



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional



## Innovación de la formación para la empresa sostenible:

# SIMAPRO

Sistema Integral de **M**edición y **A**vance de la **P**roductividad



Berta Rojas Araya  
Interfases Capacitación Chile  
Panamá, 18 de Octubre 2011

2011-2020 Década de la innovación en la formación para el trabajo

[www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## SIMAPRO EN EL SECTOR FRUTÍCOLA CHILENO

Ha **CONTRIBUIDO**, principalmente, a:

- 1. Innovar** en la gestión de las personas de manera eficiente y efectiva.
- 2. Mejorar** la competitividad económica y social de las empresas, generando espacios de participación y diálogo social, entre todos los niveles de la organización.
- 3. Analizar** indicadores de productividad, calidad y ambiente laboral en forma sistemática, desde la causa raíz, y tomar así medidas oportunas.
- 4. Promover propuestas** de mejora desde el nivel operativo contribuyendo a toma de decisiones más focalizadas, efectivas, evaluables y económicas.
- 5. Generar mejora continua** en todos los niveles de la organización, bajo un mismo lineamiento de fácil réplica y autoaprendizaje.
- 6. Aumentar** condiciones de trabajo decente.

Todo un **CAMBIO CULTURAL** en la manera de hacer las cosas y relacionarse con otros, que **GENERA BENEFICIOS** tanto para los **TRABAJADORES COMO A LA EMPRESA**

2011-2020 Década de la innovación en la formación para el trabajo

[www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## Algunos Beneficios de la implementación del SIMAPRO en el sector frutícola

1. **Reducción** de tiempo perdido
2. **Reducción** de costos
3. **Mejora** la productividad y la calidad
4. **Disminución** de accidentes y ausentismo
5. **Aumenta** la rentabilidad.

1. **Aumenta** compromiso de parte del nivel operativo.
2. **Aumenta** la confianza entre gerencia y trabajadores.
3. **Aumenta** la fidelización de los trabajadores.

**EMPRESAS  
SOSTENIBLES, RESPONSABLES  
Y COMPETITIVAS**

1. **Mejora la comunicación** entre todos los niveles.
2. **Mejora el trabajo en equipo.**
3. **Mejora continua y aprendizaje permanente de manera económica** (análisis y retroalimentación permanente).
4. **Valoración de “saberes”**, entrega de incentivos.

1. **Facilita** cumplimiento de normas, certificaciones y procedimientos.
2. **Facilita** la incorporación de registros, maquinaria y herramientas innovadoras.
3. **Promueve RSE**

2011-2020 Década de la innovación en la formación para el trabajo

www.oitcinterfor.org



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## Algunos Beneficios de la implementación del SIMAPRO en el sector frutícola

1. **Mejora** las condiciones de trabajo.
2. **Mejora** la oportunidad de desarrollo laboral y personal.
3. **Mejora** ambiente laboral.
4. **Mejora** la calidad de las relaciones laborales entre jefes/ trabajadores operativos.
5. **Mejora** planificación y coordinación entre áreas de trabajo.
6. **Mejora** la oportunidad de desarrollo laboral y personal.

**TRABAJO DECENTE  
OIT**

1. **Aumento** de ingresos.
2. **Aumenta** la empleabilidad.
3. **Aumenta** el autocuidado y sentido de responsabilidad social.
4. **Aumenta y genera** espacios de participación.
5. **Profesionaliza** la mano de obra (baja calificación)

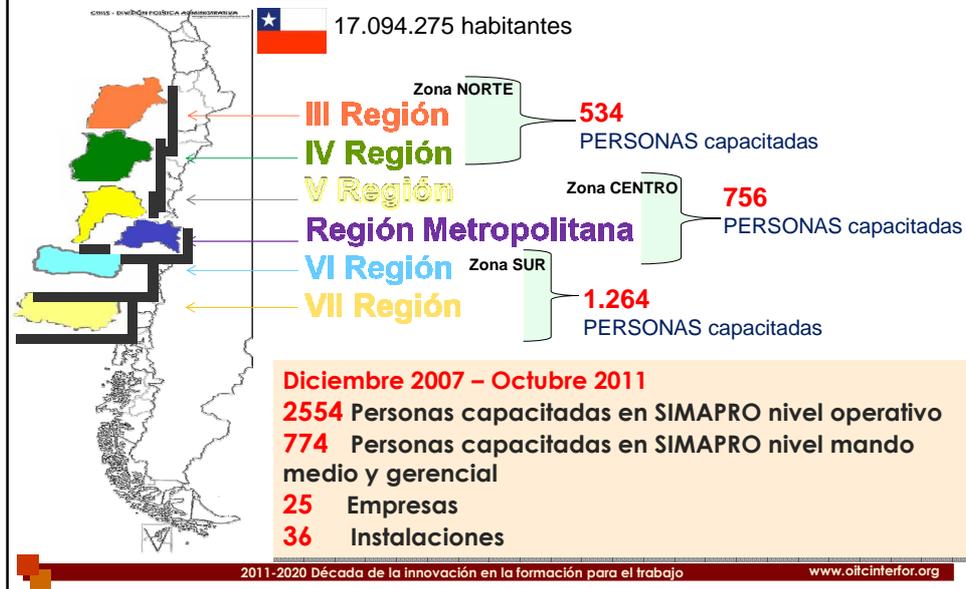
2011-2020 Década de la innovación en la formación para el trabajo

www.oitcinterfor.org



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## Hemos trabajado en el 40% de las regiones del país con la metodología SIMAPRO



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## ¿CÓMO SE APLICA EN CHILE?



1

- ✓ **CAPACITANDO** al **Personal Operativo** utilizando las **GAEC**
- ✓ **CAPACITANDO** a **Mandos Medios** como **FLS Enfoque competencias**

2

**ANALIZANDO** mediciones en **RRA**

**Modelo FLEXIBLE y TRANSFERIBLE a la empresa**

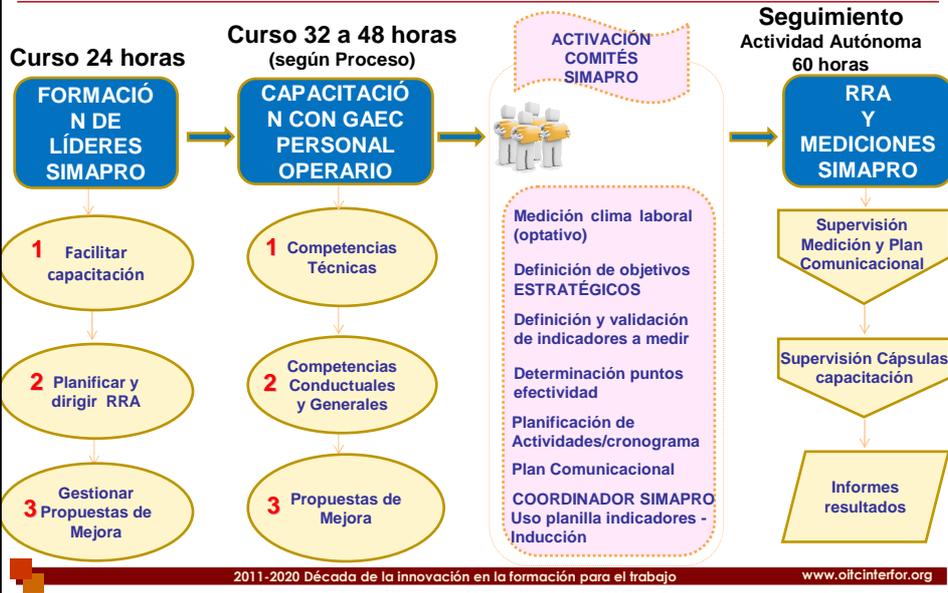
2011-2020 Década de la innovación en la formación para el trabajo

[www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## ESQUEMA IMPLEMENTACIÓN SIMAPRO



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## ¿Qué es la GAEC?



La **G**uía de **A**utoformación y **E**valuación Por **C**ompetencias, es una HERRAMIENTA que integra un conjunto de competencias, estándares de calidad y buenas prácticas, que responde a un DESEMPEÑO COMPETENTE en un contexto laboral real. Busca la mejora de la productividad, la calidad y ambiente laboral y da cuenta de los valores y estrategias organizacionales.

Está compuesta de tres partes:

**PARTE 1: Autoevaluación**

**PARTE 2: Explicación**

**PARTE 3: Evaluación de aprendizajes**



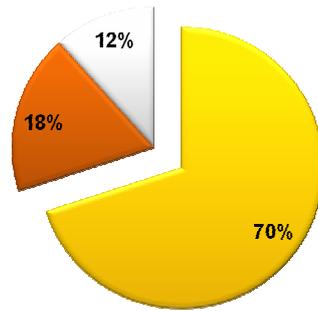
Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## Propuestas de Mejora: TD y beneficios para la organización

### TOTAL PROPUESTAS DE MEJORA 2010-2011

■ Realizadas ■ En estudio ■ No aceptadas

n = 434

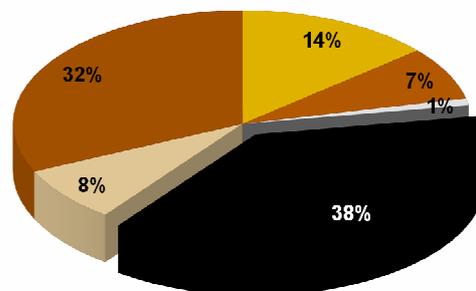


Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## Propuestas de Mejora: TD y beneficios para la organización

### Tipo Propuestas de mejora realizadas 2010-2011

■ Bienestar en el trabajo ■ Compensación  
■ Género ■ Procesos  
■ Relación Laboral (comunicación/participación) ■ Seguridad en el trabajo





Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## RESULTADOS

Se utiliza metodología de Jack Phillips que está basado en el de Donald Kirkpatrick: permite **medir IMPACTO** de la **capacitación en distintos niveles**.



### Nivel 1

### Instrumento

Reacción y Planes de Acción

Encuesta de satisfacción midiendo percepción de utilidad de contenidos, metodología y desempeño del Facilitador/a.

Resultado: **98,11%** de Satisfacción

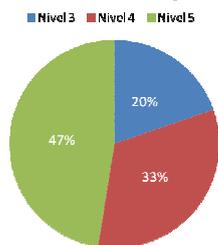


Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## EVALUACIÓN NIVEL 2 Y 3

Nivel 5: transfiriendo – Nivel 4: Aplicando – Nivel 3: Reforzando  
Nivel 2: Comprendiendo – Nivel 1: Conociendo

### Evaluación en aula por nivel



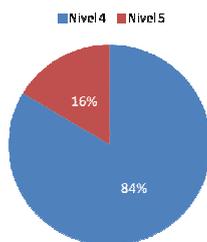
### Nivel 2

### Instrumento

Nivel evaluación en aula mide aprendizaje de los participantes en aula.

Ejercicio de simulación en aula que mide aprendizajes - conocimientos, habilidades y actitudes.

### Evaluación en el puesto de trabajo por nivel



### Nivel 3

### Instrumento

Evaluación aprendizajes transferidos al puesto de trabajo. Aumenta frecuencia relativa del nivel 5, el nivel 3 desaparece y el 4 disminuye.

Evaluación parte 3 de la Guía de Autoformación y Evaluación por competencias GAEC. Autoevaluación y evaluación del jefe.



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## Comparativo de mejoras SIMAPRO EVALUACIÓN NIVEL 4

### Accidentabilidad

Esto se mide con la Tasa de Accidentabilidad (TA)

$$TA (\%) = \frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores}} \times 100$$

En los cuadros siguientes se muestra el avance en materia de prevención de riesgos

<b>2007-2008</b>	<b>2008-2009</b>	<b>2009-2010</b>
<b>TA: 19,82 %</b>	<b>TA: 15,38 %</b>	<b>TA: 5,45 %</b>

Factores contribuyentes	Porcentaje	Confianza
Desarrollo de sistema de gestión GPS (a certificar nivel 2). Enfoque en el autocuidado	20%	
Mejor coordinación con la ACHS	10%	
Previsionista tiempo completo	20%	
<b>SIMAPRO</b>	<b>50%</b>	<b>90%</b>



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## Resultados nivel 5

### Retorno sobre la inversión

$$\frac{\text{Beneficios netos del programa}}{\text{Costos del programa}} * 100$$

$$\frac{(\text{Beneficios} - \text{Costos del programa})}{\text{Costos del programa}} * 100$$

$$\frac{(\$25.698.889 - \$6.800.000)}{\$6.800.000} * 100$$

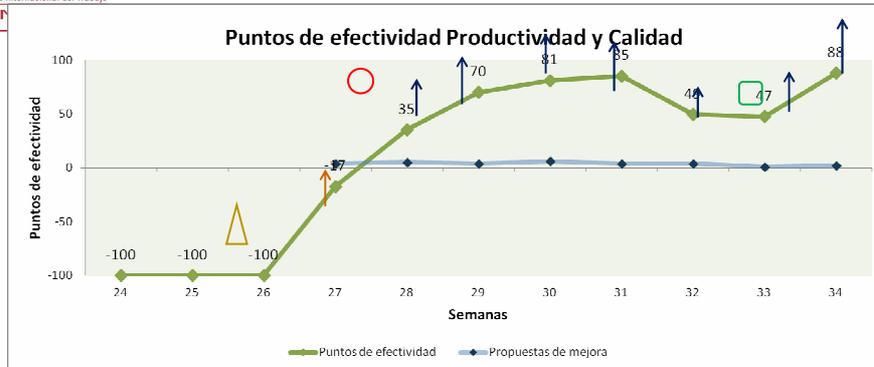
$$\frac{\$18.898.889}{\$6.800.000} * 100$$

$$ROI (\%) = 278\%$$



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## Trayectoria implementación SIMAPRO en una empresa frutícola



- △ 23-06; Validación de indicadores con trabajadores
- 29-06; Primera reunión de retroalimentación
- 04-07; Lanzamiento SIMAPRO
- 05-07; Reunión de retroalimentación
- 12-07; Reunión de retroalimentación
- 19-07; Reunión de retroalimentación
- 28-07; Reunión de retroalimentación
- 02-08; Reunión de retroalimentación
- 09-08; Reunión de retroalimentación
- 12-08; Actividad de motivación
- 16-08; Reunión de retroalimentación

2011-2020 Década de la innovación en la formación para el trabajo

www.oitcinterfor.org



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## BENEFICIOS EVALUACIÓN DE IMPACTO Aislamiento de variables: no todo es atribuible a SIMAPRO

Impacto algunas mediciones	Logro	Aislamiento variable
Aumento de productividad	<b>24% a 35%</b>	Grupo control y estimaciones
Mejora en la calidad	<b>39,9%</b>	Grupo control
Disminución de accidentes	<b>49%</b>	Grupo control
Aumento nivel de remuneraciones	<b>25%</b>	Estimación de la administración
Disminución de rotación	<b>60% a 5%</b>	Grupo control
Disminución de ausentismo	<b>36%</b>	Estimación de la administración
Aumento de postulantes para puestos de trabajo	<b>3.000 para 600 puestos</b>	Estimación de la administración
Retorno de la inversión	<b>83% - 253% -278%</b>	Estimación de la administración
Disminución licencias médicas por inflamación tendones ( con gimnasia pausa)	<b>0 licencias médicas</b>	Grupo control y estimación administración

2011-2020 Década de la innovación en la formación para el trabajo

www.oitcinterfor.org



**APRENDIZAJES**

**FACILITADORES implementación metodología:**

- 1. La GAEC** facilita la generación de aprendizaje significativo, observable y medible.
- Esta herramienta da respuesta a la estrategia y necesidades específicas como un **“verdadero traje a la medida”**.
- Formar permanentemente** al personal interno y externo del equipo Interfases, facilita dar respuesta de manera efectiva y eficiente a las empresas.
- Dialogar constantemente con diferentes actores** de la empresa cliente, para ir respondiendo a las necesidades y realidad de la empresa desde las GAEC y RRA. (Ejemplo GAC y RRA diarias de 10 minutos).
- Relacionar, informar y trabajar en red** con todos los involucrados (empresas, organismos capacitadores, gobierno, asesores, etc.).
- Financiamiento:** utilizando la franquicia tributaria (SENCE)

2011-2020 Década de la innovación en la formación para el trabajo [www.oitcinterfor.org](http://www.oitcinterfor.org)



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

## APRENDIZAJES

### OBSTACULARIZADORES implementación metodología:

- 1. Nivel de desarrollo de las competencias conductuales** requeridas para la implementación y sustento del SIMAPRO, puede hacer muy lento o que se aborte el proceso de implementación en una empresa.
- 2. Resistencia de los mandos medios.**
- 3. No responder a propuestas de mejora.**
- 4. Ansiedad por obtener resultados inmediatos.**
- 5. Débil funcionamiento de los Comités SIMAPRO gerencial y de mando medio.**
- 6. Débil o falta de estructura de RRHH para liderar la implementación**
- 7. Tendencia a justificar los resultados y resistencia a buscar la causa raíz.**
- 8. Resistencia a la evaluación.**



Oficina Internacional del Trabajo  
CINTERFOR

*"Necesitamos tener sueños y estar dispuestos a asumir riesgos con nuevas ideas y métodos de trabajo."*  
Sr. Juan Somavía, 2009,  
Director General de la OIT

**TRABAJO DECENTE**

Un mundo mejor comienza aquí.

**Gracias por su atención**



[brojas@interfases.cl](mailto:brojas@interfases.cl)

[www.simapro.cl](http://www.simapro.cl)

[www.interfases.cl](http://www.interfases.cl)