



# SURFRUT & SIMAPRO

## HILAR REDES DE COLABORACION PARA LA SOSTENIBILIDAD

**Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad  
Metodología de gestión que promueve la OIT**

# Navegando en la red SURFRUT

**Materias Primas**

4 años certificando Competencias laborales

CMI desde 2007

Diagnóstico RSE 2006

**Tipo De cambio**

Premio Innovación Agraria 1999

Hacemos BSI Desde 2006



De Romeral a China desde 2004

Formación Coach Ontológico Del equipo directivo 1998

**MO**  
Gestionamos certificaciones de H, Inocuidad y BPM Desde 2000

Reparto Utilidades: Bono cerezas

Sistema Mejora continua desde 1986, con los FT

Conversamos Y hacemos Deshidratados Conservas Fruta fresca Y Pulpas

Practicamos AAR Desde 2009

**energía**

*Comodities & retail*

# Ensamble Surfrut & Simapro



Escuchamos de Simapro y resonó en el tejido SURFRUT  
Le mandamos información y le comentamos al GG  
Su respuesta fue... ***“estos gallos la hicieron”***

En Septiembre 2010 nos propusimos  
Meta: instalar simapro en  
proceso cosecha & packing cerezas  
En la campaña 2010

## ETAPAS:

Introducción SIMAPRO  
Formación Lideres SIMAPRO  
Validación de competencias  
Elaboración y validación GAEC  
Aplicación GAEC

## PARTICIPANTES de AAM y SURFRUT

Gerentes, jefes área y supervisores  
Jefes área y Supervisores  
Jefes área, supervisores & operarios  
*pinponeo – validación “traje a la medida”*  
Trabajadores temporada packing

# INTERFASES fue nuestro coach

Talleres	N° particip.	Hrs.	\$ (mill)
Motivación a SIMAPRO	22 AAM & SF	8	0,7
Formación líder SIMAPRO	18 AAM 27 SF	24	4,5
Técnicas análisis competencias	13 AAM 17 SF	12 c/u	1,4
Aplicación GAEC (precontrato)	25	32	3,2
<b>totales</b>	<b>122</b>	<b>88*</b>	<b>9,8 franquicia</b>



*Paola R. Gte. Operaciones  
Juan M. Operador DD  
Ignacio O. Gte. AMP*



*Andrés CH. Gte. Agrícola  
Equipo AMP  
Pamela M. Enc. Remuneraciones.*

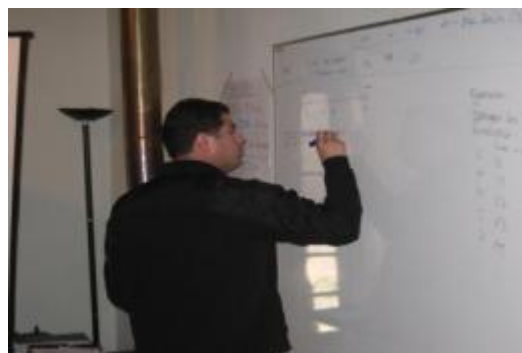


*Drina S. Gte. Gestión Personas  
Jorge R. Jefe área Mantención*

# nos aplicamos intensamente en los puntos de efectividad



Calos P. Encargado Recepción  
Victor V. Mantenición  
Gilda G. Jefe deshidratado. TA



Luis R. Jefe Pulpas Doy Pack  
Jefe Embalaje Packing



Cecilia S. Asist Desh. Jefe embalaje  
Osvaldo O. jefe deshidratado TC  
Jose F. Enc. Ejecución programa  
Olga C. Jefe desh TB y jefe sala selección  
Carlos S. Enc. Recepción



Miriam G. Supervisora Control  
Calidad



Cristián M. Enc. Digitación recepción  
Alfonso T. Supervisor Despacho



Elizabeth N. Encargada Planificación

## ...y dónde nos fue mejor? lo que dicen nuestros trabajadores...

Afirmación	Puntaje promedio (1 nunca – 5 siempre)
Aprendo mejores formas de hacer el trabajo.	4,26
Me siento motivado por realizar mi trabajo.	4,16
Recibo retroalimentación de mi jefe sobre mi trabajo.	4,10
En la empresa se contrata personal sin distinción de género (hombres-mujeres).	4,02
Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda.	4,00
Puedo expresar mis puntos de vista a compañeros y jefes.	4,00
Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas.	3,98
Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa.	3,88
Hay tiempo, recursos y retroalimentación para la capacitación de los trabajadores.	3,76
A mi jefe le interesa lo que pensamos.	3,74

# Nuestra Guía, hecha a la medida ....

Capacitamos a personal de nivel operativo

✓ **Competencias Técnicas**/Perfil Laboral del catálogo de competencias ASOEX.

1. Preparar implementos y herramientas de trabajo
2. Cosechar la cereza / seleccionar la cereza
3. Llenar la bandeja cosechera/embalar la cereza
4. Respetar normas de higiene y seguridad

✓ **Competencias conductuales para SURFRUT:**

1. Compromiso con los objetivos de la empresa
2. Comunicarse de manera efectiva
3. Trabajar en Equipo
4. Gestionarse a sí mismo/a

✓ **Competencias generales que promueve OIT:**

1. Cuidar la salud en la vida cotidiana
2. Generar igualdad entre hombres y mujeres

Surgen las primeras **propuestas de mejora** asignadas a Supervisión, Comunicación, Procesos, Ambiente laboral, Seguridad, Calidad.

Guía de Autoformación y Evaluación por Competencias




**PACKING DE CEREZAS**  
**SURFRUT**

Mejorando la productividad y la calidad:  
**EL TRABAJO DE PACKING DE CEREZAS AGROINDUSTRIAL SURFRUT LTDA.**





## ETAPA 2:

Comité DE GERENTES .....comité ESTRATÉGICO.....reunión semanal 30 min  
Equipo AAR CEREZAS.....comité TACTICO OPERATIVO...reunión diaria 20 min  
Supervisores & operarios.....equipo SIMAPRO.....reunión diaria 10 min c/turno

La EPR de la AAM trabajó la información y proceso datos. Definición de indicadores  
Equipo de supervisores & operarios de ambos turnos



# Definición puntos efectividad

La efectividad expresa el **grado de cumplimiento** de los objetivos planteados.

- 100      0      + 100

## Trabajamos en los diferentes Comités SIMAPRO



### Criterios usados:

- Indicadores que reflejen el propósito del proceso
- Amigables para el equipo del supervisor
- Disponer de resultados diarios/toma decisiones oportunas.
- Campo acción de equipos de trabajo
- Vinculables a las metas / bono

proceso	indicador	-100	0	+100	Resultado
<b>Recepción</b>	Costo Jornada diaria control calidad	2584	2314	2242	<b>1822</b>
	Costo Jornada diaria recepción	2880	2557	2419	<b>2124</b>
	% análisis recepción en < 45'	65	75	100	92
	%lotes c/descarga en T' < o = a 30'	50	70	100	81
	minutos detención packing	30	15	0	0,0
<b>Packing</b>	% eficiencia packing	95	100	102	<b>104,3</b>
	Rdto. Mano de Obra	17	23	27	<b>18,7</b>
<b>•Control De Calidad</b>	% Fruta buena en descarte	5	3	0	0,5
	% NC en Producto terminado	10	5	0	<b>66</b>
<b>•Embalaje</b>	Min. det. línea por error coordinación	20	15	0	15
	T° pulpa caja terminada	8	6	3	4.1
<b>Despacho</b>	Costo jornada diaria	2738	2491	2360	<b>2034</b>
	% pallets puros	70	80	90	<b>93,8</b>

## Mejoras a la gestión de metas

- ✓ Definir bono por logro metas es práctica de más de 15 años. Siempre vinculado a cantidad cajas.

El 2010 con efecto SIMAPRO incluimos:

- ✓ Metas medibles y con aporte de áreas apoyo, como gestión personas, informática, mantención.
- ✓ Ponderación entre variables de meta global
- ✓ Medición metas por equipos ponderadas
- ✓ Ponderación entre meta global y metas de equipos

## lo que no controlamos....

Una amenaza latente, el 12 de Diciembre

El ánimo de los equipos decayó,  
... costó reunirnos mirar indicadores al día siguiente  
... se va la mirada a la **“mitad vacía del vaso”**  
... pero... .. habían números buenos en procesos apoyo



**SURGIERON EN DIFERENTES ESPACIOS LAS OPORTUNIDADES  
DE MEJORA Y PELEAR HASTA LA ÚLTIMA CEREZA**

## Las mejoras al efecto del *imprevisto*



Al amparo del **paraguas que formamos** los diferentes comités SIMAPRO, ..... hicimos **lluvias de ideas** y concretamos:

- Continuar el proceso
- Trabajar granel y reembalar en destino.
- Ampliar la música a la sala de embalaje
- Aumentamos la cantidad de entradas a sortear a un Gran Bingo de Curicó



					Valor Real			%	Bono
Area	Pond.	Meta	Unidad	Meta	Valor Real	Diferencia	% Cump.	Pond.	Por área
Despacho	20%	Rendimiento MO	costo HH/día	2491	2034	-457	100%	20%	
	20%	Reclamos clientes	nº reclamos	0	1		80%	16%	
	20%	Rechazos SAG por errores	nº rechazos	0	1		80%	16%	
	40%	pallet puros (mismo calibre y color)	% pallet puros minimo	80%	93%		100%	40%	
<b>Meta Despacho</b>	100%							92%	<b>64%</b>
Control Calidad Recepción									
	100%	tpo Análisis por jornada (incluye muestreo-analisis) min	%muestreo <45min	100	92	-7,67	92%	92%	
<b>Meta CC Recepción</b>	100%							92%	<b>64%</b>

# ... y a los equipos de apoyo

Area	Pond.	Meta	Unidad	Meta	Valor Real	Diferencia	% Cump.	Pond.	Bono
Informática	70%	Cumplir compromisos de tiempo y funcionalidad	carta gantt a 30 julio	100%	80%	-0,2	85%	60%	
	30%	Fallas relacionado con sistemas o Hardware	total hrs falla/total hrs temp	1,5%	3%		100%	30%	
<b>Meta Informática</b>	100%							90%	<b>62%</b>
Mantención	30%	Entrega Packing fecha acordada	10-11-2010	21-11-2010	0%		80%	24%	
	40%	Disminucion de capacidad por problemas mantencion	Suma horas de falla + reducción de flujo por* equipos o infraestructura productiva 20% menor que 2009	11,5	7,00		90%	36%	
	30%	Numero observaciones entrega packing	20% menor que 2009	123,00	50		100%	30%	
<b>Meta Mantención</b>	100%							90%	<b>62%</b>
Gestion Personas	70%	disponer 100% personal para packing	cumplim packing + areas ap	100%	90,45%	-0,0955	90%	63%	
	30%	cumplir con standard de mano de obra	standard	2.453	1.830		100%	30%	
<b>Meta Gestion Persona</b>	100%							93%	<b>64%</b>



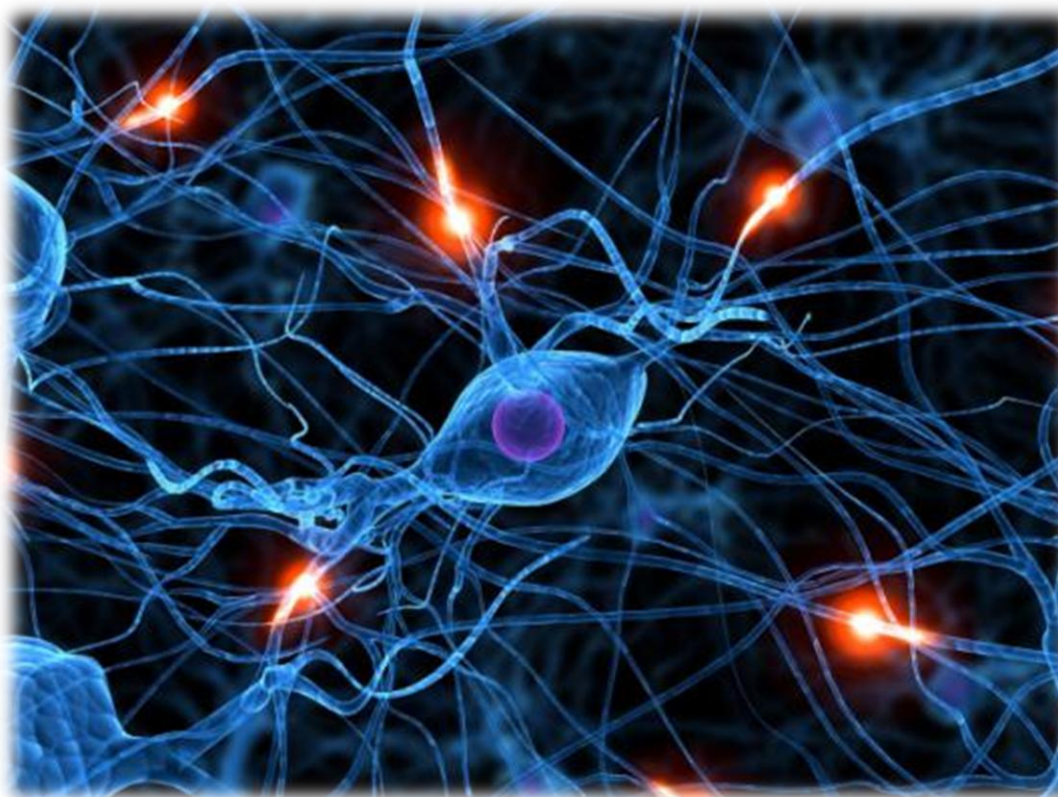
## **...hasta donde vemos nos falta por hacer**

- ✓ Medir la contribución al negocio cuando los puntos de efectividad sobrepasan el 0 y se acerca, llega y pasa el +100 y forma de distribuir ese adicional
- ✓ Mejor control y registro de las mejoras
- ✓ Instalar SIMAPRO en la AAM
- ✓ Medir el retorno sobre la inversión del entrenamiento
- ✓ Sostener con igual adrenalina SIMAPRO en las áreas deshidratado, gránulo y envasado

# Seguimos entusiasmado por

Es una herramienta que

- ✓ Se acopla y enriquece la cultura de SURFRUT,
- ✓ Se integra a la estrategia de sostenibilidad de la empresa.
- ✓ Instala mejores conversaciones entre trabajadores y entre ellos y jefaturas. Se fortalece el diálogo social.
- ✓ Desafía a innovar en las prácticas cotidianas.
- ✓ Facilita que las personas contribuyan desde su condición, realizando propuestas de mejora a la productividad, calidad, ambiente laboral.
- ✓ Es flexible en tanto se adapta a la realidad de la empresa.
- ✓ Se puede medir el impacto de la intervención, que contribuye a desarrollar las competencias, gestionar el talento y la estrategia de la empresa. Ganar – ganar.
- ✓ Mayoritariamente se puede financiar con franquicia tributaria. Capacitación una inversión no un gasto..



**MUCHAS GRACIAS, quedan invitados a conocernos**

*SURFRUT, AVDA RAMÓN Freire 1390, Romeral, Curico, Región del Maule  
Primavera 2011.*