

Uno de los desafíos que debe enfrentar la OIT y sus miembros en la región, es el desarrollo de prácticas productivas tendientes a lograr condiciones de trabajo decentes. Estas prácticas son participativas, implican capacitación, son provechosas, son seguras y promueven la equidad de género y un entorno de diálogo social. Esto es posible únicamente si conducen a un aumento de la productividad de la mano de obra y un mejoramiento de la competitividad en mercados que son altamente competitivos.

La Agenda Global para el Empleo, en su elemento clave número 6, “Empleabilidad mediante la mejora de los conocimientos y las calificaciones” considera que la educación y las competencias son fuentes clave para una mayor empleabilidad y una mejor productividad laboral. La Agenda continúa sosteniendo que “una base de calificaciones sólida promueve la productividad y el empleo, al menos de dos maneras: En primer lugar, permite a las empresas adaptarse rápidamente al cambio, innovar, y avanzar con más facilidad en la cadena de valor. En segundo lugar, las calificaciones y un sistema de educación que prepare a las personas para aprender son fundamentales para la empleabilidad. Esto, a su vez, permite que los nuevos conocimientos se apliquen con mayor rapidez en el seno de la empresa. También brinda a las personas mayor seguridad en el mercado de trabajo cuando se ven amenazados sus puestos de trabajo”.

Lo que es más, las instituciones de formación profesional en la región han demostrado interés en el impacto de la capacitación sobre la productividad. Muchas de ellas están implementando programas cuyo fin es mejorar la ecuación productiva, no sólo mediante la formación de trabajadores competentes, sino también a través de una variedad de actividades que tienen que ver con los servicios de consultoría a empresas, el apoyo al desarrollo tecnológico, el cuidado del medio ambiente, la gestión de la calidad y otros aspectos de una mejorada administración de empresas. Ésta es una buena manera de promover el trabajo decente como componente clave de las políticas de desarrollo, porque junto con la productividad y la competitividad podría colocarse como objetivo central de las estrategias nacionales de desarrollo.

Ya varias instituciones de la región han implementado experiencias específicas para contar con un sistema de evaluación que mida los resultados que tiene la formación de los trabajadores sobre la productividad. Es el caso, por ejemplo, de INTECAP en Guatemala e INFOTEP en la República Dominicana. Asimismo, en México, Cuba y Chile varias empresas han trabajado en la mejora de la productividad mediante el desarrollo de actividades de capacitación en el puesto de trabajo.

La guía que aquí se presenta se refiere al Sistema de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO). En este sistema, se miden sistemáticamente los indicadores de los objetivos acordados por los actores sociales. Mediante el diálogo y el análisis, se invita a los actores sociales a comprometerse a mejorar la productividad y las condiciones de trabajo. Es una herramienta de aprendizaje organizacional, basada en la formación no formal, en la que se combinan los conocimientos prácticos y técnicos.

Es un sistema integral o totalizador porque los mejoramientos se analizan y proponen no sólo para los procesos productivos sino también para las condiciones laborales, lo que incluye la seguridad y la gestión de la salud en el empleo, y actitudes en materia de temas tales como la prolijidad, la limpieza y el ausentismo. Los indicadores del caso se regulan bajo una norma única: la efectividad.

SIMAPRO allana el camino para un cambio en la cultura del trabajo. Crea un ambiente laboral de cooperación y confianza a través de la comunicación eficiente y continua entre los gerentes y los empleados y trabajadores de jerarquía intermedia que está encauzado a alcanzar objetivos en distintas áreas.

Se encuentra en armonía con la política de la OIT de promover el trabajo decente en la región y a la vez facilita la aplicación de muchas especificaciones de la Recomendación 195 de la OIT acerca del desarrollo de los recursos humanos. Adicionalmente, es un mecanismo para el diálogo social sobre los conocimientos, enfocado en el mejoramiento de la productividad y las condiciones de trabajo, que la OIT promueve como método de mejorar la comunicación dentro de las organizaciones mediante el establecimiento de compromisos mutuos para perseguir objetivos que comparten los actores sociales y las organizaciones productivas.

El SIMAPRO ha sido aplicado durante los últimos doce años mediante una acción conjunta de la Oficina de la OIT de México y de Cinterfor/OIT en empresas de México (especialmente en la industria azucarera), República Dominicana, Cuba, y más recientemente de Guatemala y Chile. La metodología ha sido adaptada a las circunstancias específicas en cada uno de estos países por lo que la aplicación ha sido sólida. En la dirección: www.oit.org.mx se reúnen y comparten experiencias, análisis y apoyo. También hay software sobre la aplicación del modelo que está disponible con una plataforma de Internet. Esta guía viene a ser un recurso adicional para la aplicación de la metodología y su extensión a nuevas empresas y países; facilitará, sin duda, la formación de los supervisores, gerentes y sindicalistas interesados en su utilización, así como la del personal técnico de las instituciones de formación involucrado en el trabajo de apoyo a la productividad empresarial.