

# NLR NODO LOGÍSTICO®

Inteligencia Operativa y Gestión del Riesgo Crítico



DIRECTOR: GERMÁN CARRASCO

AÑO 1 - N° 3

SANTIAGO, CHILE - ABRIL 2026

# EDITORIAL



**Germán Carrasco**  
**Ingeniero Industrial**  
**Especialista en Logística Emocional**  
**CEO Fundador & Director de Medios NLR Nodo**  
**Logístico®**

## LA FICCIÓN DEL ÉXITO Y EL COSTO DEL SILENCIO

Durante años, la logística se ha contado un cuento de hadas donde los dashboards verdes y las certificaciones de excelencia son el fin último de la existencia. Nos han vendido la idea de que si el número cuadra en la pantalla, la operación es exitosa. Pero nosotros, los que tenemos el sensor puesto en la calle y la bodega, sabemos que la realidad no se rinde ante un Excel.

Esta tercera edición de **NLR Nodo Logístico®** no es un compilado de buenas prácticas; es una denuncia a la negligencia validada por el sistema.

Abrimos fuego desmantelando el fraude de la atención institucional: esa estructura sorda que premia la estadística mientras aplasta la decencia humana. Seguimos con el peso crudo del "cumplimiento", evidenciando que muchos de esos indicadores "exitosos" están manchados con el agotamiento crónico de equipos que ya no proponen, sino que solo sobreviven.

También le quitamos la máscara a la Inteligencia Artificial. No es la salvación mágica; es, muchas veces, un parche digital sobre procesos que ya estaban podridos desde la base. Si le enseñas a la máquina desde el desorden, solo vas a automatizar el desastre.

Finalmente, aterrizamos en la única salida posible: un liderazgo que deje de "correr a la gente" y empiece a gestionar la energía real del equipo. Porque en esta red, cuando el talento se vuelve indiferente por el desgaste, la operación no falla en silencio... falla de verdad.

Bienvenidos a la edición donde dejamos de mirar el monitor para mirar la realidad. Aquí no buscamos aplausos corporativos; buscamos gestores que entiendan que su única validación real es que el último eslabón de la cadena llegue entero a su casa.

# Índice de Operaciones - N° 3

2

## EDITORIAL

Germán Carrasco

5

## EL FRAUDE DE LA EXCELENCIA

Germán Carrasco

9

## EL COSTO OCULTO DEL KPI: LA COBARDÍA DETRÁS DEL NÚMERO A FAVOR.

Sebastián Lazo Vásquez

12

## IAPRENDIENDO MAL: EL COSTO DE ENSEÑAR A LA IA DESDE PROCESOS DEFECTUOSOS

Emanuel Contreras C.

16

## DE CORRER A LA GENTE A MOVERNOS JUNTOS: OTRA FORMA DE LIDERAR BAJO PRESIÓN

Lic. Nora Socolinsky

19

## NLR NODO LOGÍSTICO®: LA RED DONDE LA EXPERIENCIA TOMA EL MANDO



# EL FRAUDE DE LA EXCELENCIA



**Germán Carrasco**  
**Ingeniero Industrial**  
**Especialista en Logística Emocional**  
**CEO Fundador & Director de Medios NLR Nodo**  
**Logístico®**

Las instituciones hoy se cuelgan medallas, ostentan sellos de excelencia y presumen premios rimbombantes por la supuesta calidad de su atención, pero basta poner un pie en sus pasillos para comprobar que todos esos diplomas son un fraude absoluto.

Existe una enfermedad sistémica y miserable que ha infectado no solo al establecimiento de salud, sino a cualquier estructura que ponga la adoración a las estadísticas por encima de la decencia humana.

Vivimos sometidos a una obsesión enfermiza donde lo único que vale es rellenar encuestas de satisfacción, acortar los tiempos en una pantalla y exhibir reportes impecables a fin de mes, sin importar a quién aplastan en el proceso.



La propaganda en las salas de espera muestra sonrisas prefabricadas y promesas de cuidado integral en pantallas de alta definición, pero la verdad es mucho más cruda y oscura.

En la práctica, estas organizaciones operan como islas completamente sordas, donde cada grupo salva su propio puesto y asegura sus bonos por cumplimiento, mientras el desastre y el riesgo se lo arrojan a la cara a la persona que entra pidiendo ayuda con la desesperación reflejada en el rostro.

No hay un interés genuino por el bienestar de nadie, solo una carrera frenética por no arruinar la métrica de atención semanal.

Mi caso es la prueba exacta de esta negligencia validada y fomentada por la propia estructura directiva.

El miércoles pasado agendé por telemedicina un examen urgente por sospecha de embolia pulmonar, una condición que casi me quita la vida hace apenas unos meses atrás y que no admite el menor espacio para el ensayo y el error.

Quien me atendió al teléfono fijó la hora a una velocidad récord, asegurando sin duda una nota perfecta para su evaluación personal, pero en su apuro ciego por cerrar la llamada y cumplir su ridícula cuota diaria, omitió una instrucción de vida o muerte: jamás me informó que necesitaba un examen de creatinina previo y una premedicación obligatoria.

El peso de esa falta lo recibí de golpe en el mesón, donde el personal, escudándose cobardemente en sus normas internas y mirando fijamente sus monitores para evitar el contacto visual, se negó a realizar el examen y me derivó con total frialdad a la urgencia de un hospital público, condenándome a casi veinte horas de espera en pasillos abarrotados y sin ventilación.

Esa demora era una sentencia letal para alguien que, como confirmaron los médicos después, se estaba infartando en ese preciso segundo.

Cada minuto de espera era una prueba física agotadora, donde el dolor punzante en el pecho se mezclaba con la impotencia de ver cómo la gente detrás del escritorio te mira como si fueras un número de ticket vencido y no un ser humano al borde del colapso inminente.

Priorizan despachar rápido antes que hacer el trabajo bien, y cuando la realidad les estalla en la cara, obligan al enfermo a asumir las consecuencias de su propia ineptitud.

La falta de criterio es tan profunda y abrumadora que las personas a cargo prefieren dejar morir a alguien en una silla antes que salirse una sola coma de su manual de procedimientos o arriesgar un reto de su jefatura.

Al día siguiente, tras conseguir por mis propios medios lo que faltaba y sobreviviendo exclusivamente por mi propia voluntad a la incompetencia ajena, me encontré con que los resultados de laboratorio no estaban a la hora prometida y los empleados inventaban excusas miserables y reglas fantasmas para tapar su absoluto desorden administrativo.

Tuve que caminar por los fríos pisos de la clínica con un infarto pulmonar en pleno desarrollo, arrastrando los pies y sintiendo que el aire simplemente no llegaba a los pulmones, presionando en cada ventanilla para que alguien se dignara a darme una respuesta real.

Era un espectáculo dantesco y humillante: yo luchando por sostener la respiración, mientras los ejecutivos de atención se pasaban la responsabilidad unos a otros con una tranquilidad pasmosa, protegiendo su pequeña y miserable parcela de poder.

El descaro máximo llegó al intentar pagar el procedimiento, cuando me exigieron con una arrogancia inexplicable que yo mismo les enviara por correo electrónico un resultado que ya estaba visible, claro y legible en las pantallas de sus propios computadores.

Sus departamentos son tan inútiles e incapaces de comunicarse entre sí que tienen el atrevimiento de exigirle a un paciente en estado crítico, que apenas se mantiene en pie por el dolor, que les solucione su propio enredo.

Te piden que saques tu teléfono, que busques un maldito archivo en medio de la confusión, que redactes un mensaje, mientras tu cuerpo literalmente está fallando y apagándose, todo porque ellos no tienen la mínima voluntad de hacer un par de clics o levantar el teléfono para hablar con el colega de la puerta de al lado.

Solo la mínima empatía de una trabajadora que decidió ignorar esa burocracia ridícula y saltarse el protocolo me permitió acceder de una buena vez al examen.

Una sola persona que decidió pensar por sí misma en medio de un mar de autómatas asustados por perder un bono miserable de fin de mes.

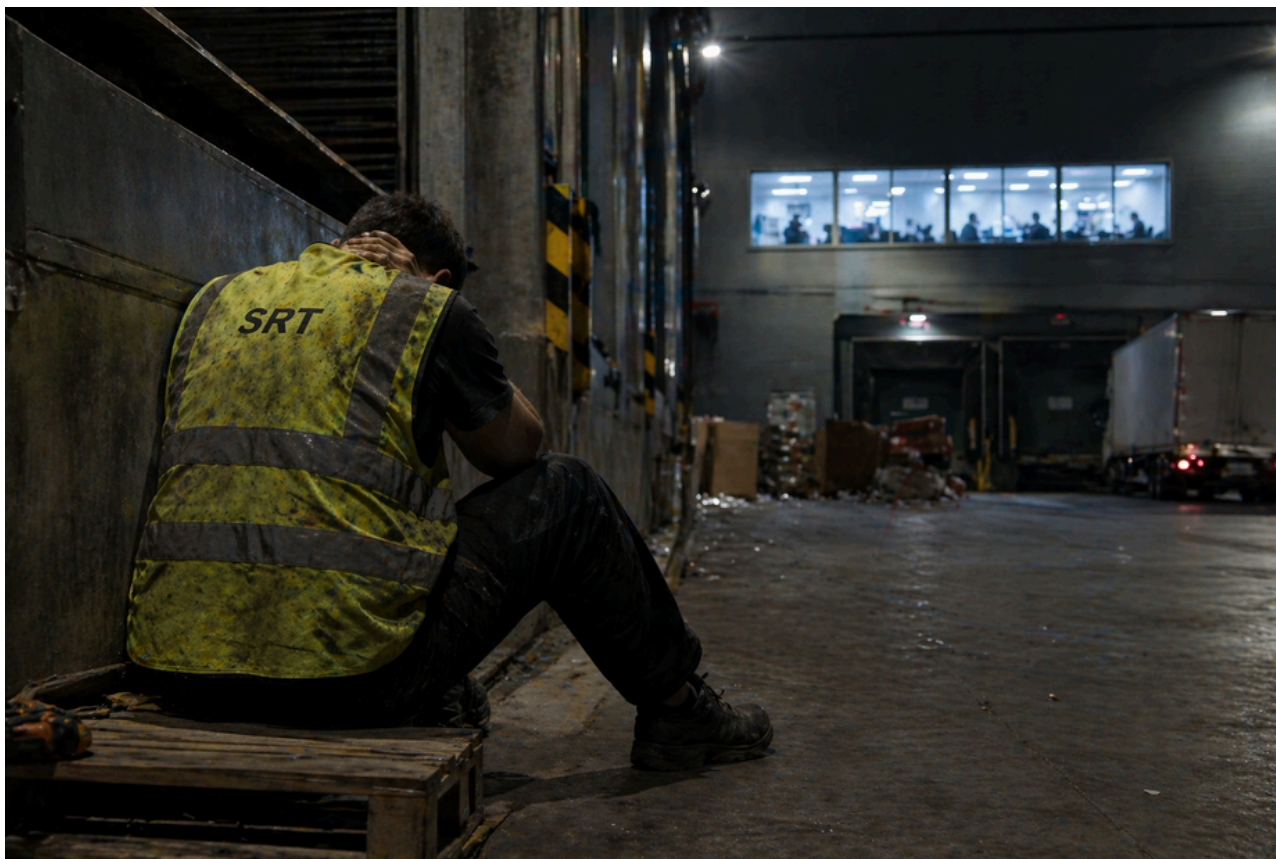
Ninguna empresa merece el más mínimo respeto si su funcionamiento está diseñado exclusivamente para alimentar el ego de quienes revisan números en una cómoda oficina a puertas cerradas, mientras en la vida real obligan a una persona al borde de la muerte a resolver las fallas de un servicio que perdió por completo el sentido común y la vergüenza.

La verdadera crisis estructural de estas instituciones no pasa jamás por una supuesta falta de tecnología, de espacio o de presupuesto, sino por la cobardía generalizada de quienes prefieren obedecer ciegamente una regla absurda antes que mirar a los ojos a quien sufre y hacer lo correcto.

Se han convertido en simples centros de frustración masiva, donde el paciente es tratado como una molestia que arruina sus promedios de atención, un estorbo desagradable para la perfección estética de sus gráficos en las reuniones gerenciales.

Y hasta que no enfrenten la realidad, despidan a quienes promueven activamente esta cultura de la indiferencia y desarmen pieza por pieza esta adoración enfermiza por los indicadores vacíos, las salas de atención y los pasillos de urgencia seguirán siendo trampas mortales disfrazadas de modernidad, donde lo único que realmente funciona a la perfección y sin interrupciones es la capacidad para evadir la responsabilidad y culpar al enfermo de su propia agonía, lavándose las manos mientras el tiempo corre en contra del único que tiene algo real que perder.

# EL COSTO OCULTO DEL KPI: LA COBARDÍA DETRÁS DEL NÚMERO A FAVOR.



**Sebastián Lazo Vásquez.**  
**Ingeniero en Gestión Logística**  
**Duoc UC Sede Plaza Norte**

Es una pregunta que pocos se atreven a hacer en voz alta cuando se revisan los resultados del mes: ¿de qué sirve alcanzar un objetivo si el éxito de esa jornada se construyó de manera exclusiva sobre el agotamiento extremo de las personas?

El trabajo diario es inevitablemente caótico y se disfraza de manera constante bajo la palabra desafío, pero rara vez quienes dirigen asumen la responsabilidad real y directa frente a ese desorden generalizado.

Falta mucha autocrítica para reconocer el momento exacto en el que se deja de ser la persona que guía y se pasa a ser el causante principal del problema que asfixia a los demás.

Las preguntas vacías, los cuestionamientos de manual y las reuniones de rutina no entregan absolutamente ninguna salida frente a esto; si algo falla de forma constante en el día a día, nadie de afuera vendrá a arreglarlo por arte de magia y es obligación irrenunciable de quien está al mando dar la cara y absorber el impacto.

Hoy se ve con demasiada claridad cómo los grupos de trabajo ven su salud mental y física totalmente destruida por el cansancio acumulado, producto de organizaciones que empujan a ciegas para cumplir tiempos cada vez más absurdos frente a exigencias externas que sencillamente no dejan ningún margen de error.

Quienes están a cargo de coordinar a estas personas han perdido el rumbo y no están siendo capaces de ver las señales de alerta antes de que el cansancio reviente a sus equipos.

En una actividad diaria que depende de forma exclusiva del esfuerzo humano, si la única indicación que se le da al empleado es que todo urge y todo es para ayer, la responsabilidad de quien dirige debería multiplicarse en la misma proporción.

No se trata solo de exigir resultados o de pedir sacrificios, sino de estar presente en el lugar de los hechos para entregar respuestas concretas y viables cuando las cosas salen mal, en lugar de esconderse cobardemente detrás de un monitor esperando que el temporal pase.

Lo que se planea en la tranquilidad de una oficina casi nunca coincide con lo que pasa verdaderamente en la realidad de la calle: los sistemas informáticos en los que tanto confían fallan de forma miserable en el peor momento, los recursos nunca alcanzan para cubrir la necesidad real, el personal enfrenta problemas cotidianos insalvables y los imprevistos golpean sin previo aviso a cada hora, pero la exigencia ciega de entregar resultados positivos jamás cambia ni se adapta.

Al final del día, son siempre los propios trabajadores quienes tienen que resolver el desastre a pulso, poniendo la cara por las malas decisiones de otros. Y aunque se pretenda justificar que esto es simplemente parte del empleo, es un error gravísimo y cobarde convertir el sobreesfuerzo permanente en la única forma válida de alcanzar un objetivo.

Se exige a las personas una capacidad de adaptación enfermiza para tapar baches gigantescos en tiempo récord y encontrar parches inmediatos para solucionar urgencias, perdiendo de vista de manera irresponsable que un arreglo provisorio jamás puede convertirse en la norma de trabajo de todos los días.

Para que esto deje de pasar, hay que abandonar de una vez la improvisación constante y empezar a modificar de raíz la forma en que se concibe el desarrollo de las tareas desde sus cimientos.

Quienes tienen a otras personas bajo su mando tienen el deber ético de exponer este desgaste innegable y plantear con firmeza que no existe ninguna ganancia real ni ningún éxito justificable si el precio a pagar es quebrar al trabajador de forma irremediable.

Esperar de brazos cruzados a que ocurra un milagro que mejore esta realidad es una enorme pérdida de tiempo; hay que asumir la carga y dejar de mirar los problemas desde la seguridad del asiento.

Se pueden lograr modificaciones sumamente profundas en la forma de hacer las cosas usando sencillamente el sentido común, la franqueza y la voluntad de hacer frente a las dificultades, sin depender en lo absoluto de un programa costoso que prometa pensar por los demás y que termina siendo inútil frente a la presión humana.

Existe una costumbre muy arraigada y dañina de creer que si los números de fin de mes cierran a favor, entonces nada debe tocarse ni cuestionarse, ignorando por completo que esos resultados aparentemente favorables suelen ser la consecuencia directa de un entorno de trabajo completamente desordenado y al borde del abismo, sostenido en exclusiva por un grupo de personas a las que se llevó al límite extremo del colapso físico y mental solo para evitar que todo el sistema se venga abajo de un momento a otro.

Es un engaño tremendo aplaudir un número positivo que oculta el fracaso absoluto de quienes no supieron ordenar el trabajo a tiempo y prefirieron sacrificar a su gente para salvar su propio asiento.

Este nivel de exigencia no perdona y termina tragándose a cualquiera que crea que puede tapar su falta de capacidad y su ineficiencia exprimiendo la resistencia ajena de manera indefinida; por eso, la única salida digna es asumir la culpa de lo que no funciona, dejar todas las excusas de lado y entender de una vez por todas que el respeto absoluto por quienes realmente sostienen el peso del trabajo duro vale infinitamente más que cualquier estadística celebrada en privado.

El cansancio crónico nunca será un logro, es simplemente la evidencia más clara de que las cosas se están haciendo de la peor forma posible.

# IAPRENDIENDO MAL: EL COSTO DE ENSEÑAR A LA IA DESDE PROCESOS DEFECTUOSOS



**Emanuel Contreras C.**  
**Líder de Proyectos Logísticos /**  
**Co Fundador & Editor de Medios de NLR**  
**Nodo Logístico®**

Hay algo que se está empezando a repetir demasiado en la logística: empresas celebrando la IA como si fuera la solución a todo, cuando en realidad ni siquiera tienen la casa ordenada.

Se habla bonito. Automatización, eficiencia, decisiones inteligentes. Todo suena bien en la reunión, en la presentación, en el reporte. Pero después bajas a la operación... y es la misma historia de siempre: datos mal cargados, procesos parchados, decisiones que se toman “para que salga no más”.

Y ahí, encima de todo eso, le tiran IA.

Como si la IA fuera a llegar a arreglar el desorden. Como si mágicamente fuera a entender lo que ni siquiera la misma operación ha sido capaz de ordenar.

Pero la IA no arregla nada. La IA aprende.

Y ese es el punto que muchos están ignorando.

Porque si le enseñas desde un proceso malo, va a aprender mal. Si le metes datos sucios, va a trabajar con datos sucios. Si la alimentas con decisiones improvisadas, va a asumir que eso es lo correcto.

La IA no cuestiona. No dice “esto está mal”. Solo detecta patrones y los replica.

Entonces empiezan a pasar cosas peligrosas.

De repente tienes recomendaciones “inteligentes” que en el papel se ven perfectas, pero en la práctica no tienen ningún sentido. Rutas de picking absurdas, reposiciones mal calculadas, decisiones que ignoran completamente lo que está pasando en terreno.

Y aún así... se confía.

Porque viene de la IA. Porque está bien presentado. Porque “el sistema lo dijo”.

Y ahí es donde se empieza a perder algo clave: el criterio.

El operador duda de sí mismo. El supervisor deja de cuestionar. La operación se empieza a adaptar a lo que dice el modelo, en vez de al revés.

Y sin darte cuenta, terminas validando errores... solo que ahora con respaldo tecnológico.

El problema no es la IA. El problema es la ilusión que se está construyendo alrededor de ella.

Una ilusión donde todo parece ordenado porque el dashboard se ve limpio. Donde todo parece bajo control porque hay predicciones. Donde todo parece eficiente... hasta que la operación te pega el combo en la cara.

Porque la operación no miente.

Ahí no hay algoritmo que te salve si las cosas están mal hechas desde la base.

Y en logística eso se paga caro. Se paga con quiebres, con atrasos, con reprocesos, con gente corriendo para apagar incendios que nunca debieron existir.

Ahora, súmale algo más.

Esto ya no es solo un problema operativo. Es un problema de seguridad.

En 2026, sistemas de IA como Claude evidenciaron lo frágil que puede ser todo esto. Se filtraron más de 500.000 líneas de código por un error humano básico en su publicación. No fue un hackeo sofisticado. Fue un descuido. Y eso bastó para exponer cómo funciona internamente una herramienta de este nivel.

No necesitas un ataque complejo cuando el problema viene desde dentro.

Porque cuando la lógica de la IA queda expuesta o manipulable, ya no hablamos solo de recomendaciones malas.

Hablamos de control.

Hoy la IA ya no vive aislada. Está conectándose a WMS, ERP, TMS, planificación de demanda, reposición automática e incluso decisiones comerciales.

Entonces la pregunta es directa:

¿Qué pasa si esa IA está mal entrenada... o peor, si alguien la manipula?

No te rompe un reporte.

Te rompe la empresa.

Desde la bodega hasta la venta. Desde el stock hasta el cliente. Desde la operación hasta el flujo comercial.

Y en un escenario más crítico, podrías terminar con empresas completas "secuestradas" desde su propia lógica operativa. No con fuerza bruta, sino con decisiones automatizadas que empiezan a desviarse sin que nadie lo cuestione.

Porque todos confiaron.

Porque "la IA lo dijo".

La IA bien usada es una herramienta brutal. Pero mal guiada es peligrosa.

Porque no falla de forma evidente. No se cae. No se rompe.

Funciona.

Pero funciona mal... y convenciendo a todos de que está bien.

Y ese es el verdadero riesgo.

No es que la IA reemplace al humano.

Es que el humano deje de pensar.

Y cuando eso pasa, no solo optimizas errores.

Te expones a algo mucho peor:

Que alguien más piense por tu operación... y la use en tu contra.

Fuentes: - TechRadar, 2026 – Filtración de código de Claude (Anthropic) - WeLiveSecurity, 2026 –  
Uso de IA en ciberataques y riesgos de modelos avanzados

# DE CORRER A LA GENTE A MOVERNOS JUNTOS: OTRA FORMA DE LIDERAR BAJO PRESIÓN



**Lic. Nora Socolinsky**  
Especialista en Análisis organizacional  
Dirección General NS Consultora  
Argentina

En logística, la presión es el clima habitual. Ustedes, lectores del rubro, lo saben. También saben que muchas veces los líderes cargan con esa presión y cuesta transmitir sin filtro a sus equipos, con consecuencias conocidas: aceleración, errores, micro incidentes y cansancio acumulado.

Lo que sucede es, sin duda, el resultado de cómo funciona el sistema de la organización y de las características de su cultura.

Hace un tiempo, en una empresa, decidí probar algo distinto.

El primer paso fue reunir a los referentes de todas las áreas y sentarlos mirando una pared blanca. Les pedí que dijeran cuál era el objetivo al que querían llegar y, sobre todo, **para qué** querían llegar ahí. Después buscamos lo que tenían en común.

Lo que apareció fue simple y contundente: **todos querían cumplir con el cliente.** No solo el área comercial. **Todos.**



Armamos un slogan que pusiera la mirada allí, que funcionara como faro.

El razonamiento era sencillo: si no se cumple, el cliente se va con la competencia, la empresa se achica y hay personas que quedan sin trabajo.

¿Alguien quiere que eso suceda?

Desde ese punto común, pudieron construir la mejora de los procesos: intercambiar qué requería cada área para alcanzar ese objetivo y qué necesitaba de las demás para sumar en tiempo y forma al proceso definido.

Se salió de la queja y se pasó a la construcción de una cadena de mejora.

Fue el inicio de una revisión cultural: **pasar de objetivos en compartimientos estancos a propósitos comunes.**

El referente de logística estaba en la reunión. Su área es el último eslabón del proceso que empezó lejos, con la solicitud del cliente y un plazo de entrega acordado. Trabajan bajo presión alta y sostenida. Entre ese primer paso y el último, el pedido atraviesa aprobaciones, imprevistos, clima, proveedores.

Cuando conversamos, comentó que pasaban buena parte del día “corriendo a la gente” para que los objetivos se cumplieran.

Correr, insistir, apurar, corregir. Ese modo de liderar generaba lo contrario de lo esperado: más presión, más errores, más cansancio, más microincidentes.

Puse distancia y leí la escena. Lo que aparecía era claro: **los objetivos eran del líder.** El líder los “bajaba”, los explicaba, los empujaba. El equipo tenía que cumplir sus objetivos. El “nuestros objetivos” no estaba en el discurso.

Propuse hacer el mismo ejercicio que habíamos hecho con los referentes de todas las áreas.

Todo el equipo de logística, miró la pared blanca. Aparecieron expresados, con otras palabras, los mismos objetivos que habitualmente formula el referente: entregas en tiempo y forma, precisión en el picking y cero incidentes.

Se confirmaba algo esencial:

Todas las personas quieren que el cliente los reciba agradeciendo, que todo quede acomodado a tiempo, que el circuito termine sin incidentes. Y esto sucede más allá de lo que diga un KPI : quieren ser parte de algo que funciona bien. Quieren sentirse competentes. Quieren que su trabajo tenga sentido.

Siguiendo el proceso, propuse que construyeran un objetivo común, uno inobjetable para todos y que funcionara como paraguas del área.

Un objetivo que no fuera “del líder”, **sino del equipo**.

A partir de ahí, empezamos a trabajar en la resolución de problemas habituales desde otro lugar: no desde la queja (“el otro no hace”), sino desde la necesidad (“yo necesito que el otro haga”).

Ese cambio de lenguaje abrió una cadena de posibilidades y habilitó nuevas formas de comunicación internas y con otras áreas.

Y cuando el objetivo se volvió compartido, empezó a aparecer el “nosotros”: cambió la energía, el clima, la forma de trabajar y los resultados.

Las personas se entusiasman cuando sienten que forman parte de un desafío común. Cuando sus ideas cuentan. Cuando sus habilidades son reconocidas. Cuando no son “ellos” y “los otros”, sino un equipo que empuja en la misma dirección.

El desempeño se potencia cuando la motivación está presente.

Recordemos la ecuación: **Desempeño = motivación × capacidad**. Si la motivación es 0 y la capacidad es 10... el resultado es 0.

Y lo más interesante es que, al romper el molde de los objetivos “verticales”, los resultados mejoraron sin agregar presión. Mejoró la precisión. Mejoró la seguridad. Mejoró la coordinación.

El líder dejó de correr a la gente, porque la gente empezó a moverse sola.

Sabemos que encarar el trabajo de este modo es transformar una cultura.

¿Y por qué no? ¿Quién lo impide?

Si en los resultados ganan todos.

# NLR NODO LOGÍSTICO®: LA RED DONDE LA EXPERIENCIA TOMA EL MANDO



La logística no es una ciencia exacta de laboratorio; es una disciplina de gestión de crisis en tiempo real. Durante esta primera edición, hemos demostrado que el colapso de las rutas y las fallas en el andén no son accidentes, sino consecuencias de un diseño que ignora la carga humana.

En **NLR Nodo Logístico®** no buscamos espectadores. Buscamos gestores que entiendan que su responsabilidad no termina en el cumplimiento del KPI, sino cuando el último eslabón de su cadena llega seguro a casa.

## ¿Por qué ser parte de NLR Nodo Logístico®?

- **Validación Técnica:** Espacio para profesionales que dominan la operación desde el terreno.
- **Gestión del Riesgo Crítico:** Acceso a análisis operacionales y estrategias de Logística Emocional para mitigar el costo humano del modelo.
- **Inteligencia Operativa:** Una base de datos colaborativa diseñada por y para técnicos e ingenieros en Gestión Logística.

## Coordenadas de la Red

Para integrarte a nuestra base de datos nacional o proponer artículos técnicos.

- **Germán Carrasco - Director de Medios - NLR Nodo Logístico®**
- **Email de Contacto: [nodologicogc@gmail.com](mailto:nodologicogc@gmail.com)**

**LinkedIn del Director: <https://www.linkedin.com/in/german-carrasco-logistico/>**

- **Emanuel Contreras C. - Editor de Medios - NLR Nodo Logístico®**
- **Email de Contacto: [nodologicoc@gmail.com](mailto:nodologicoc@gmail.com)**

**LinkedIn del Editor: <https://linkedin.com/in/emanuel-contreras-49773016b>**

**"Bienvenidos al liderazgo de la ejecución."**

# Bienvenidos al liderazgo de la ejecución

**Germán Carrasco**

**Director de Medios - NLR Nodo Logístico®**

**Emanuel Contreras C.**

**Editor de Medios - NLR Nodo Logístico®**

**© 2026 NLR Nodo Logístico®. Todos los derechos reservados.**

**Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos, textos, imágenes y análisis operacionales de esta publicación por cualquier medio o procedimiento, ya sea electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia o grabación, sin la autorización previa, expresa y por escrito del Director de Medios de NLR Nodo Logístico®.**

**Las opiniones vertidas y contenido patrocinado son exclusiva responsabilidad de quienes las emiten y no representan, necesariamente, el pensamiento de la red de medios NLR Nodo Logístico®.**