



Estructuración de los lineamientos del proceso de calidad en la
Empresa Confecciones Camiblu y Maquilar S.A.S.

Jesús David Grajales Grajales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

mayo de 2025

Estructuración de los lineamientos del proceso de calidad en la
Empresa Confecciones Camiblu y Maquilar S.A.S.

Jesús David Grajales Grajales

Sistematización de experiencia

Administrador de Empresas

Asesor

German Eduardo Pérez Ramírez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

mayo de 2025

Dedicatoria

Este trabajo es fruto de mi esfuerzo, de mis deseos de crecer como persona y como profesional, fruto de noches de largas, de semanas pesadas, de días de dedicación y días en los que he querido dar mi brazo a torcer, pero hoy, puedo ver que valió la pena todo lo recorrido.

Este logro como muchos otros han tenido como base de motivación, el deseo de poder brindarle a mis seres amados las oportunidades que tal vez yo no tuve, y también, dejar mi huella y mi ejemplo en mi hogar, en mi trabajo, sobre todo, en la sociedad. Este logro también es de mi familia, que creyó en mí desde el primer momento, y que cada vez que se ponía más difícil el camino, bastaba con cerrar los ojos y pensar en ellos para seguir adelante.

Dedico este logro a mis hijas Brenda, Valentina y Ashly, que son mi motor y más preciado tesoro, les doy gracias por darme esa moral necesaria y por hacerme sentir que están orgullosas de mí. A mi esposa Alejandra que fue la primera persona que me dijo “Tú puedes”, la primera persona que me hizo mirar al espejo para decirme a mí mismo, “estoy para cosas grandes”, a ella también dedico este logro, que es de los dos, pues ella nunca dejó de alentarme y ha estado desde el inicio de mi proceso, hasta el fin de este, y que como yo disfrutará de los frutos que podamos cosechar con él y compartirlos con nuestras hijas y nuestros padres.

Dedico este logro de manera muy especial a la mujer que me dio la vida, y que de alguna manera me dio la suya, la mujer que trabajo de sol a sol para forjar en mí una persona de bien, una persona con valores hechos en casa, y que a pesar de las circunstancias me dio su consejo siempre mirándome a los ojos y con una sonrisa en los labios, esto también es para mi madre Amparo, que, aunque hoy no este conmigo presente de cuerpo, estoy seguro de desde algún lugar me sigue cubriendo con su manto materno en cada paso que doy, pues también fue su sueño verme llegar lejos, y hoy se pude sentir orgullosa de ser mi madre, como yo me siento honrado de ser su hijo.

Agradecimientos

Primero, doy gracias a Dios por tenerme hoy haciendo este escrito con el pecho inflado de orgullo y los ojos aguados de felicidad, infinitas gracias, Señor, te pido que nunca sueltes mi mano, pues el camino aún es largo y estoy seguro de que me tienes más cosas buenas, y que seguirás ahí para darme luz en cualquier oscuridad.

Gracias También a mi Esposa, mi más grande apoyo, mi compañera de vida, con quien he logrado tantas cosas como ésta, ella que siempre que caigo me recuerda lo grande que puedo ser y lo mucho que cree en mí, gracias a mis hijas, pues sin esa inspiración perdería valor dar la pelea en esta lucha por ser mejor cada día.

Gracias a los maestros que compartieron sus conocimientos conmigo, gracias a esas personas que me dieron la oportunidad de mostrar mis capacidades en el ámbito laboral, gracias a todos los que creyeron en mí, gracias también, a los que no creyeron, pues gracias a ellos pude levantarme con más fuerza después de cada caída y mostrarme a mí y a todos, lo mucho que puedo lograr, y cierro de la misma manera que abrí estas palabras, gracias por siempre a Dios, pues como en este escrito, él ha estado, está y estará de principio a fin en mi camino y en todo momento.

Contenido

Lista de Tablas.	7
Lista de Ilustraciones.	7
Resumen	8
Abstract	9
Estructuración de los Lineamientos del Proceso de Calidad en la Empresa Confecciones Camiblu y Maquilar S.A.S.	10
Introducción.	10
Descripción de Institución o Agencia.	11
Tabla 1.	11
Reseña Histórica.	12
Descripción de rol y Funciones.	12
Diagnóstico.	13
Planteamiento del Problema.	13
El Problema.	14
Diagnóstico y Planteamiento del Problema. (CALIDAD)	15
Tabla 2	15
Justificación.	18
Direccionamiento Estratégico.	20
1.1 Misión.	20
1.2 Visión.	20
Valores corporativos.	21
1.3 <i>Calidad.</i>	21
1.4 <i>Innovación.</i>	21
1.5 <i>Diversidad e Inclusión.</i>	21
1.6 <i>Responsabilidad Social.</i>	21
1.7 <i>Excelencia en el Servicio al Cliente.</i>	21
Análisis del mercado.	22
DOFA.	23

Tabla 3.	23
Objetivos	27
1.8 <i>Objetivo General.</i>	27
1.9 <i>Objetivos Específicos.</i>	27
Desarrollo de la Herramienta Metodológica	28
Investigación de Procesos.	28
Investigación Competitiva.	29
Plan de Mejora.	29
Diagrama de Gantt.	31
Tabla 4.	31
Presupuesto.	32
Tabla 5.	32
Desarrollo de la Propuesta	33
Tabla 6.	33
Evidencia de Actividades	35
<i>Ilustración 1</i>	35
<i>Ilustración 2</i>	36
<i>Ilustración 3</i>	36
<i>Ilustración 4</i>	38
<i>Ilustración 5</i>	39
Conclusiones	39
Beneficios, resultados para la empresa.	40
Tabla 7	40
Impacto, Recepción del Estudiante o Interventor.	41
Limitaciones	42
Tabla 8	42
Recomendaciones.	42
Tabla 9	42
Referencias bibliográficas.	43
Referencias	44

Lista de Tablas.

Tabla 1.	11
Tabla 2	15
Tabla 3.	23
Tabla 4.	31
Tabla 5.	32
Tabla 6.	33
Tabla 7	40
Tabla 8	42
Tabla 9	42

Lista de Ilustraciones.

Ilustración 1	35
Ilustración 2	36
Ilustración 3	36
Ilustración 4	38
Ilustración 5	39

Resumen

En este trabajo de intervención empresarial veremos la importancia que tienen los procesos de calidad y su implementación en los procesos de la empresa textil CAMIBLUE & MAQUILAR JR S.A.S. por medio de un análisis diagnóstico profundo, y aprovechando conocimientos previos que tiene que ver directamente con experiencia laboral por mi parte, donde se identificaron debilidades estructurales y operativas en varias dependencias, especialmente en el departamento de producción, donde es evidente la falta de un departamento de calidad debidamente estructurado, también la falta de roles definidos en los diversos departamentos especialmente en el operativo, dando como resultado una escasez de información que impide que se puedan llevar y analizar indicadores para una toma de decisiones oportuna. En pocas palabras, mostrar como el uso de herramientas para el control de procesos y en este caso puntual el de calidad, pueden hacer que una empresa como esta retome su camino al éxito y asegure su permanencia en el mercado.

Palabras clave: Calidad, estructura, lineamientos, diagnóstico, sistema, parámetros.

Abstract

In this business intervention project, we will explore the importance of quality processes and their implementation in the operations of the textile company CAMIBLUE & MAQUILAR JR S.A.S. Through an in-depth diagnostic analysis and leveraging prior knowledge based on my own professional experience, we identified structural and operational weaknesses in several departments, especially in the production area. A notable problem is the absence of a properly structured quality department, as well as the lack of clearly defined roles in the different departments, especially in operations. This has generated a lack of information, making it difficult to monitor and analyze performance indicators for timely decision-making. In summary, this project seeks to demonstrate how the use of process control tools, specifically for quality, can help a company like this get back on track toward success and ensure its sustainability in the market.

Keywords: Quality, structure, guidelines, diagnosis, system, parameters.

Estructuración de los Lineamientos del Proceso de Calidad en la Empresa Confecciones

Camiblu y Maquilar S.A.S.

Introducción

En este estudio se analizará la importancia de tener definidos los lineamientos administrativos y operativos dentro de una organización y sus diferentes departamentos estructurales, todos son de vital importancia, pero existe un departamento que es el pilar de operación de cualquier compañía, estoy hablando del departamento de calidad, el no tener definido este departamento y sus parámetros puede generar un impacto negativo al final de la cadena productiva, que básicamente germina en manos del consumidor, dado a que una empresa u organización sin importar su tamaño o razón de ser, debe tener muy claro que la calidad de sus productos o servicios es clave para mantenerse en un mercado tan exigente como el de hoy.

Para ello debe tener los roles que cada uno de sus integrantes debe desempeñar por más pequeña que sea la compañía, es decir, la calidad debe estar en manos de todos, pero debe haber una persona encargada de la trazabilidad de la calidad y departamento de este, que se encargue de controlar la calidad y definir sus parámetros.

Este diagnóstico permitirá la toma de decisiones de las directivas y que se hagan los correctivos pertinentes.

Este estudio permitirá identificar las falencias que se tienen en la empresa con lo relacionado a los temas ya mencionados, dicho estudio o investigación se realizara con alguna de las herramientas creadas para el análisis de empresas y sus entornos.

El estudio nos permitirá analizar qué tan importante es, las causas y que tan comprometida está la organización respecto a sus falencias en lo referente a calidad.

Existen diversas metodologías para hacer un análisis situacional en una empresa, una de esas metodologías o herramientas de estudio está basada en la revisión de indicadores de desarrollo o funcionamiento operativo/administrativo y por medio de análisis directo del departamento que elijamos intervenir, en esta ocasión usaremos la ventaja de tener una amplia experiencia en el sector que se va a intervenir y que el interventor o realizador de este análisis hace parte de la organización como uno de sus colaboradores de mando medio y que tiene la posibilidad de estar involucrado en las operaciones de la misma, que conoce bien los procesos y el debido funcionamiento de los mismos.

Se podrían mencionar muchas de las falencias encontradas en la investigación, pero nos enfocaremos en lo referente a la calidad de procesos de manufactura y sus lineamientos.

Descripción de Institución o Agencia.

Para saber puntualmente cual será el objeto de la investigación, a continuación, se identificará la empresa donde de manera consensada y pactada bajo parámetros previamente analizados por la empresa se realizará el trabajo de practica o intervención.

Tabla 1.

Nombre de la empresa	CONFECCIONES CAMIBLUE S.A.S & MAQUILAR S.A.S
Objeto social	Empresa dedicada al desarrollo, diseño, confección y distribución de prendas de vestir excepto prendas de piel, con su marca propia y marcas de externas.

Reseña Histórica.

La empresa CAMIBLUE & MAQUILAR JR S.A.S. es una empresa familiar que fue constituida en el año 2018 por una pareja de emprendedores que siempre se desempeñaron en el sector textil y que gracias a su experiencia y pujanza, emprendieron el camino de empresarios, ofreciendo a sus clientes un servicio de calidad y cumplimiento, a la vez brindando oportunidades y generando una cantidad considerable de empleos, hoy día se nota su crecimiento y su empresa es mucho más visible en el mercado, ya que gracias a su ardua labor ha captado clientes de renombre en el mercado y ha tenido la oportunidad de crecer en planta y equipo de vanguardia, creando su marca propia y ofreciendo la oportunidad a otras marcas como FALABELLA, OXFORD, POLO CLUB, GEF, TENNIS, STOP, de desarrollar sus productos desde el diseño hasta la entrega de producto terminado.

Descripción de rol y Funciones.

El rol del investigador en el proceso de investigación y dentro de la compañía es el de líder de procesos internos y de terceros, teniendo a cargo los procesos de corte, confección, lavanderías y terminación. De tal manera, que es su responsabilidad velar por la calidad de todos estos procesos tomando las medidas necesarias para lograrlo.

Diagnóstico.

El diagnóstico parcial de la investigación, arroja que la compañía carece de algunos lineamientos administrativos y operativos que faciliten el buen desarrollo de sus operaciones tales como:

- * No tienen un organigrama definido y por ende no está socializado.
- * En algunos departamentos no está definido el manual de funciones, haciendo que el direccionamiento del recurso humano se vea afectado para realizar una óptima asignación de tareas.
- * No tiene una figura directa que sea responsable de la gestión de la calidad.
- * Muchos de sus colaboradores no tiene conciencia con lo referente a la calidad en los procesos.
- * Carece de herramientas que permitan seguir e implementar unos indicadores de calidad y a la vez hacer el seguimiento de estos.
- * Lo anterior hace que las cargas laborales no estén distribuidas de manera eficaz y justa, afectando las eficiencias en los departamentos.

Planteamiento del Problema.

Según los análisis anteriores y complementando lo expuesto al inicio de este trabajo donde se hace referencia a la falta de lineamientos o estructura administrativa, se puede decir que lo anterior es causado por una evidente falta de cultura organizacional haciendo que las personas pertenecientes a la empresa no ejecuten sus labores en el marco de un organigrama con todas sus ramas y funciones, y desafortunadamente se ha vuelto común en el sector al cual pertenece la empresa, esto hace que se devalen muchas falencias, y que de no atacar dichas falencias se convierten en un lastre para mantenerse en el mercado de manera sólida y con reconocimiento en el mercado.

Los roles dentro de una organización tienen que ser definidos y divulgados no solo para tener un orden operativo, sino para exigir una entrega de resultados, y es evidente en este caso lo grave de esta falencia.

El Problema.

La falta de estructura en sus procesos hace que la operación de esta empresa no dé los frutos esperados. Teniendo en cuenta que es una empresa que pertenece a un sector productivo, su principal problema es la falta de calidad y su control, ya que no cuenta con el personal idóneo en esta área y así poder mitigar las deficiencias en este ítem.

La baja calidad en sus procesos operativos, desde los primeros rubros en su trazabilidad, en este caso partiendo del desarrollo de sus productos, hasta el producto terminado respectivamente. En el caso de esta empresa es de resaltar que el proceso más afectado por dicha deficiencia es la confección o manufactura de producto.

La empresa **CAMUBLUE S.A.S** no tiene asignado un personal idóneo y técnico para el control de la calidad en la planta de confección y en los demás procesos de manufactura ejecutados por terceros. Cabe de resaltar que todo esto lo agrava aún más el hecho de que en la actualidad existe un gran número de mano de obra con poca experiencia, con falta de conocimientos técnicos y con poco interés en este gremio o sector productivo textil.

Esto conlleva a una interrogante. ¿Cómo puede afectar a la empresa **CAMIBLUE S.A.S** el hecho de que no tenga estructurado el departamento de calidad y sus anexos para mejorar todos sus procesos, especialmente el proceso de confección o manufactura, y cuál sería el impacto en esta empresa si de manera inmediata se implementan todos los procesos de calidad buscando la mejora para un mejor posicionamiento?

Diagnóstico y Planteamiento del Problema. (CALIDAD)

Tabla 2

ANALISIS Y DIAGNOSTICO DE GESTION DE CALIDAD CAMIBLUE Y MAQUILAR JR JEANS				
CICLO	DIAGNOSTICO	PROCESO ADECUADO	LINEA DE ACCION (CALIDAD)	OPTIMIZACION
CONFECCION	Se evidencia una falta de protocolos en función de la gestión de calidad antes, durante y después del proceso productivo.	Controlar cada operación realizada en planta de manera periódica y medible. Comparar con los parámetros de calidad exigidos por el cliente por el personal de calidad encargado.	Planillas de seguimiento e indicadores	Asignación de un pie de máquina que evalúe el desempeño del personal y el cumplimiento de los parámetros de calidad
CALIDAD	No están definidos los roles de calidad en los módulos y la autonomía que estos deben manejar para resolver los inconvenientes que se presenten en el proceso	Integrar el cargo de auditor interno al proceso, de la mano de los supervisores de planta	Asignación de cargo y tareas, capacitación, herramientas de medición, personal idóneo operativo.	Parametrizar los estándares de calidad en las operaciones con todo el personal por medio de la persona encargada o asignada para ello, llevando

				estadísticas del proceso y dando la inducción necesaria.
CALIDAD Y PRODUCCION	No hay una asignación de auditor responsable de cada módulo productivo, es decir representante capacitado de calidad que vele por el óptimo desarrollo del proceso	Asignación de un auditor y sus respectivas funciones dentro del proceso por cada planta.	Oficializar cargo y personal de calidad interno mediante el aval de las directivas	Enfoque y empalme con supervisores y sus roles
CALIDAD Y DESARROLLO	Se evidencia falta de comunicación entre el departamento de desarrollo y los gestores de calidad	Mediante la interacción de los departamentos de desarrollo y calidad, y mediante la realización de un debido proceso, filtrar los inconvenientes inherentes al proceso productivo.	Preparar al personal con la información correspondiente e Integrar protocolos de calidad dentro de cada modulo	seguimientos, muestras o adelantos, revisadoras
CALIDAD Y SUPERVISORES	No hay una interacción de supervisores de producción y analistas de calidad durante el proceso	Se debe asumir por parte del proceso la integración del departamento de calidad a producción.	Trabajo en equipo	aceptación de parte del personal y sus jefes

CALIDAD	No se llevan controles estadísticos del seguimiento de calidad en los procesos.	Se debe recopilar y filtrar la información que se obtenga de todos los procesos de calidad ejecutados para la optimización y seguimiento de este.	Formatos de seguimiento	llevar registros y estadísticas para sanear
CALIDAD Y DESARROLLO	Falta de chequeo en la entrega de información operativa a producción o calidad, es decir: (fichas, moldes, plantillas) que se liberan desde desarrollo para trabajar en planta.	Patronaje debe revisar moldes, plantillas y tablas de medidas antes de entregar a producción.	Recibir moledera y plantilla con firma y que éstas estén debidamente revisadas	implementar rutas en patronaje
DESARROLLO	La información de las fichas está incompleta o no coincide con la muestra.	Revisar fichas antes de liberar y conciliar con calidad la información que allí es necesaria	Analizar fichas con el personal de calidad y producción.	analizar y dar a conocer la información de las fichas antes de iniciar maquila
PRODUCCION	Falta de análisis al momento de realizar una contramuestra interpretando los parámetros mínimos de calidad y la ficha técnica.	Realizar contramuestra o protos para liberar procesos de maquila y hacer las	Exigir contramuestra de referencia	trabajar con muestra y desarrollar contramuestra para evidenciar puntos

	correcciones que sean necesarias.		críticos y hacer montajes

Justificación.

Esta investigación o intervención se realiza dado que se identificó una falencia respecto a los procesos de calidad en la planta de manufactura de prendas de vestir, específicamente, pantalones y camisas, que no solo fueron identificadas por mí, desde mi rol como líder de procesos, sino por petición de las directivas en vista de los perjuicios que esto ha traído a la compañía.

Por otro lado, y como parte de la investigación, es de mi interés poder dejar precedente de mi desempeño y a la vez como un acto de responsabilidad empresarial que como administradores debemos tener quienes elegimos ejercer esta profesión.

Cabe resaltar, que, en la justificación de esta investigación, se tendrá en cuenta que sin importar el motivo por cual se realizará, es importante y necesario que todas las empresas tengan claro y definidos los puntos ya mencionados para obtener mejores resultados y que sus procesos sean más efectivos, es decir, si como administradores o líderes empresariales sabemos lo que queremos, como lo queremos y lo que debemos hacer para lograrlo, el camino al éxito será más llevadero y fructuoso.

Es posible que algunos de los temas a abordar ya se hayan analizado anteriormente por otro tipo de intervención pero que al parecer no fueron efectivas las acciones tomadas o simplemente perdieron continuidad, dicho esto es de nuestro conocimiento que las acciones o directrices que se implementan en una organización deben ejecutarse de manera constante y se debe hacer un

seguimiento por medio de indicadores y otras herramientas que valoren sus resultados, de lo contrario, dichos análisis perderían importancia y se incurriría en los mismos errores, los cuales serían una piedra en el zapato en el crecimiento de la empresa. Para no caer en los mismos errores administrativos y operativos, se debe tener total disposición y participar de manera activa desde la gerencia hasta el personal operativo de tal manera que los resultados se puedan medir desde todos los ángulos y así poder justificar cambios positivos en lo económico, financiero, operativo, comercial y socioambiental.

En lo económico se puede ver que existen costos que pueden afectar los márgenes, se espera estabilizar y mejorar las ganancias de la operación, eliminando los sobrecostos o costos ocultos causados por la mala calidad y que amenazan el bolsillo de la empresa.

Si hablamos de lo financiero, el ideal es mejorar todos los flujos de dinero, esto de la mano con clientes y proveedores, mejorando los tiempos de entrega de la producción con buena calidad en los procesos de manufactura, y así mejorar los tiempos de pagos hacia la empresa y sus colaboradores verán los beneficios, este mejoramiento de flujo de producción y de facturación, puede optimizar los apoyos desde el sector financiero y que sean más confiables, esto lo podemos lograr corrigiendo las políticas internas y externas de calidad en los procesos.

En lo operativo es indispensable implementar de manera urgente un sistema de BPM (buenas prácticas de manufactura), ya que es el ADN de la empresa, y que influye directamente en su éxito; el no tener definidos de manera oportuna y activa los departamentos que deben intervenir en dicha operación, hará que sea más difícil entregar productos y servicios de excelente calidad.

Por último y no menos importante, las acciones que se realicen para incurrir el impacto positivo en lo socioambiental son vitales para estar a la vanguardia de las empresas y aportar algo bueno desde el sector al que representa.

Esta intervención dará paso a la mejora de la empresa en lo que tiene que ver con la calidad en procesos y será una herramienta permanente para seguir trabajando en la mejora continua de la

empresa, y por qué no, del sector, pues se podrá replicar en otras compañías del sector que estén dispuestas a cambiar o mejorar sus operaciones involucrando sus STAKEHOLDERS internos y externos, pues sin ellos no sería posible.

Direccionamiento Estratégico.

1.1 Misión.

La misión constante es crear y confeccionar prendas de vestir de alta calidad que no solo reflejen la individualidad y el estilo de nuestros clientes, sino que también respeten el medio ambiente y promuevan prácticas éticas en toda nuestra cadena de suministro. En CAMIBLUE S.A.S nos comprometemos a ofrecer productos que no solo satisfagan las necesidades de nuestros clientes en términos de estilo y comodidad, sino que también contribuyan positivamente al mundo que compartimos. En cada costura, se busca fusionar la pasión por la moda con el compromiso con la sostenibilidad y la excelencia artesanal.

1.2 Visión.

Ser los líderes en la industria de la moda en el año 2029, no solo por la calidad excepcional de nuestras prendas y diseño innovador, sino también por nuestro compromiso con nuestros clientes de maquila y sus marcas, con una meta inquebrantable ante la sostenibilidad y la responsabilidad social. Nuestra visión es inspirar a través de la moda vanguardista y nuestros excelentes procesos manufactureros hacia clientes, proveedores y nuestro valioso personal, ofreciendo la oportunidad de expresar su autenticidad y creatividad mientras contribuyen positivamente al mundo que compartimos.

En un mundo donde la moda va más allá de lo superficial, trabajamos para ser pioneros en un movimiento hacia una industria más consciente, donde el estilo, la calidad y la ética, converjan en cada prenda que creamos.

Valores corporativos.

1.3 Calidad.

Compromiso con la excelencia en el diseño y la fabricación de nuestras prendas y de nuestros clientes, seleccionando materiales, maquinaria y personal que garantice la durabilidad y la satisfacción del usuario final.

1.4 Innovación.

Fomentamos de la creatividad y la búsqueda constante de nuevas ideas y tecnologías para mejorar el diseño, la fabricación y la experiencia del cliente.

1.5 Diversidad e Inclusión.

Valorar y respetar la diversidad de perspectivas, experiencias y talentos, y promover un ambiente inclusivo donde todas las personas se sientan valoradas y empoderadas.

1.6 Responsabilidad Social.

Compromiso con el bienestar de las comunidades locales y globales mediante prácticas laborales justas, apoyo a iniciativas sociales y responsabilidad en la cadena de suministro.

1.7 Excelencia en el Servicio al Cliente.

Priorizar la satisfacción del cliente ofreciendo un servicio personalizado, atención al detalle y respuesta ágil a sus necesidades y preocupaciones haciéndolas como propias.

Análisis del mercado.

Existen diversas empresas en este entorno ya que el sector textil y de confecciones ha sido uno de los pilares de la economía regional y nacional, haciendo que este sector sea uno de los que tiene más competencia entre sí. En el mercado de la maquila y empresas de paquete completo de la moda, podemos identificar cientos de empresas, en esta ocasión haremos un análisis comparativo en un entorno relativamente cercano.

Cerca de **CAMIBLUE** está la empresa **ST. EVEN** que se dedica al diseño, confección y comercialización de prendas de vestir en varias categorías incluyendo prendas de piel, y la empresa **CONFECCIONES PORKY S.A.S**, aunque la primera es un referente directo de esta compañía con una gran diferencia en toda su estructura con procesos y departamentos totalmente definidos y con una cadena de valor interna muy completa. Para ilustrar grosso modo lo anterior, la empresa **ST. EVEN**, tiene un departamento de diseño subdividido por líneas, un departamento de muestras, una planta propia de confección con el 100% de su personal vinculado de manera legal a la empresa, con un departamento de ingeniería industrial, un departamento de calidad bien estructurado, todos con sus respectivos indicadores de medición como debe ser.

Por otro lado, la empresa **CONFECCIONES PORKY S.A.S** es una empresa familiar que tiene más de 30 años en el mercado, teniendo la figura de una empresa de paquete completo en el sector textil y de las confecciones y que conserva su identidad en el mercado a pesar de los cambios de este. *“paquete completo significa que ofrece los servicios desde el desarrollo de los diseños de prendas, hasta la entrega de producto terminado con toda la trazabilidad que esto implica”*

Esta empresa cuenta con varios reconocimientos por parte de sus clientes y entes públicos como cámara y comercio, también algunos privados como **INEXMODA** entre otros, esto por su trabajo e innovación en el modelo de negocio en el cual se especializa.

Esta empresa a diferencia de **CAMIBLUE S.A.S** cuenta con amplia experiencia en el mercado de paquete completo en el sector textil y de confecciones, y aunque no necesariamente tiene que ser una referente, es una muestra de que se debe trabajar duro para hacer parte de un amplio portafolio de este tipo de empresas, obligándolos a ser cada vez mejor y a ir al mismo paso que la innovación y la moda imponen día a día.

DOFA.

Tabla 3.

	<p>FORTALEZAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Experiencia y trayectoria en el sector. * Excelentes instalaciones e infraestructura. * Reconocimiento y valoración del talento humano enfocado a la productividad y para fomentar el clima laboral. * Conexiones comerciales importantes y permanentes. * Sentido de pertenencia y actitudes positivas por parte de la gran mayoría de sus colaboradores. * Amplio portafolio de productos y servicios. 	<p>DEBILIDADES.</p> <ul style="list-style-type: none"> * No cuenta con certificaciones importantes de acreditación referentes a la productividad y la calidad. * No tiene estructurado un departamento de control de calidad para los procesos. * Presenta resistencia al cambio por no salir de lo convencional. * Los rangos salariales de su personal de mandos medios no son tan deseables, esto desestimula el crecimiento profesional. * Falta de claridad en los roles y responsabilidades u organización informal. * Impacto en la productividad y la calidad (falta de exigencia) o ausencia de estándares de desempeño.
	<p>OPORTUNIDADES.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Captación de excelentes clientes y sus marcas. 	<p>AMENAZAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Competencia desleal del medio y su entorno. * Baja demanda de personal idóneo y capacitado en el sector.

	<ul style="list-style-type: none"> * Poder sobresalir por encima de la competencia en calidad y cumplimiento. * Crear una escuela interna de polivalencia para mitigar la falta de mano de obra calificada. * Posicionamiento en el mercado gracias a su portafolio de clientes y servicios. * Incursionar en el mercado nacional e internacional con marca propia y servicios. * Ampliar y mejorar infraestructura física de maquinaria para ofrecer un servicio y calidad a la vanguardia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Inestabilidad y alta rotación de personal (fenómeno social). * Empresas con mejor estructura física, técnica y comercial que opacan las que no tienen ese tipo de estructura. * Inestabilidad del sector productivo "textil" por incertidumbre administrativa y política a nivel local y nacional (sociopolítico). * Aumento en costes de producción, materias primas y costes operativos.
	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS FO.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Aprovechando su experiencia y trayectoria en el sector textil, podría hacer una captación importante de unos excelentes clientes y a su vez una posesión de su marca en el mercado. * Trabajando en el reconocimiento y aprecio humano podría fomentar el clima laboral y podría sobresalir por encima de la competencia en cuanto a calidad y cumplimiento. * En sus excelentes instalaciones e infraestructura podría crear una escuela interna de polivalencia para mitigar la falta de mano de obra calificada. * Con sus conexiones comerciales más importantes y permanentes, podría fomentar su posicionamiento en el mercado gracias a su portafolio de clientes y servicios. 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS DO.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Si trabaja para mejorar sus procesos podría conseguir certificaciones importantes de acreditación referentes a la productividad y la calidad, así su enfoque en sobresalir por encima de la competencia podría ser una realidad más tangible y valiosa. * Si fortalece su estructura y formaliza un departamento de control de calidad para los procesos, podría impulsar proyectos tan importantes como el de crear la escuela interna de polivalencia y así certificar a sus colaboradores para mitigar la falta de mano de obra calificada. * Al sensibilizar a sus colaboradores frente a las consecuencias y/o beneficios que trae no presentar resistencia al cambio y de lo salir de lo convencional, verán el incremento de posibilidades

	<p>* Su sentido de pertenencia y actitudes positivas por parte de sus colaboradores podría ayudar a incursionar en el mercado nacional e internacional con su marca propia y también con sus servicios.</p> <p>* Su amplio portafolio de productos y servicios, puede ser un impulso para mejorar su infraestructura física y de maquinaria y así ofrecer un servicio de mayor calidad y estaría a la vanguardia en el mercado.</p>	<p>en la captación de excelentes clientes con sus marcas.</p> <p>* Al trabajar por un posicionamiento en el mercado trabajando con todas sus retroalimentaciones y mejoras podría afincar su portafolio de clientes y servicios en el sector y así habría una oportunidad de mejorar los rangos salariales de su personal de mandos medios y estimular el crecimiento profesional del mismo.</p> <p>* Al mejorar y definir de manera técnica los roles y responsabilidades en su estructura jerárquica y funcional podría hacer que exista una organización formal, con departamentos en pro de la productividad y la calidad.</p> <p>* Trabajar directamente el Impacto en la productividad y la calidad definiendo unos parámetros mínimos de cada rubro operativo en la empresa, es decir exigir según los objetivos de la compañía, se puede llegar a hablar de unos estándares de desempeño y resultados más eficientes.</p>
	<p>ESTRATEGIAS FA.</p> <p>* Con su experiencia y trayectoria en el sector podría invertir en un reacondicionamiento de procesos y así estar en la elite de otras empresas de esa envergadura y que no sean una amenaza en el mercado al que pertenece.</p> <p>* Aprovechando una fortaleza tan importante como sus excelentes instalaciones e</p>	<p>ESTRATEGIAS DA.</p> <p>* Trabajando en la implementación de programas enfocados al reconocimiento y acreditaciones en el sector, podría atacar de manera directa una amenaza como la de salir del mercado por baja calidad en sus competencias.</p> <p>* Estructurando el departamento de calidad y sus procesos para brindar seguridad y servicio a sus clientes, atacaría</p>

	<p>infraestructura para la optimización de sus operaciones, podría mitigar una amenaza que siempre asecha a las empresas del gremio como lo son los costos de producción, manejo de materia prima, inventarios y operaciones.</p> <p>* Siendo una empresa que trabaja en el reconocimiento y la valoración el talento humano desde el ser en pro de mejorar la productividad y fomentar el clima laboral, podría usar esta fortaleza como recurso para activar planes de mejora para mitigar la inestabilidad y rotación de personal, que, aunque es un fenómeno social, también es por falta de incentivos por parte del empresariado.</p> <p>* Una de sus mayores fortalezas son las conexiones comerciales importantes y permanentes con reconocidas marcas, la cual sería una excelente herramienta para suplir de manera autónoma la demanda de personal en algunos cargos críticos dentro de la operación, por medio de alianzas y ofertando capacitaciones técnicas y certificables al personal interno y externo.</p> <p>* Otra fortaleza que se puede usar como estrategia FA, es que la mayoría de sus colaboradores practica el sentido de pertenencia y actitudes positivas hacia la empresa, si se sabe aprovechar e incentivar, se atacaría uno de los mayores problemas del sector como lo es la competencia desleal y se</p>	<p>una amenaza constante como las devoluciones y sobre costos de reprocesos.</p> <p>* Eliminando la resistencia al cambio y la actualización de sus procesos, puede ser la oportunidad para competir con calidad y tecnología saliendo de lo convencional u ofreciendo un valor agregado.</p> <p>* Si se hace una reevaluación de las funciones, los alcances operativos o jerárquicos y los rangos salariales del personal de mandos medios, se puede estimular el desempeño, la estabilidad laboral y el crecimiento profesional del mismo.</p> <p>* Mejorando sus manuales de funciones, haciendo que sean claros y definidos, estructurando mapas organizacionales y de procesos, puede mitigar la inestabilidad del personal y estimular sus capacidades haciéndolas visibles y formales.</p> <p>* El impacto en los procesos es muy valioso y más aún en la que tenga que ver con productividad y calidad, esto se logra implementando estándares e indicadores para medirlos, haciendo de esto una exigencia que los puede hacer más grandes como empresa.</p>
--	--	---

	<p>fomentaría una cultura de estabilidad económica, laboral y emocional.</p> <p>* En el sector tener un amplio portafolio de productos y servicios hace que esta empresa pueda sobreponerse a los picos atípicos de la economía nacional siendo una ventaja al momento de atacar la inestabilidad del mercado con un abanico de posibilidades para clientes existentes y nuevos.</p>	
--	--	--

Objetivos.

1.8 *Objetivo General.*

Generar propuestas y soluciones que permitan mejorar el sistema de calidad en el área de confección o manufactura de prendas de vestir (menos de piel) en la empresa **CAMIBLUE S.A.S y MAQUILAR JR S.A.S**, para consolidar un mejor posicionamiento en el mercado.

1.9 *Objetivos Específicos.*

Realizar un análisis de la situación de calidad en las plantas de confección y en sus procesos por medio de seguimiento desde el inicio del proceso hasta el producto final.

Crear el departamento de calidad y a su vez capacitar al personal para ejercer el control y mejoramiento de esta.

Generar confianza a los clientes y aumentar valor agregado al producto final.

Estructurar de manera permanente la trazabilidad del proceso de manufactura con todo lo referente a su calidad, teniendo en cuenta indicadores para la toma de decisiones.

Desarrollo de la Herramienta Metodológica.

El desarrollo de la actividad tendrá un enfoque cualitativo, pues la naturaleza de la calidad en los procesos se mide de esa manera. También se podría decir que habrá un resultado final que debería arrojar cifras positivas, dando así un enfoque colateral cuantitativo, ya que el mejoramiento de la calidad no solo es para hacerlo mejor, también es para hacerlo en menos tiempo y que evitemos sobrecostos innecesarios.

Todo esto se puede realizar teniendo en cuenta estadísticas de los procesos y por medio de la recolección de datos en tiempo real con los controles que se deben implementar.

Investigación de Procesos.

Por medio de esta herramienta se pretende analizar todos los procesos de fabricación o de manufactura de la empresa para identificar y delimitar las áreas que influyen de manera negativa en la calidad de los procesos productivos, por medio de la optimización de parámetros técnicos y la implementación de buenas prácticas de manufactura “BPM”, la adopción de herramientas que faciliten las operaciones y el seguimiento de las mismas con el personal asignado y el seguimiento de indicadores y la recolección de datos.

Investigación Competitiva.

Como recurso para el mejoramiento de calidad, se pueden investigar nuevas técnicas o procesos usados en la actualidad en el medio o sector productivo, ya que en ocasiones la competencia nos puede brindar información para realizar mejores prácticas en lo referente a la calidad y de esta manera buscar como perfeccionarlas y diferenciarse.

Plan de Mejora.

Recolección de datos y ejecución de acciones.

* Realizar encuestas al personal implicado en el proceso para determinar su percepción de los parámetros de calidad y filtrar la situación de la empresa desde lo operativo.

-Operarios, cortadores, patinadores, revisadoras.

* Analizar nivel de competencias y capacidades del personal operativo y de mandos medios, para identificar los vacíos que tienen los procesos en cuanto su ejecución y su calidad.

-Experiencia, manipulación de maquinaria, conocimiento de trazabilidad del proceso.

* Proponer mejoras por medio de herramientas de análisis que permitan mostrar todas las falencias y virtudes que pueda tener el proceso actual para poder estructurar y ejecutar el plan de mejora.

-Se pueden usar la más adecuada, en este caso una **FODA** o **DOFA** es una excelente opción.

* Hacer seguimiento con indicadores y calificaciones de procesos a quienes los ejecutan.

-Formatos de seguimiento y medición, toma de métodos y tiempos de producción con una calificación de eficiencia y calidad por hora.

* Realizar un análisis de las herramientas de trabajo como maquinaria y equipo, lo mismo que las instalaciones.

– Revisar si las máquinas tienen las características para cumplir con los parámetros de calidad y si están adecuados los espacios para el flujo de producción con calidad.

* Analizar y hacer la trazabilidad de los parámetros de calidad requeridos por clientes y proveedores.

-Capacitar al personal operativo desde el desarrollo del producto, dando a conocer los parámetros de calidad propios y de clientes para poder establecer las acciones y ajustes.

* Hacer revisión de resultados del proceso mediante rendición de cuentas en comités periódicos.

-Realizar reuniones con los líderes de área para retroalimentar los procesos y medir los resultados.

* Realizar retroalimentación de los procesos.

-Comunicar al personal operativo todas las decisiones, cambios o mejoras que resultan de los comités de grupos primarios.

Diagrama de Gantt.

Tabla 4.

CRONOGRAMA							
ACTIVIDAD	METODO	HERRAMIENTA	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
ANALISIS DE PROCESO	*Se revisan los indicadores de calidad. *Identificar las fallas, haciendo un muestreo en la planta.	* DOFA. * TABLA MILITAR. * CUADRO DE EFICIENCIAS.					
DIAGNOSTICO	*Se socializan los resultados del muestreo con el gerente y los jefes de proceso para la toma de decisiones.	* DOFA. * CUADRO COMPARATIVO.					
CAPACITACION DEL PERSONAL	*Asignación de personal técnico para ejecutar acciones en lo referente a la calidad. *Capacitación al personal operativo sobre lo que enmarca la calidad en los procesos. * Se socializan los parámetros de calidad que se deben tener en cuenta como política.	* DIAPOSITIVAS. * FICHAS TECNICAS. * ASESORIAS. * CAPACITACION.					
IMPLEMENTACION DE CAMBIOS	* Se hacen progresivamente en los módulos de trabajo. * Se establecen los parámetros de calidad deseados * Se ejecutan las acciones para medir la calidad en el proceso * Se instauran los indicadores sobre los cuales se medirá la calidad.	* POLITICAS DE CALIDAD. * EXCEL. * AUDITOR DE CALIDAD INTERNO.					
PRUEBAS Y AJUSTES	* Se revisan los indicadores para medir el estado de la calidad. * Se hace una actualización de procesos y se hacen los cambios necesarios para que se más eficiente.	* PORCENTAJES DE CALIDAD. * INFORMACION DE CLIENTES.					
EVALUACION DE RESULTADOS	* Se evalúan los resultados para saber si son los deseados.	* INDICADORES.					

Presupuesto.

Para este plan de mejora se deberá asignar un presupuesto con el cual se pretende optimizar procesos y algunos ítems como herramienta de trabajo y otros, se debe tener en cuenta que uno de los rubros es mensual y permanente y es el salario de un auditor/a de calidad interno/a.

los demás rubros se pagan una sola vez y de manera gradual durante el proceso de intervención y podrán ser inferiores o superiores a lo relacionado en la siguiente tabla.

Tabla 5.

REQUERIMIENTOS	VALOR \$	VALOR ACTUAL	CANTIDAD	TOTAL \$	OBSERVACIONES
PERSONAL DE CALIDAD	\$ 1.800.000	\$ -	2	\$ 3.600.000	contrataciones de AUX. de calidad o auditores internos.
ESTRUCTURACIÓN DE DEPTO CALIDAD (JEFE DE CALIDAD)	\$ 2.500.000	\$ -	1	\$ 2.500.000	Técnico en caliad.
SISTEMATIZACIÓN	\$ 2.500.000	\$ -	1	\$ 2.500.000	Técnico en sistemas.
INVERSIÓN EN MAQUINARIA, EQUIPO Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.	\$ 30.000.000	\$ -	1	\$ 30.000.000	Actualización de algunas maquinas y compra de harramientas de metrologia y parametrización de calidad.
ASESORÍA DURANTE EL PROCESO	\$ 4.000.000	\$ -	1	\$ 4.000.000	Cronograma de intervención, capacitaciones.
			TOTAL	\$ 42.600.000	

Desarrollo de la Propuesta.

Como lo vimos inicialmente en el análisis del proceso se realizaron una serie de actividades en pro no solo de un diagnóstico, sino también de buscar las oportunidades de mejora en el proceso de calidad en la manufactura de prendas de vestir (pantalones) en esta empresa.

A continuación, se enumerarán las actividades realizadas y sus resultados parciales.

Tabla 6.

ACTIVIDAD	DESCRIPCION
<p>Análisis situacional bajo estadísticas de devoluciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Se revisaron las estadísticas y datos de las unidades producidas versus las unidades rechazadas o devueltas por clientes. * Se revisó la cantidad de unidades no conformes o reprocesos versus las unidades producidas con cada orden de producción. * Se comparó la cantidad de reprocesos diarios en planta contra las unidades conformes. * El porcentaje de producto no conforme excedía la cantidad máxima en el proceso de confección y de terminación generando así un sobre costo durante y después de la producción de prendas.
<p>Análisis situacional en cuanto a calidad en procesos y operaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Se revisaron los módulos de trabajo uno a uno y sus métodos de trabajo. * Se revisaron las operaciones asignadas a cada operario y su forma de realizarlas, la habilidad y la experiencia, se observó que algunas operaciones estaban mal asignadas por los supervisores. * Se realizaron rondas cada hora como pie de maquina (cada maquina y operario) durante 2 semanas como plan piloto, evidenciando así las falencias en la calidad de muchos operarios. * Se realizó una especie de encuesta para saber que tanto conocimiento tenían los operarios respecto a la operación asignada y se encontró que muchos de ellos no tenían los conceptos técnicos claros o no sabían. * Se comparó cada operación realizada por los operarios con los requerimientos de las fichas técnicas de los productos y se evidenció un problema de comunicación y falta de retroalimentación de parte de los supervisores hacia el personal operativo.
	<ul style="list-style-type: none"> * Se clasificó el personal para identificar los que tiene más experiencia y los que tienen menos experiencia respectivamente.

<p>Reorganización de equipos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Después de la clasificación del personal, se reacondicionaron los módulos o grupos de trabajo de tal manera que se viera un punto de equilibrio entre operarios expertos y eficientes con operarios con menos experiencia y menos eficientes. * Se asignaron operaciones específicas a cada operario según su habilidad para optimizar tanto la calidad como la eficiencia.
<p>Diagnóstico y toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Después de realizados los análisis, se entrega un diagnóstico a gerencia para tomar decisiones y actuar sobre el problema que en este caso es la calidad en los procesos de manufactura o confección. * Se plantea crear unas tablas para realizar la recolección de datos y el seguimiento de calidad en el proceso e identifica de manera detallada cada no conformidad tanto por modulo como por cada uno de sus operarios. * Se plantea ingresar al grupo de trabajo personal calificado para hacer el seguimiento antes, durante y después de los procesos, en este caso un auditor (a) de calidad que no solo haga el seguimiento, sino que corrija y capacite al personal cuando así lo requiera. * Se propone a gerencia realizar una serie de capacitaciones con el personal operativo para retroalimentar los procesos y la forma correcta de realizarlos para aquellos que tienen experiencia, y moldear a aquellos con menos experiencia e incluso a personal nuevo, ya que en esta empresa por su ubicación (Don Matías), carece de personal altamente calificado debido a la baja demanda de este.
<p>Creación de herramientas de control y seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Se crearon tablas con herramientas ofimáticas (EXCEL) para tabular la información recopilada en las revisiones de procesos. * Se crearon e implementaron tablas de seguimiento y calificación de proceso por operarios y por módulos, facilitando así la calificación de la eficacia en cuanto a calidad de manera que se pueda medir por hora, por día, por semana y por mes, y así entregar indicadores a gerencia para la toma de decisiones. * Se creó un manual con el paso a paso para la confección de una prenda básica (pantalón) para que cada supervisor la entregue a su personal a cargo. Este manual explica detalladamente como y con que herramientas se trabaja una prenda y sirve para retroalimentar a los operarios antiguos e instruir a los nuevos. * Se creó material de apoyo y didáctico para la capacitación al personal con lo que tiene que ver con los parámetros técnicos de calidad que se deben tener en cuenta para la manufactura de prendas de vestir. * Se hizo una compilación de los parámetros de calidad que pide cada cliente sobre su producto y las exigencias de cada

	<p>uno a la hora de realizar auditorías de calidad al producto en proceso.</p> <p>* Estas herramientas ofimáticas que fueron creadas e implementadas se dejaron instaladas y en funcionamiento en el equipo (computadora) que será operado por la persona que será el auditor(a) de calidad de la empresa y es quien deberá velar por el cumplimiento de todos los requerimientos de calidad que haga tanto la gerencia como los clientes.</p>
--	--

Evidencia de Actividades.

Estos son las herramientas creadas para la capacitación, tabulación, medición y calificación con todo lo referente a la calidad y algunas imágenes de las capacitaciones realizadas.

Ilustración 1











Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
 CALIFICACION DIARIA DE CALIDAD	5/04/2024 4:04 p. m.	Hoja de cálculo d...	76 KB
 Herramientas de Calidad EXPO	9/04/2024 3:35 p. m.	Presentación de ...	2.251 KB
 manual de operaciones basicas.	11/03/2024 4:40 p. m.	Adobe Acrobat D...	144.906 KB
 Material de apoyo calidad	8/04/2024 3:18 p. m.	Adobe Acrobat D...	292 KB
 Parametros de Calidad PRESENTACION	9/04/2024 12:36 p. m.	Presentación de ...	5.343 KB
 PIE DE MAQUINA OPERARIO	4/04/2024 4:27 p. m.	Hoja de cálculo d...	16 KB
 QR CALIDAD CONCEPTO	8/04/2024 3:35 p. m.	Archivo PNG	7 KB
 REGISTRO DE ARREGLOS	4/04/2024 3:09 p. m.	Hoja de cálculo d...	104 KB
 SEGUIMINETO MENSUAL	9/04/2024 3:07 p. m.	Hoja de cálculo d...	135 KB
 TABULACION DE DEFECTOS	8/04/2024 2:47 p. m.	Hoja de cálculo d...	55 KB

Ilustración 2



Ilustración 3



Ilustración 4



Ilustración 5**Conclusiones.**

Esta intervención realizada por medio de la modalidad de practica empresarial universitaria nos permite conocer de primera mano las dificultades a las cuales nos tendremos que enfrentar como futuros administradores de empresas, y también permite explotar nuestras capacidades en combinación con los conocimientos adquiridos durante la etapa lectiva, el llevar al campo de acción o a la praxis nuestros conocimientos es realmente enriquecedor para nuestra vida como profesionales, pero sin duda también aporta mucho a nuestra vida como personas deseosas de aportar un grano de arena en la evolución de las empresas o a la construcción de otras nuevas. Así las cosas, se puede concluir que por medio de estas acciones se deja una huella en esta empresa, ya que se demostró a muchos el alcance que puede tener una intervención de esta índole y que se puede ser mejores en lo que se hace como

empresa y lo que podemos hacer como interventores o colaboradores de los procesos. También se podría decir que siempre existe una manera de mejorar cualquier proceso dentro de una empresa.

Por otro lado, es satisfactorio saber que por un aporte como el que se puede hacer en una intervención, se pueden identificar y reducir costes que a la vez aumentan la productividad de una empresa, sumando esfuerzos y adoptando culturas y políticas técnicas que retroalimenten el proceso y sus anexos, y que como valor agregado generemos recordación positiva por clientes externos e internos. Para las empresas es muy valioso que lleguen ideas frescas y otras formas de pensar que le aporten al desarrollo de las compañías de manera positiva y duradera ya sea por medio de una intervención, una investigación o simplemente como practicante o colaborador que esté dispuesto a proponer estrategias de mejora permanente haciendo parte activa del equipo.

Beneficios, resultados para la empresa.

Tabla 7

BENEFICIOS Y RESULTADOS.
<ul style="list-style-type: none"> *Actualización de procesos. *Reconocimiento de sus clientes. *Optimización de recursos. *Optimización de la operación. *Permanencia en el mercado. *Reducción en costos y evitar sobrecostos futuros. *Aprovechamiento y rendimiento de los márgenes de utilidad. *Calificar y certificar a sus colaboradores. *Tener el control de su operación desde todos los ámbitos. *Categorización como empresa en el mercado. *Identificación plena de sus departamentos, sus principios y sus obligaciones con la compañía. *Estabilidad económica, comercial y operativa. *Mejoramiento de ambiente laboral.

Impacto, Recepción del Estudiante o Interventor.

A pesar de que es una necesidad evidente el mejoramiento de los procesos de calidad en la empresa, fue muy difícil que las áreas implicadas estuvieran dispuestas a recibir sugerencias o tareas nuevas para llevar a cabo la intervención, ya que estamos en un sector extremadamente difícil y poco receptivo a los cambios. El sector o gremio de las confecciones aun piensa que todo lo inherente a ellos como productores ya está escrito, y que no hay necesidad de realizar cambios y es poco común que quieran someterse a ellos siempre que de alguna manera tengan que invertir tiempo y sobre todo dinero; pero desafortunadamente para algunos es la única salida para que sus empresas no caigan en un abismo del que no podrán salir tan fácil, pues así como algunas empresas son reconocidas por su excelente calidad, otras son reconocidas por lo contrario.

Me queda de esta intervención, la satisfacción de haber tenido la oportunidad de aportar al mejoramiento de un proceso tan importante como lo es la calidad y que a su vez hace es un eslabón en la cadena de principios y tareas de la Administración de una empresa.

Hubo de todo, personal que se negó a hacer parte del cambio, personal que tenía toda la disposición, pero no el conocimiento, desacuerdos entre los líderes de procesos por resistencia al cambio entre otros tropiezos. Pero también hubo personas que pusieron empeño y despertaron su sentido de pertenencia por la empresa y se pusieron la camiseta del cambio para que nuestra empresa pudiera ser mejor en términos de calidad.

Aún falta mucho, apenas fue inicio de lo que se pretende implementar, pero espero poder seguir siendo parte de ello.

Limitaciones.

Tabla 8

LIMITACIONES.
<ul style="list-style-type: none"> *Resistencia al cambio. *Espacios y tiempo reducidos para ejecutar algunas capacitaciones o realizar cambios. *Baja demanda de personal idóneo y capacitado. *Inestabilidad en la cantidad de trabajo por parte de los clientes. *Algunos recursos limitados por temas de presupuesto. *Mucha rotación de personal operativo en la empresa. *Baja aceptación por parte de algunos colaboradores. *El no tener un organigrama bien estructurado, ya que esto dificulta la asignación de funciones y la jerarquización de los líderes de los grupos de trabajo.

Recomendaciones.

Como interventor, la recomendación general es que no solo exista una implementación de procesos de calidad, sino que se debe mantener por medio del control diario y de la retroalimentación oportuna.

Tabla 9

RECOMENDACIONES.
<ul style="list-style-type: none"> *Implementación inmediata de los parámetros de calidad y todo lo que esto conlleva. *Tener un auditor de planta para la gestión de la calidad. *Crear políticas que vuelvan la calidad parte vital del proceso. *Invertir recursos humanos, de infraestructura y económicos en pro del mejoramiento de la calidad, ya que esta es la que mantendrá la empresa bien posicionada en mercado. *Crear un organigrama y un manual de funciones para poder delegar las funciones a los líderes de proceso en busca de la calidad total. *Involucrar más a los altos mandos en todo lo referente a la calidad y la implementación de herramientas y políticas que conlleven a la calidad total.

Referencias bibliográficas.

Este trabajo fue hecho en su totalidad basado en la investigación y trabajo de campo realizado en la empresa a intervenir, por lo tanto, el texto, los datos plasmados, las imágenes y tablas, son de propiedad intelectual del escritor o realizador de este escrito. No existen referencias tomadas de otros libros o escritos o en su defecto de textos digitales o páginas de la internet. El material de apoyo fue la información brindada durante las asesorías ejecutadas por el interlocutor de la facultad, el material didáctico del aula virtual y la información extraída de la empresa donde se realizó la ejecución.

Otras referencias usadas como base fue la teoría de las tres C (CCC), Círculos de Control de Calidad, desarrollada por Kaoru Ishikawa en Japón en 1962.

Según Ishikawa, entre los beneficios de la metodología, podemos señalar que el uso consistente de CCC'S ayuda a:

- *Disminuir errores en la línea de producción;
- *Mejorar la calidad tanto del proceso y del producto;
- *Aumentar la eficiencia del equipo de trabajo (productividad);
- *Contribuir al colaborador a su trabajo ya la calidad de la empresa;
- *Valorar la participación de las personas como agentes de mejora de los procesos;
- *Desarrollar la capacidad de análisis y resolución de problemas del proceso productivo;
- *Administrar riesgos, anticipando posibles problemas de los procesos;
- *Desarrollar liderazgos, valorizando las competencias individuales de los colaboradores;
- *Hacer los procesos más claros y concientizar a las personas.

Referencias

Calidad, B. d. (29 de junio de 2012). *Blog de la calidad*. (comunidad, Productor) Recuperado el 12 de mayo de 2025, de <https://blogdelacalidad.com/circulos-de-control-de-calidad-ccc/>