Simón

REPORTE DE IMPACTO 2026

S1 2026 Enero - Junio 2026



Nuestra Teoría del Cambio



Simón

Es una plataforma de microlearning con IA diseñada para trabajadores de primera línea en América Latina.

A través de capacitaciones personalizadas desde el celular, permitimos que los colaboradores adquieran habilidades específicas de su rol y las apliquen de inmediato en su trabajo.

COMO RESULTADO:

INCREMENTAN SU PRODUCTIVIDAD

> 50%

vs. quienes no usan Simón.

AUMENTAN SUS INGRESOS

> 10%

anual.

PERMANECEN MÁS TIEMPO EN LA EMPRESA

<30%

en rotación de usuarios activos.

A largo plazo, Simón busca convertirse en un motor de inteligencia operativa que transforme la vida de sus usuarios potenciando su crecimiento laboral, expandiendo sus oportunidades dentro y fuera de la empresa, y consolidando su confianza profesional.

ESE MODELO ES LO QUE ESTAMOS CONSTRUYENDO CON SIMÓN 3.0.

Contexto: el problema que aborda Simón



Los trabajadores de primera línea enfrentan una combinación estructural de alta rotación, ingresos variables y capacitación poco aplicable al día a día. Medimos productividad, ingresos y rotación porque son los tres indicadores que más directamente determinan si alguien logra sostenerse en su trabajo en los primeros meses:

LA PRODUCTIVIDAD

no es un concepto abstracto: define si una empresa mantiene su empleo, comisiona o es prescendible.

LOS INCREMENTOS SALARIALES

rara vez llegan sin antes demostrar desempeño, autonomía y consistencia.

LA FALTA DE CLARIDAD

operativa en los primeros meses suele traducirse en errores, frustración y salidas tempranas.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

LOS 3 ESTÁN CONECTADOS

Los tres están conectados en un punto crítico: aprender a ejecutar bien el trabajo es lo que marca la diferencia para el colaborador entre comisionar antes y quedarse, o salir de la empresa; **ahí es donde interviene Simón**.



Nuestros usuarios

El usuario típico de Simón es un adulto joven en situación de vulnerabilidad económica, y en sus primeros tres meses de empleo. Esta radiografía confirma que nuestra plataforma interviene en el momento exacto de mayor riesgo operativo, funcionando como un anclaje de estabilidad laboral y económico cuando el colaborador es más vulnerable.

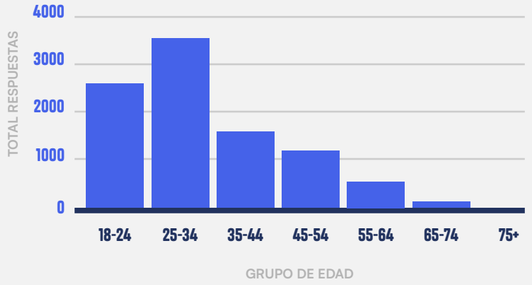
PRESENCIA GEOGRÁFICA



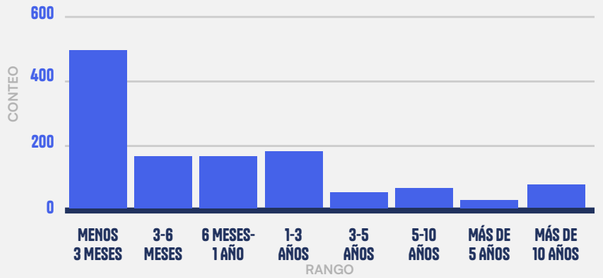
PROMEDIO DE USUARIOS ACTIVOS MENSUALES (MUA): 1,263

- Hombres: 54%
- Mujeres: 46%

EDAD:



ANTIGUEDAD EN EMPRESA:



SECTORES ENERO-JUNIO 2026

Alimentos y Bebidas	Servicios Financieros	Tecnología	Sector Público	Retail

Lo que cambiamos este semestre



EL PUNTO DE PARTIDA

Anteriormente, los usuarios compartían las respuestas a nuestras encuestas de impacto a través de Google Forms. Aunque este canal funcionaba, generaba fricción al sacarlos de su entorno de aprendizaje, limitaba nuestra identidad visual y nos impedía realizar un acompañamiento más personalizado.



LO QUE CAMBIAMOS PRIMERO: MEJORES PREGUNTAS

Antes de optimizar el canal de entrega, **diseñamos mejores preguntas** que nos permitieran entender a profundidad al colaborador, sus expectativas de crecimiento y su realidad económica desde el primer día:

Predicción de permanencia

¿Sientes que la empresa invierte en tu desarrollo?

¿Tienes claro cómo crecer dentro de esta empresa?

Situación económica

¿Cuánto ganas aproximadamente en un mes normal, bruto?

En los últimos meses, tu ingreso ha sido...
(escala de muy cambiante a siempre igual)

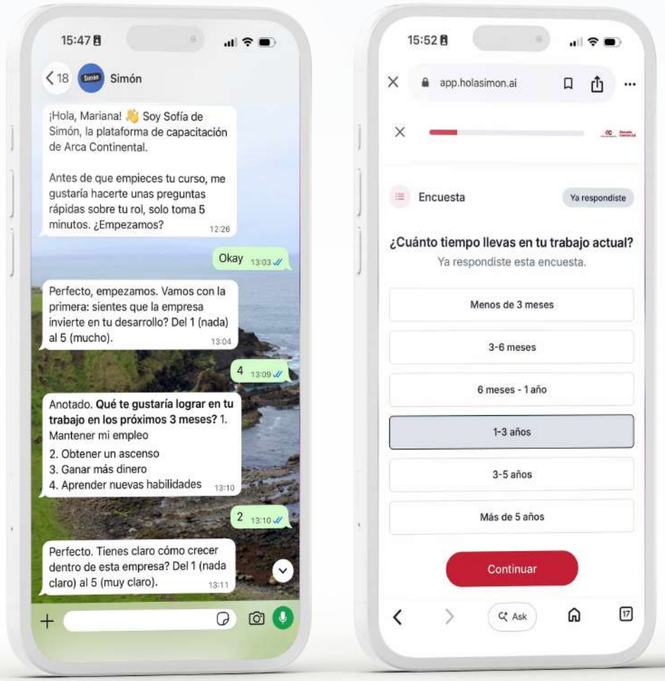
Es la primera vez que capturamos una línea base de ingreso pre-Simón de forma sistemática. En los cortes anteriores solo podíamos hablar de la primera comisión después del curso de onboarding.

AHORA PODREMOS HABLAR DE CAMBIO DE INGRESO.

¿CUÁL CANAL GENERA MEJORES DATOS?

Para asegurar que responder a estas preguntas fuera un proceso cómodo y fluido, evaluamos distintos canales de entrega. Pusimos a prueba dos alternativas frente al formato tradicional de Google Forms (tasa de respuesta del 30%):

PUSIMOS A PRUEBA DOS ALTERNATIVAS:



WHATSAPP SIMÓN

integrar las encuestas directamente en la plataforma Simón y enviarlas a través de un agente de chat interactivo vía WhatsApp.

Resultados preliminares:

El temor inicial de que responder las encuestas dentro del flujo de Simón dañara la tasa de graduación o la experiencia del usuario no se materializó. Los colaboradores adoptaron el cambio con naturalidad:

TASA DE RESPUESTA EN ARRANQUE

43%

SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS

95%

ESTAN EL LÍNEA O POR ENCIMA DE LOS CANALES EVALUADOS.

¿Qué medimos y Cómo?

El análisis se basa en encuestas aplicadas en dos momentos: al arranque y término del curso.

Estos tres indicadores son las palancas del ciclo de movilidad social que Simón busca activar: una mayor productividad acelera comisiones, mejores ingresos, y permanencia.

Periodo: Enero - Junio 2026



USUARIOS INCLUIDOS ESTE SEMESTRE:

Productividad

“¿Sientes que tu desempeño laboral mejoró gracias a esta capacitación?”

412 USUARIOS

Aplicación de habilidades

“¿En la última semana aplicaste alguna habilidad del curso?”

830 USUARIOS

Señales de permanencia en la empresa

“¿Tienes claro cómo crecer?” +
“¿Sientes que la empresa invierte en ti?”

107 USUARIOS

Ingresos

(Primera comisión Empresa del Sector Financiero)

115 USUARIOS

encuestados a los ~90 días de incorporación.

Simón

DEFINICIONES CLAVE:

Usuario Activo:
Colaborador que ha entrado a la plataforma e interactuado con al menos un video.

Dominio de Habilidades:
Capacidad de ejecutar tareas complejas y/o enseñar a otros.

Reconocemos sesgos de auto-percepción, sesgo de graduados en encuestas de cierre y límites de muestra en ingresos, los cuales se explicitan más adelante.

RESULTADOS DE IMPACTO

Impacto en Productividad

El impacto de la plataforma en la productividad se mide a través de **cuatro dimensiones críticas:** autopercepción de desempeño, transferencia inmediata de conocimientos, crecimiento en el dominio de habilidades y cambio en aspiraciones profesionales.

EL ANÁLISIS INCLUYE:

1,276
ENCUESTAS DE CIERRE

1,318
ENCUESTAS DE ARRANQUE

RESULTADOS CLAVE:

Mejora de Desempeño

El **93%** de los colaboradores reporta una mejora en su desempeño laboral tras completar los cursos **(N = 428)**.

Aplicación de Habilidades

El **86.7%** puso en práctica al menos una habilidad aprendida en la semana posterior al curso. De estos, el **42.3%** reporta aplicarlas casi a diario, mientras que el **44.4%** lo hace una o dos veces por semana.

Dominio de Habilidades

El nivel de dominio avanzado pasó del **81%** al **83%** (ganancia neta de **+2 puntos** porcentuales).

(Nota: Esta métrica depende de la autopercepción; en Simón 3.0 se integrará un sistema para medirla objetivamente).

Transformación de Metas (Pre vs. Post Curso)

Meta a 3 meses	Pre-curso	Post-curso
Mantener mi empleo	**7.1%**	**10.6%**
Obtener un ascenso	**14.2%**	**23.3%**
Ganar más dinero	**38.9%**	**15.6%**
Aprender nuevas habilidades	**39.8%**	**50.6%**

Simón

INTERPRETACIÓN DEL IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD

Estos resultados **sugieren cambios en el comportamiento laboral autopercibido y en la autonomía del usuario.**

El hallazgo más revelador de este semestre fue un cambio profundo de mentalidad. Al integrar el aprendizaje personalizado en la rutina diaria del colaborador, logramos que sus metas evolucionen de la urgencia económica inmediata hacia la construcción de una trayectoria sostenible.

Simón no solo enseña a ejecutar mejor; impulsa una reconfiguración de las aspiraciones del trabajador.

Impacto en Ingresos



Este semestre el análisis se concentra en una sola cuenta: **una Empresa de Servicios Financieros, con lógica de compensación variable por comisión.**

Caso de una empresa de Servicios Financieros:

Activación de Comisiones Tempranas.

RESULTADOS CLAVE:

Cohorte de graduados de

ABRIL–MAYO 2026

con **115** RESPUESTAS VÁLIDAS

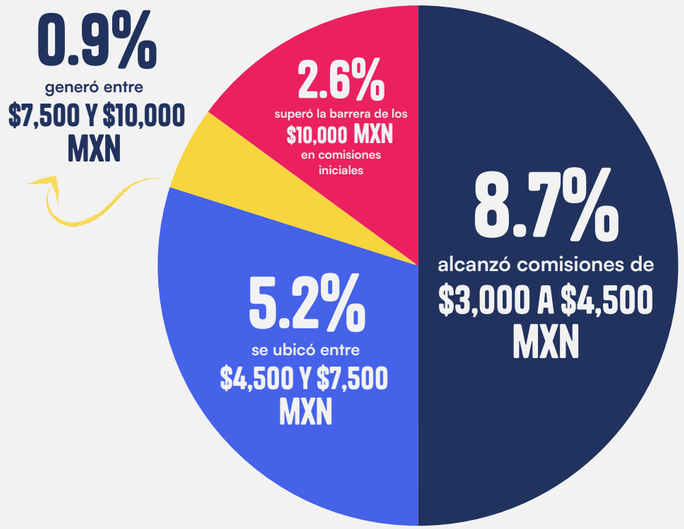
82.6%

De los usuarios logró activar su primera comisión en un rango de:

$1,000 A $3,000

Durante sus primeros **90** DÍAS

Casos de Alto Rendimiento:



INTERPRETACIÓN

Ingreso variable inmediato (Caso de la Empresa de Servicios Financieros): Opera como un catalizador que acelera el aprendizaje en ventas, permitiendo que los colaboradores bajo esquemas de comisiones comiencen a generar ingresos adicionales.

Simón

TESTIMONIOS



ANA

Lleva 6 meses en MAJA.



Trabaja a comisión, así que el ingreso varía según lo que vende. El curso de Simón que tomó fue sobre patrones de los productos, en formato de videos cortos.

Puso un ejemplo concreto: un cliente interesado en un termo. Ana le explicó el origen y la historia del diseño, y eso fue lo que cerró la venta. Antes, ese tipo de conversación no la tenía; ahora forma parte de cómo vende.

Después de terminar el curso, Ana volvió a entrar a la plataforma por su cuenta pero vio que no están disponibles los nuevos patrones disponibles en la tienda.

PARA SIMÓN, EL CASO DE ANA MUESTRA EL MECANISMO FUNCIONANDO EN SU FORMA MÁS DIRECTA: CONOCIMIENTO DE PRODUCTO TRASLADADO A CONVERSACIÓN DE VENTA, TRASLADADO A CIERRE. TAMBIÉN SEÑALA DÓNDE ESTÁ EL SIGUIENTE CURSO QUE HAY QUE CONSTRUIR.

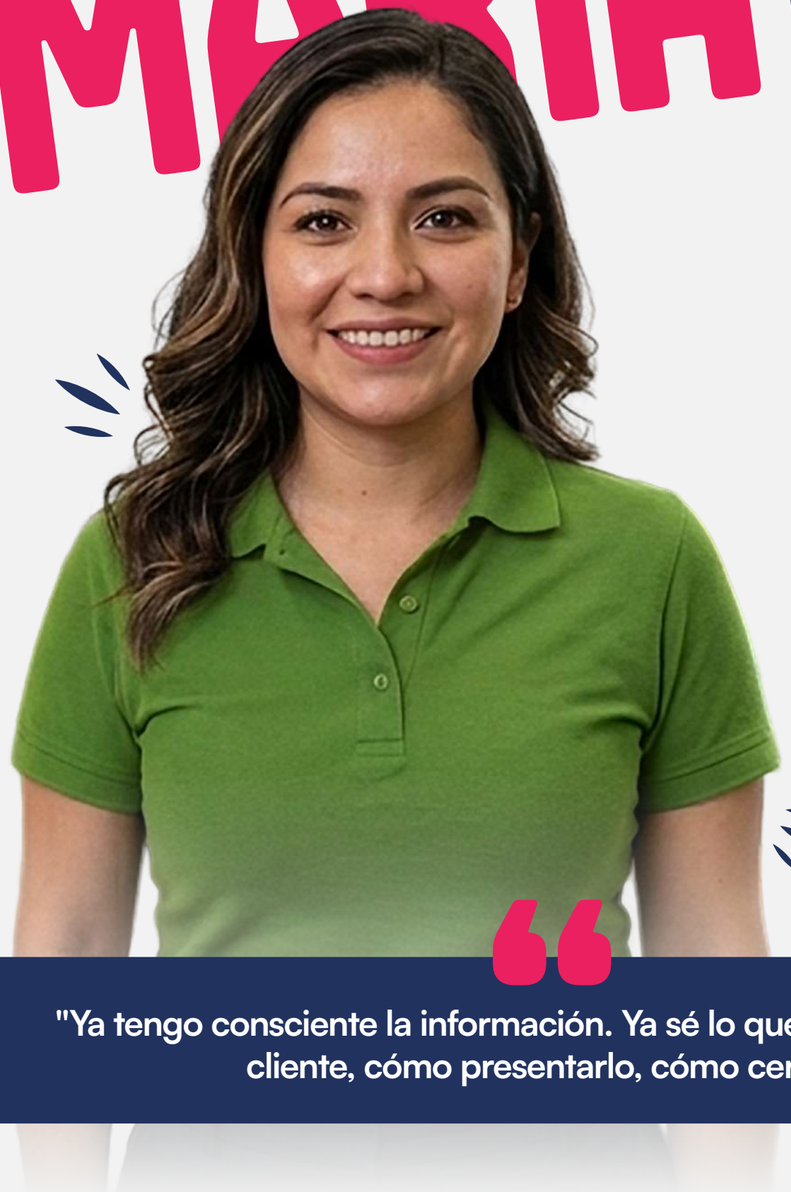
> “Sí me ayudó a cerrar la venta para que se llevaran el artículo”

> “Hace que le demos más impulso a nuestra venta, y eso sí ayuda con la comisión”

> “Estaría bueno una actualización”

MARÍA

Lleva 40 días en Dimex.



María lleva cuarenta días en Dimex. Es mamá, tiene un emprendimiento de ropa en línea, y divide su jornada entre sus hijos y las horas disponibles para prospectar. **Todavía no llega a los noventa días del programa.**

Al completar el curso y obtener una precalificación positiva, recibió su primer depósito de $1,000 por parte de dmX.

En la actividad de competencia grupal presencial que siguió a los cursos, **María terminó en quinto lugar entre todos los participantes.** No porque hubiera memorizado más, sino porque había entendido la lógica del proceso.

PARA SIMÓN, EL CASO DE MARÍA ILUSTRA UN RESULTADO ESPECÍFICO: LA CAPACITACIÓN TRANSFIERE EL CONOCIMIENTO OPERATIVO ANTES DE QUE EL INGRESO VARIABLE SE MATERIALICE. LA PRIMERA COMISIÓN GRANDE TODAVÍA NO LLEGA. LA RUTA PARA OBTENERLA YA ESTÁ INTERIORIZADA.

> "Ya tengo consciente la información. Ya sé lo que le voy a pedir al cliente, cómo presentarlo, cómo cerrar."

> “Todo fue gracias a Simón”

ANGÉLICA

Empezó haciendo pasteles en casa.



Hoy atiende bodas de cientos de invitados. Lleva 35 de 52 lecciones del curso de finanzas de Simón, junto a Mariana, su nuera, que la apoya con los retos técnicos de la plataforma.

Lo que la movió a actuar fue el módulo de marketing: empezó a publicar en Facebook, amplió su base de clientes y abrió acceso a entregas en zonas más lejanas. Con los nuevos ingresos está reinvirtiendo en equipo: herramientas, moldes, bases.

PARA SIMÓN, EL CASO DE ANGÉLICA MUESTRA EL MECANISMO COMPLETO:
APRENDIZAJE ➔ ACCIÓN ➔ RESULTADO ECONÓMICO.





Qué aprendimos



Este semestre nos dejó dos revelaciones clave que cambian la forma en que medimos el impacto en trabajadores de primera línea:

Nuestros usuarios están cambiando de metas a corto plazo.

Este cambio de mentalidad demuestra que la capacitación reduce la ansiedad económica inmediata al dar un sentido de competencia técnica y una ruta clara de crecimiento interno.

Simón 3.0: Hacia la reducción de encuestas de percepción.

El objetivo técnico de la nueva plataforma es evolucionar de un modelo basado en encuestas de autopercepción, a uno sustentado en **inteligencia operativa dura**. En el futuro, no necesitaremos preguntar su nivel en las habilidades para su trabajo; lo sabremos usando los datos de la propia plataforma.

Limitaciones y Mitigantes



ALCANCE DE LOS DATOS

- **Fotografías locales:** Los datos actuales provienen de momentos y cohortes específicos. Deben interpretarse como señales de tendencia, no como un comportamiento de toda nuestra base de usuarios.
- **El reto de la causalidad:** Con los datos actuales podemos hablar de una fuerte correlación positiva entre usar Simón y la permanencia laboral, pero aún estamos construyendo el camino para fortalecer una relación de causalidad.

EL FACTOR HUMANO

- **La voz del colaborador:** Hoy confiamos en lo que el usuario nos reporta sobre su propio dominio y productividad. El reto es cruzar esa percepción con métricas de desempeño reales y externas en su día a día.
- **El sesgo del entusiasmo:** Quienes terminan los cursos y responden son los usuarios más comprometidos, por lo que las métricas de éxito post-curso tienden de forma natural a reflejar un escenario optimista.
- **¿Retención o desinterés previo?:** La baja actividad de quienes dejan la empresa puede significar que Simón no los retuvo, o simplemente que eran colaboradores desconectados de cualquier iniciativa interna antes de salir.

EVOLUCIÓN DE SIMÓN

- **Experiencia unificada:** Optimizamos el diseño de las encuestas bajo la identidad de Simón para que el usuario las responda de forma natural dentro de su flujo de aprendizaje, mejorando la tasa y calidad de respuesta.
- **Menos encuestas, más datos objetivos:** El futuro de Simón 3.0 es automatizar la medición. Buscamos que el impacto se demuestre con el uso directo de la plataforma y datos operativos duros, reduciendo la dependencia de preguntas subjetivas.

¿Qué sigue?

El valor de Simón no está solo en enseñar, sino en anclar al colaborador en el momento exacto en que su permanencia está en juego.

El siguiente paso es consolidar el seguimiento longitudinal: ingreso, retención, dominio de habilidades, a lo largo de más cuentas, y avanzar hacia una medición de habilidades sustentada en datos de la plataforma, no en autopercepción.

ESTE REPORTE DEMUESTRA QUE EL PRIMER ESLABÓN DE ESA CADENA YA ESTÁ FUNCIONANDO.