



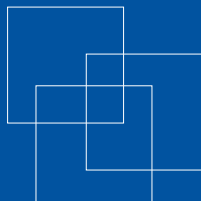
International
Labour
Organization

Organisation
internationale
du Travail

Organización
Internacional
del Trabajo



PROGRAMA
SIMAPRO
SISTEMA INTEGRAL DE MEDICIÓN Y AVANCE DE LA PRODUCTIVIDAD



Diálogo social en acción



SIMAPRO

UNA FILOSOFÍA

UNA METODOLOGÍA

UN MODELO

UNA HERRAMIENTA

UNA INSTITUCIÓN

QUÉ ES SIMAPRO

Es el diálogo social en acción.

- Promueve la innovación social.
- Impulsa el diálogo de saberes entre la gerencia, mandos medios, personal operativo y sindicato.
- Facilita compromisos mutuos para mejorar la productividad, las condiciones de trabajo y la equidad en las organizaciones.

FILOSOFÍA SIMAPRO

- Se basa en comunicar problemas y soluciones de abajo hacia arriba y viceversa.
- Fomenta la inteligencia y la ambición colectiva.
- Se orienta a la innovación permanente.
- Desarrolla una red de aprendizaje abierta y amigable.

METODOLOGÍA SIMAPRO

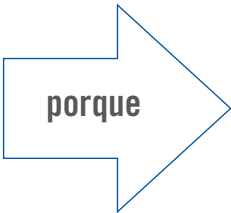
SIMAPRO es:

Flexible

Integral

Incluyente

Permanente



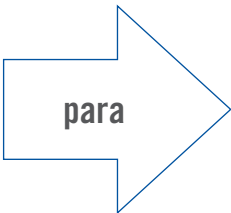
porque

- *se puede incorporar en cualquier organización, sea cual sea su situación, tamaño o sector.*
- *propone mejorar no sólo la eficiencia y la calidad, sino a la par las condiciones de trabajo y la actitud de todo el personal.*
- *el personal de todos los niveles participa proactivamente para alcanzar los objetivos mediante la medición de indicadores y la reflexión grupal.*
- *el involucramiento y la mejora continua nunca terminan, sino que se organizan por ciclos.*

SIMAPRO implica:

Bajo costo

Acordar colectivamente
los objetivos



para

- *favorecer el retorno de la inversión.*
- *medir si se avanza hacia las metas establecidas.*



SIMAPRO propone:

- *impulsar el trabajo decente.*
- *romper los esquemas de mando verticales para que la información fluya de abajo hacia arriba.*
- *adaptarse a nuevos contextos y mejorar con las experiencias.*
- *un cambio en la cultura del trabajo.*



MODELO SIMAPRO



La mejora en las organizaciones se realiza mediante la formación permanente de trabajadores bajo el modelo de competencias laborales y reuniones periódicas de reflexión. Estas reuniones se basan en el diálogo social continuo entre los actores involucrados. El diálogo consiste en la consulta y en la construcción de acuerdos para la mejora de los procesos y las condiciones de trabajo.

Como modelo de gestión, SIMAPRO permite aterrizar la recomendación 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos. Esta recomendación subraya la necesidad de crear mecanismos de aprendizaje permanente en las organizaciones.

HERRAMIENTA SIMAPRO



SIMAPRO es una herramienta de gestión orientada a la mejora de la productividad y el trabajo decente.

Las etapas básicas son:

1. VISUALIZACIÓN DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES:

El personal de la empresa identifica los problemas técnicos, de actitud y de comunicación y las posibles soluciones.

2. MEDICIÓN:

Se formulan conjuntamente objetivos, indicadores y metas en materia de eficiencia, calidad, condiciones laborales y medio ambiente. SIMAPRO permite sumar indicadores de diferentes clases en un solo índice de productividad, expresada en efectividad.

La facilidad de comprensión de este índice ayuda a la motivación del personal y, por ende, aporta un ambiente de aprendizaje.



3. RETROALIMENTACIÓN:

Se realiza a través de las juntas de retroalimentación, que tienen como misión la reflexión crítica ante el comportamiento de los indicadores, la generación de propuestas de mejora y su seguimiento.

4. CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE GUÍAS DE AUTOFORMACIÓN Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS (GAEC):

Son herramientas de capacitación que:

- se elaboran entre trabajadores y empleadores,
- tienen contenidos que se definen a partir de las capacidades a desarrollar por las personas,
- presentan un formato gráfico sencillo, amigable y adaptado a cada organización,
- conducen a propuestas de mejora,
- son la base para la certificación por competencias del personal.

Objetivos Organizacionales



1. *Medición Objetivos*

2. *Retroalimentación: reflexión*



'micro-capacitación'

3. *Propuestas de Mejora*

4. *Aplicación*



¡Lo que no se mide no se puede mejorar!

¡Medición que no se reflexiona no conduce a mejoras!

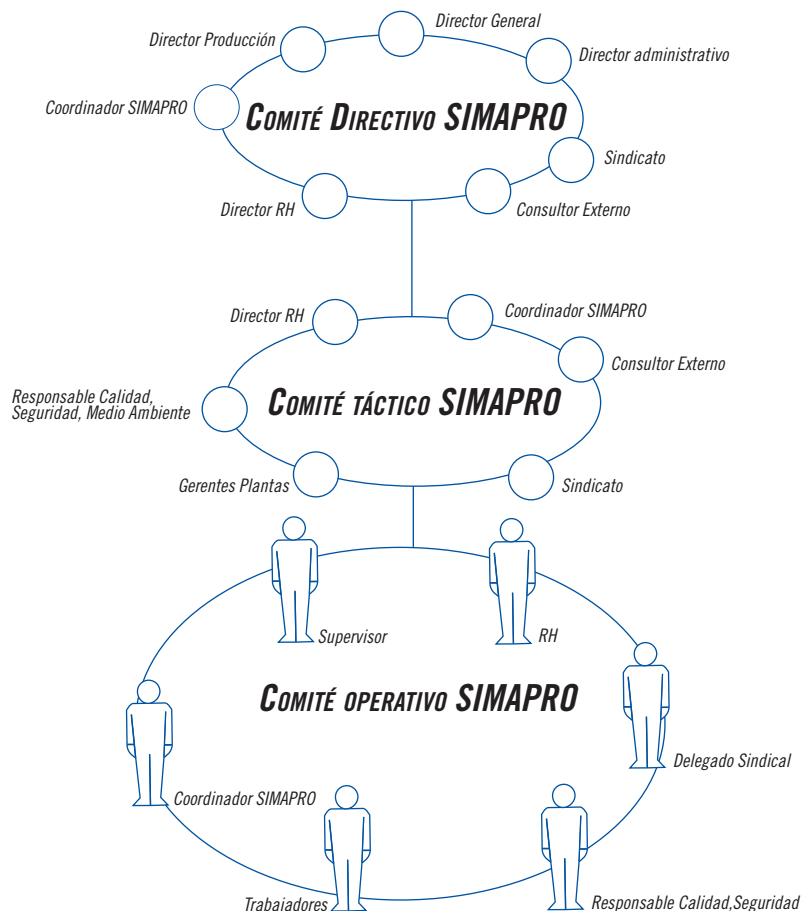


INSTITUCIONALIZACIÓN SIMAPRO

En las organizaciones donde se implanta, SIMAPRO logra institucionalizarse. Todo el proceso de actividades que se realiza es registrado por medio de instrumentos (boletines, informes, estadísticas, entre otros) y cuenta con actores responsables de su realización, desarrollo y seguimiento. Además, responde a una estructura de implementación del modelo que conlleva a su consolidación y autogestión en la organización.

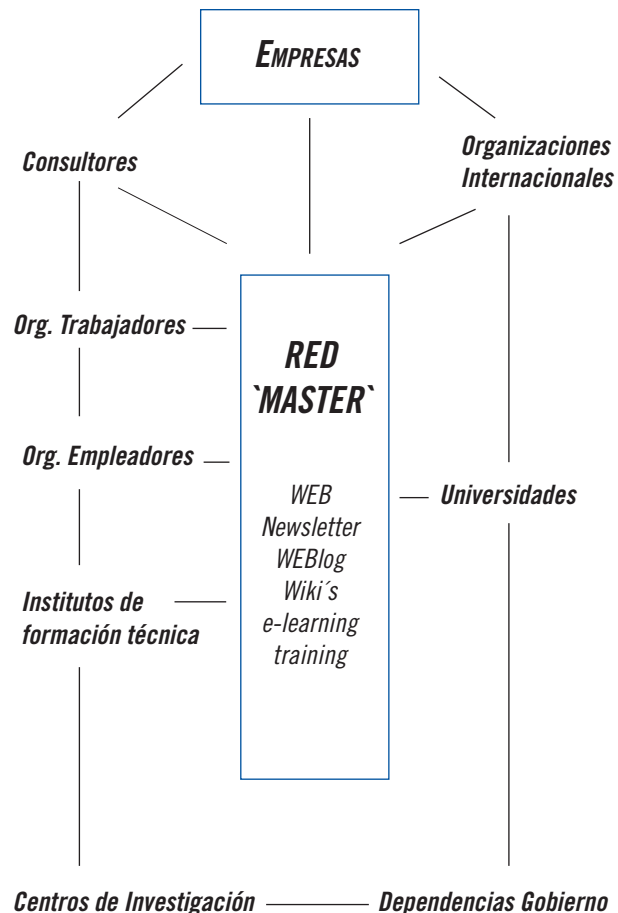
EN LA ORGANIZACIÓN

La gestión de SIMAPRO es bipartita y multinivel. La estructura típica de gestión consta de tres niveles: dirección, táctico y operativo. En cada nivel hay integrantes que representan la gerencia, los trabajadores y áreas especializadas y servicios generales. El directivo garantiza la articulación con la estrategia de la organización. El táctico define la aplicación de las herramientas. El operativo realiza las mediciones, las retroalimentaciones, la capacitación con GAEC, y la generación y el seguimiento de las propuestas de mejora.

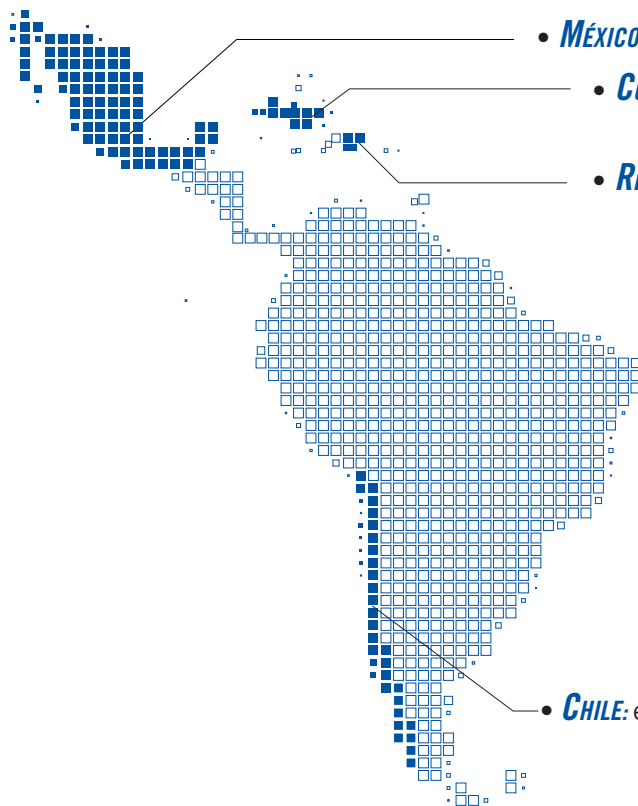


ENTRE ORGANIZACIONES

Las organizaciones que aplican SIMAPRO se integran en una Red de Aprendizaje Institucional. La metodología evoluciona en el tiempo y su desarrollo es resultado de una innovación abierta, con aportaciones de todas las organizaciones que participan en la Red. En ella se renueva continuamente el SIMAPRO. La Red es la figura que da sostenibilidad a la gestión del sistema en las organizaciones.



¿DÓNDE SE APLICA SIMAPRO ACTUALMENTE?



- **MÉXICO:** en los sectores azucarero, turismo, autopartes y PYME.
- **CUBA:** en el sector azucarero.
- **REPÚBLICA DOMINICANA:** en los sectores azucarero, turismo y confección.
- **CHILE:** en los sectores frutícola exportador, vitivinícola, servicios a la minería y ladrillos.

TESTIMONIOS SIMAPRO



PABLO JUÁREZ OLVERA

Gerente de recursos humanos del ingenio El Dorado, México

“A través del diálogo social hemos logrado: establecer una estrategia exitosa de capacitación y certificación de trabajadores basada en las GAEC; disminuir los conflictos laborales y llegar a acuerdos rápidos y productivos; adoptar medidas de seguridad y manejo de residuos; e involucrar al sindicato en proyectos de productividad, entre muchos otros buenos resultados. Hoy tenemos una visión basada en valores humanos con esfuerzos compartidos entre empresa y sindicato.”



GEMMA PEREIRA

Trabajadora de Del Monte Fresh Fruit, Chile

“El SIMAPRO me enseñó lo que podía hacer, de lo que era capaz, que mi trabajo valía. Comenzamos con SIMAPRO a inicios del año 2008 y terminamos la capacitación en septiembre. Aprendí a conocerme personal y laboralmente. Las reuniones de retroalimentación se siguen haciendo. Se han conseguido resultados muy buenos tanto para la empresa como para los trabajadores.”

BENEFICIOS DEL SIMAPRO



PARA LA ORGANIZACIÓN:

Cualitativos:

- *mejor comunicación*
- *personas motivadas y comprometidas*
- *mayor confianza entre gerencia y personal*
- *diálogo permanente entre los actores*
- *aprendizaje y mejora continua*

Cuantitativos:

- *reducción del tiempo perdido*
- *mejora de calidad*
- *baja de la tasa de accidentalidad*
- *mayor satisfacción del cliente*
- *disminución de ausentismo*



PARA LOS EMPLEADORES:

- *reducción de costos*
- *mayores ventas*
- *mayor rentabilidad*
- *más competitividad*

PARA LOS TRABAJADORES:

- *mayores ingresos*
- *mejores condiciones de trabajo*
- *oportunidades de desarrollo profesional*
- *mayor empleabilidad en el mercado de trabajo*

ALGUNOS RESULTADOS

En México y Cuba, en algunos de los ingenios azucareros donde se aplica SIMAPRO, se ha reducido la tasa de accidentes, pero quizá el éxito más importante de este modelo en el caso de México ha sido recuperar el diálogo social y la negociación colectiva en un sector donde desde hacía décadas se había estancado.

En Chile, se ha evaluado el impacto del modelo y presenta beneficios tanto a nivel de satisfacción de los participantes, como de aprendizaje en aula, de aprendizaje transferido al puesto de trabajo, de impacto en las variables del negocio y de retorno sobre la inversión. La experiencia de empresas exportadoras de fruta fresca que lo han evaluado indica que el Retorno sobre la inversión (ROI) de la implementación del sistema está en rangos de entre un 82% y un 279%.







Oficina de Países de la OIT para México y Cuba

Comte No.35, Colonia Anzures
Delegación Miguel Hidalgo
11590 México, D.F.
Tel.: (5255) 5250-3224
Fax: (5255) 5250-8892
Correo electrónico: MEXICO@oit.org.mx
www.oit.org.mx

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor)

Avda. Uruguay 1238
C.P. 11.100 Montevideo, Uruguay
Tel.: (+598) 2902 0557 / 2908 6023 / 2902 9716 / 2902 0063
Fax: (+598) 2902 1305
Correo electrónico: oitcinterfor@oitcinterfor.org
www.oitcinterfor.org

Centro Internacional de Formación de la OIT

Viale Maestri del Lavoro, 10
10127 Turin, Italy
Tel.: +39 011 693 6111
Fax: +39 011 6638 842
Correo electrónico: communications@itcilo.org
www.itcilo.org

Departamento de Creación de Empleo y Desarrollo de la Empresa Sede de la OIT

CH 1211 Gineve 22, Suiza
Tel.: +41 22 799 6595
Fax: +41 22 799 7978
Correo electrónico: empent@ilo.org
www.ilo.org/empent

Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Av. Dag. Hammarskjöld 3177- Vitacura
Casilla 19.034, Correo 19 - Santiago de Chile
Tel.: (56-2) 580-5500
Fax: (56-2) 580-5580
Correo electrónico: santiago@oitchile.cl
www.oitchile.cl

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Las Flores 275 San Isidro
Apartado postal 14-124 Lima - Perú
Tel.: +511 6150300
Fax: +511 615400
Correo electrónico: oit@oit.org.pe
www.oit.org.pe