

Simapro y responsabilidad social

NO HAY RECETAS DE GESTION, PERO EL SIMAPRO SE ACERCA...

María Antonieta Palma, Jefe de Desarrollo Interfases Capacitación

Hoy, ya no existen recetas universales para sostener una empresa en el tiempo. Lo vertiginoso del cambio a nivel planetario nos obliga a innovar y asumir cada vez de manera más inmediata las nuevas exigencias del mercado, como son por ejemplo el respetar el medio ambiente, los derechos del consumidor y el actuar conforme a lo que se entiende por responsabilidad social empresarial.

Pero también la fuerte competencia del mercado internacional nos induce a sumar y restar diariamente las cifras para no sucumbir o perder mercados. En estos últimos años, especialmente la industria de fruta fresca de exportación ha sido duramente golpeada en Chile: mercados exigentes ceñidos a rigurosas normas internacionales, países latinoamericanos entran a

competir en el nuevo escenario, cambio monetario no favorable, concentración de compra cada vez mayor y un costo de producción que se dispara, lo que es muy preocupante si pensamos que el ítem coste de la fuerza de trabajo oscila entre 50% y 75% del total. Oscuro panorama para el sector, oscuro panorama para trabajadores temporeros.

¿Qué hacemos? Era la gran pregunta de ambas partes...

En el 2005 el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) Interfases, se encontró por primera vez en Chile con el consultor de la OIT, Sr. Leonard Mertens y la metodología SIMAPRO, quien, desde hacía unos 12 años viene aplicando esta herramienta en México y Centroamérica como un modelo de gestión que mejora la productividad

junto con la calidad de vida y el ambiente laboral del conjunto de participantes de una empresa y, en especial, de los operarios. Invitados por la Organización Internacional del Trabajo, un año después parte del equipo de Interfases va a México para conocer más de la experiencia metodológica. De regreso, sólo había que estudiar dónde aplicarlo, es decir, responder a la pregunta ¿qué sector de la producción nacional necesita con urgencia una herramienta flexible que considere la participación de los colaboradores? Claro está que es el SIMAPRO, pero difícil promocionar un producto no introducido aún en Chile ni en América de Sur dentro de un escenario complejo como el descrito en los primeros párrafos.

Sin embargo, al igual que en el cine, faltaba que aparecieran otros

importantes protagonistas en escena. Dicen que las cosas aparecen cuando existe la necesidad, y en este caso una vez más este sabio refrán resultó cierto. El Organismo Técnico Intermedio de Capacitación del agro, OTIC Agrocap, andaba en búsqueda de herramientas que dieran respuesta a los requerimientos del sector. Fue cosa de presentar la metodología, reflexionar, planificar y ya. Los patrocinadores son la Asociación de Exportadores de Chile y la OIT Chile, el piloto comenzará el año 2008 en 3 empresas: las nacionales Agrícolas Cruz del Sur y Agrícola Montolín y la transnacional Del Monte Fresh Produce. Los trabajos donde se aplicará la metodología serán las labores de cosecha y packing de uva de mesa y packing de carozos y pomáceas.

¿Qué estándares se ocupan para elaborar las guías?

ASOEX dispone de los perfiles ocupacionales para las distintas funciones del sector agroindustrial, por lo tanto, se validan con cada empresa las competencias técnicas y conductuales, a saber:

Traducción formativa desde las UCL y validación en cada empresa.



COMPETENCIAS CONDUCTUALES

Desarrollar actitudes y aptitudes en:
Comunicación efectiva.
Trabajo en equipo.
Lealtad y compromiso.
Orientación al cliente.
Gestión de sí mismo.
Otras definidas según la empresa.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Desarrollar habilidades y destrezas en:
Cosechar la uva.
Limpiar la uva.
Seleccionar la fruta.
Emballar la fruta.
Respetar y cumplir normas e higiene y seguridad.

COMPETENCIAS GENERALES

Desarrollar prácticas de responsabilidad social
Autocuidado: cuidar la salud en la vida cotidiana.
Género: Generar igualdad entre hombres y mujeres.
Responsabilidad social.



Las respuestas que se está esperando....

¿Qué es el SIMAPRO?

SIMAPRO es un sistema de aprendizaje permanente, flexible, integral e incluyente en las organizaciones que se focaliza en el logro de los objetivos definidos por el conjunto de los participantes de la empresa. Tiene el propósito de mejorar la eficiencia, la calidad y las condiciones de trabajo en las organizaciones a través del involucramiento y compromiso del personal operario, mandos medio y

de la gerencia. Se miden sistemáticamente los indicadores de los objetivos y se generan acciones de mejora continua a las que se le dan seguimiento a través de la permanente retroalimentación grupal.

¿Cuáles son algunas de sus características?

- Es un instrumento de aprendizaje organizacional permanente.
- Se basa en una capacitación informal que se puede medir y evaluar.
- Se comparten buenas prácticas.
- Se trabaja en red nacional e internacional.

- Se potencian tanto competencias individuales como colectivas.

- Mejora procesos productivos tanto como sus condiciones de trabajo.

- Se definen indicadores a medir según estrategia de la empresa.

- Se estandarizan normas y nomenclaturas para la organización.

- Se convierte en un instrumento que facilita la adaptación a los constantes cambios en las organizaciones, haciendo al personal partícipe de éstos.

- Es permanente ya que la mejora continua nunca termina.

- Es incluyente porque hace participar a todo el personal, desde quienes ocupan los puestos de menor jerarquía hasta el gerente general.

¿Qué beneficios resultan del SIMAPRO?

- Ayuda a cambiar la cultura laboral en base al desarrollo de una comunicación efectiva y permanente entre gerencia, mandos medios y operarios.

- Mide la productividad individual y colectiva, estableciendo evaluaciones y soluciones reales que van en beneficio de todos los actores de la organización.

- Mejora el trabajo considerando las propuestas y sugerencias de quienes ejecutan la tarea, en lo que se refiere al ambiente laboral y a la productividad.

- Permite hacer un seguimiento del cumplimiento de objetivos e indicadores (sus causas y consecuencias), al analizar los registros de medición que se realizan semanal, mensual y anualmente.

- Mejora las relaciones humanas del conjunto de los trabajadores de la empresa.

- Se practica la responsabilidad social empresarial.

¿Cómo se aplica la metodología?

Muy fácil. Primero se levanta información del área a abordar, utilizando la herramienta SCID, que sondea los puntos críticos (errores frecuentes) de las labores donde se aplicará el SIMAPRO. En base a estos resultados, se hace un registro fotográfico para elaborar una guía de autoformación y evaluación por competencias. La guía es a la medida de cada área, de cada empresa. En un segundo paso, se capacita a supervisores y jefes en lo que es y significa aplicar el

SIMAPRO. Principalmente, se habla del cambio cultural que conlleva que necesariamente pasa por un cambio de actitud personal. Se les introduce en el tema del enfoque por competencias y se explica que ellos tomarán un nuevo rol: el de "Formadores líderes" de su equipo de trabajo. Luego, se selecciona a un grupo de los mejores trabajadores y ellos son capacitados por los Formadores líderes (sus jefes) con el apoyo de un Tutor del OTEC y la guía de autoformación elaborada especialmente para ellos. Terminada esta etapa, se pasa a lo que es la aplicación de la herramienta en sí que consiste en reunirse una vez a la semana, durante una hora, para medir cómo ha estado la productividad, calidad y ambiente social. Previamente, la empresa ha establecido cuáles indicadores se medirán. Cada una de estas reuniones, denominadas Reuniones de Retroalimentación, se inicia preguntando cómo les fue en la semana y por qué les fue de esa manera. Luego se pasa a la revisión de los indicadores semanales a través de los gráficos que

muestran los puntos de efectividad y si alguno sale negativo (baja la cifra), se aplica la pedagogía de la pregunta o de los 5 ¿por qué? La idea es llegar a la raíz del problema para encontrarle la solución adecuada. Los participantes proponen mejoras y quien propone se hace responsable de llevar a cabo la solución con un segundo responsable que le coopera. En caso de ser necesario, se estudia una parte de la guía, o capacita en un tema específico (cápsula de capacitación). Por su parte, la empresa se compromete a otorgar un refrigerio durante estas reuniones y entrega incentivos individuales y colectivos cuando se alcanzan las metas propuestas.

Lanzamiento primera Red de Aprendizaje Organizacional

En el sector frutícola exportador Ad portas de terminar la temporada 2008, se hizo el lanzamiento de la primera

Red de Aprendizaje Organizacional del sector frutícola. El evento se realizó el 1 de abril en la Organización

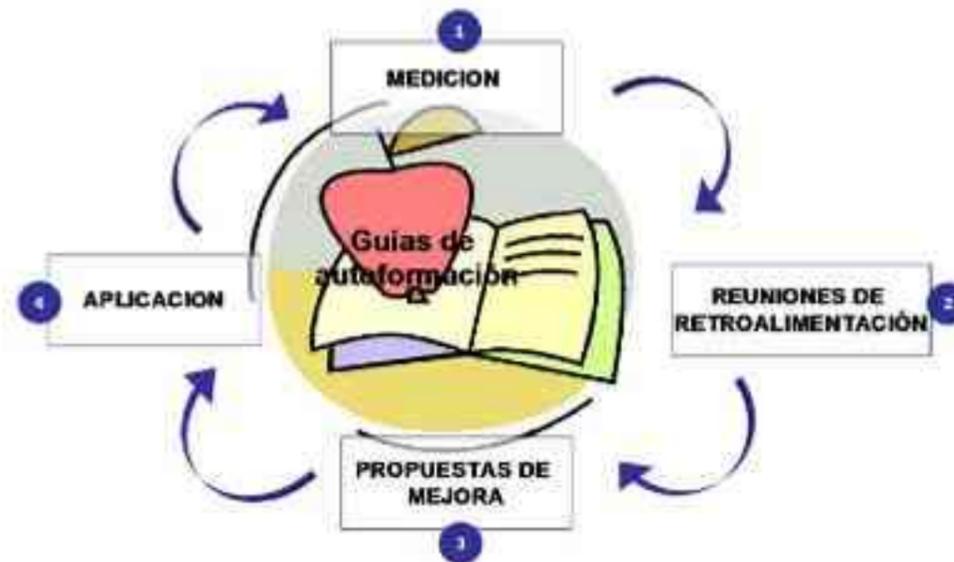
herramienta a nivel nacional.

La red, pondrá énfasis en el intercambio de aprendizajes en materia de gestión de personas, cultura organizacional e innovación. Los primeros participantes, son las empresas pilotos que aplicarán el sistema de medición, OIT Chile, Asoex, OTIC Agrocap, OTEC Interfases Ltda., Interfases Consultores, Universidades, Organismos Técnicos de Capacitación, Empresas productoras y exportadoras de fruta fresca, Organismos Gubernamentales y Consultores independientes. Esta red local pasa a formar parte de la regional que agrupa a las empresas de todos los países donde se aplica SIMAPRO. { }

Red SIMAPRO México:
<http://competenciasazucar.ning.com/>

Informaciones:
docencia@interfases.cl
www.interfases.cl
www.simapro.cl

APLICAR GUIAS ANTES QUE SIMAPRO



Internacional del Trabajo y fue inaugurado por el Sr. Guillermo Miranda, Director de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina y el Sr. Ronald Bown, Presidente de la Asociación de Exportadores, ASOEX. El objetivo de la Red de Aprendizaje Organizacional, es compartir experiencias y aprendizajes entre las empresas que apliquen el SIMAPRO a partir de la temporada 2009, lo que ayudará a sostener y mejorar la aplicación de esta