

Optimización y Crecimiento: **Cómo una Empresa de Trajes en Hidalgo Superó Desafíos Operativos para Conquistar el Mercado Internacional**

DESARROLLO DE UN NUEVO MODELO DE COMPENSACIONES

Con 49 años de experiencia en el mercado, esta empresa dedicada a la **fabricación de trajes para caballero** ha sabido posicionarse como un actor clave en la industria textil. Su capacidad productiva le ha permitido **exportar el 90% de sus trajes al competitivo mercado de Estados Unidos**, cumpliendo con altos estándares de calidad que la han convertido en un proveedor confiable a nivel internacional.

A lo largo de su historia, la compañía ha enfrentado varios retos operativos que han afectado su eficiencia y capacidad de crecimiento. Uno de los principales desafíos ha sido la **estandarización de los objetivos de producción**, lo cual ha dificultado el alineamiento de sus procesos. Además, la identificación de métodos de trabajo, defectos y tolerancias por operación no siempre ha sido claros, esto a afectando la motivación, el desempeño, el crecimiento y desarrollo de las habilidades de la gente operativa. Teniendo como consecuencia las inconsistencias en la calidad del producto final.

Otro aspecto crítico ha sido la **falta de parámetros cuantitativos** que justifiquen la entrega de incentivos a los trabajadores, el cual genera un ambiente de inconformidad y desigualdad con el personal.

Para enfrentar los desafíos en la motivación, equidad interna y desempeño del personal, la compañía **implementó** con éxito el desarrollo de un **nuevo modelo de compensaciones en colaboración con Logística de México (LDM)**. Este sistema de compensación no solo buscaba asegurar la calidad y productividad, sino también brindar una estructura clara y motivadora para el equipo.



Se estableció una clasificación y certificación del personal, incluyendo operadores, inspectores de calidad y líderes de productividad, lo que permitió diferenciar y reconocer las competencias clave dentro de la organización. Además, se incorporaron métricas de evaluación rigurosas para medir el cumplimiento de los estándares de calidad, alineando las reglas y objetivos del sistema de compensación con las estrategias de negocio de la empresa. Con este enfoque, la compañía logró incentivar a su personal de manera justa y transparente, fomentando un ambiente de alto rendimiento y compromiso con los resultados.



Equidad y Eficiencia: La Estrategia que Revolucionó la Producción de una Empresa Textil

Equidad Interna

La implementación de un sistema que garantizara la **equidad interna** fue un paso fundamental para optimizar las operaciones dentro de la compañía. Para ello, se llevó a cabo una clasificación detallada de las diferentes etapas de producción, incluyendo corte, confección de pantalones, sacos y chalecos. Cada una de estas **áreas fue asignada a objetivos de producción específicos**, con una evaluación cuidadosa de los defectos y tolerancias permitidas en cada proceso. Esta clasificación no solo permitió estandarizar los resultados y mejorar la eficiencia, sino también establecer un valor monetario a cada operación, reconociendo su nivel de complejidad y su impacto en el producto final.

A su vez, se creó una estructura clara para la clasificación de operadores, **certificando a más de 1,800 trabajadores según sus habilidades** y competencias. Este proceso incluyó la medición del cumplimiento de los **estándares de calidad** y la capacidad de producción individual, lo que facilitó la asignación de roles y responsabilidades acorde a las fortalezas de cada operador. Este enfoque integral permitió a la empresa no solo mejorar el control de calidad, sino también maximizar las capacidades de producción, asegurando que cada miembro del equipo estuviera posicionado en el lugar donde podría generar el mayor valor.

Sustentado y evaluado de forma cuantitativa

Para mejorar la **proactividad**, se designaron 8 líderes de productividad certificados en la gestión de **objetivos de producción**, capacidades por operador y de las líneas. Estos líderes generaron **reportes de producción** en el piso, mientras que 56 **inspectores certificados** en operaciones, defectos y tolerancias fueron responsables de **reportar y capturar información por operador y operación**, asegurando un control riguroso. Utilizando tabletas electrónicas, dejaron atrás el registro en papel. Dichos reportes reflejan en tiempo real el desempeño de los operadores y de las líneas de producción. La información se centraliza en un sistema preciso, comprensible y de fácil gestión (desarrollado en Excel), lo que permitió optimizar la toma de decisiones.

Alineamiento estratégico

Para lograr un alineamiento estratégico, se implemento un **modelo adaptativo** a las necesidades y requerimientos de la empresa, considerando como **aspectos clave los tiempos de pago de la nómina** (pago semanal), el **ciclo de actualización y comunicación de la información** con los operadores y las áreas involucradas. Además, el modelo incorpora **métricas claras que vinculan productividad y calidad** con los incentivos para los operadores.

En esta ecuación, el cumplimiento de los estándares de calidad es fundamental para que los operadores puedan acceder a un incentivo basado en el **logro de los objetivos de productividad**. Esto fomenta un rendimiento constante, asegurando que tanto la eficiencia como la calidad se mantengan como prioridades en el proceso productivo.





AUMENTO DEL

32%

DE OPERADORES CON CALIDAD

AUMENTO DEL

34%

EN LA PRODUCTIVIDAD

REDUCCIÓN DEL

12%

EN LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN POR MO

AUMENTO EN LA CALIDAD DE PRODUCCION

91%

EN SACOS

93%

EN PANTALONES

95%

EN CHALECOS

CONTÁCTANOS

55- 5254- 3376 / Oficina
55-3028-2555 / Whats App
info@soyldm.com



soyldm.com