de los procesos y la consecución de la exactitud requerida en cada caso; empleando para ello instrumentos métodos y medios apropiados.

**No cuantificable:** No se puede contabilizar

**Organización:** Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas o procesos

**OHSAS 18000:** Norma técnica para el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional

**Proceso:** es un conjunto de actividades o eventos que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) con un fin determinado

**Proyecto:** Primer esquema o plan de cualquier trabajo que se hace a veces como prueba antes de darle la forma definitiva.

**Prospectiva:** Ciencia basada en el método científico que estudia el futuro para comprenderlo y poder influir en él

**Perfil de proyecto:** Conjunto de rasgos peculiares planificados previos a un proyecto

**Productividad:** Relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.

**Recursos tangibles:** Que se puede percibir de manera precisa.

**Recursos intangibles:** Que no debe o no puede tocarse.

**Riesgos externos:** Contingencia o proximidad de un daño provocado por el recurso externo a la organización o terceros.

**Rentabilidad social:** Que produce renta suficiente o remuneradora cuantificable de confianza por parte de la sociedad beneficiaria de proyectos.

**Rentabilidad financiera:** Que produce renta económica suficiente o remuneradora cuantificable

**Riesgos internos:** Contingencia o proximidad de un daño provocado por el recurso interno de la organización

**Seis sigma:** Denominado también six sigma es el valor máximo de la calidad; equivalente a 3,4 errores por cada millón de procedimientos o rendimientos del 99.9996%

**Stakeholders:** Organizaciones que mantienen interés de relación

**Sistema de gestión:** Un sistema de gestión es una estructura probada para la gestión y mejora continua de las políticas, los procedimientos y procesos de la organización

**Talento humano:** Personas inteligentes o aptas para determinada ocupación.

## INDICE DE CONTENIDOS

PROPUESTA DE PROYECTO	2
1 ANTECEDENTES:	2
2 RESUMEN EJECUTIVO PROPUESTA	3
3 SITUACION ACTUAL EN LA ORGANIZACIÓN Y SUS CADENAS DE VALOR	4
3.1 PROBLEMA:	4
3.2 EFECTOS DEL PROBLEMA ESPERADOS EN EL ENTORNO DE TRABAJO:	4
3.2.1 La calidad empleada en la gestión integral de las organizaciones y cadenas de valor no tiene criterios técnicos ni normativos	4
3.2.2 No se administra ni procesa la información en los cargos para tomar decisiones, lo que genera alto nivel de pérdidas y riesgos de sus recursos.	4
3.2.3 La manipulación de procesos incrementa la probabilidad de error y desperdicio.	5
3.2.4 El sistema de trabajo no faculta la toma de acciones correctivas ni preventivas en sus orígenes	5
3.2.5 Las competencias y la cultura del capital humano; bloquean la sostenibilidad en el tiempo de los procesos, clientes, las finanzas y crecimiento	5
4 SOLUCIÓN PROPUESTA	6
4.1 OBJETIVO:	6
4.2 METODOLOGÍA	6
4.3 PLAN DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA	7
4.4 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN	9
4.5 RECURSOS	9
4.6 PROYECCION DE RESULTADOS E IMPACTO DEL PROYECTO	9
4.6.1 BENEFICIOS ECONÓMICOS	10
4.7 COSTOS	12
5 GLOSARIO DE TERMINOS:	13
INDICE DE CONTENIDOS	15