

INDUSTRIA FRUTÍCOLA CHILENA Y LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

ASOCIACIÓN DE EXPORTADORES DE FRUTAS DE CHILE A.G. (ASOEX)



J. RODRIGO LÓPEZ U

Presidente Comité Laboral ASOEX

Gerente General – OTIC AGROCAP



MESA FRUTÍCOLA

AGENDA

- 1. DESCRIPCIÓN DEL PAÍS Y DE SU INDUSTRIA FRUTÍCOLA.**
- 2. LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.**
- 3. CAPACITACIÓN EN LA INDUSTRIA FRUTÍCOLA.**
- 4. EL SISTEMA INTEGRAL DE MEDICIÓN Y AVANCE DE LA PRODUCTIVIDAD - SIMAPRO.**
- 5. ESTUDIO COMPETENCIAS DE LOS MANDOS MEDIOS.**
- 6. EL EJEMPLO DEL COMITÉ DEL KIWI.**
- 7. COMENTARIOS FINALES.**

1. DESCRIPCIÓN DEL PAÍS Y DE SU INDUSTRIA FRUTÍCOLA



GEOGRAFÍA DE CHILE

Chile es un país en 3 continentes:

- 1) Chile Continental (América del Sur)
- 2) La Antártica Chilena
- 3) Isla de Pascua (Oceanía)

Chile continental se divide en cuatro grandes regiones geográficas:

- 1) Desierto de Atacama Norte
- 2) Fértil Valle Central
- 3) Región de Los Lagos
- 4) Las islas y fiordos

Superficie Total: 756.950 kilómetros cuadrados

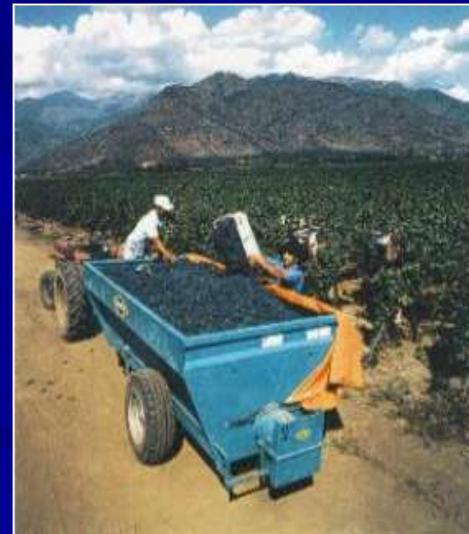
Capital: Santiago – Clasificada como la 2° de 140 ciudades de Latino América en encuesta de habitabilidad de 2011 en el Economist Intelligence Unit



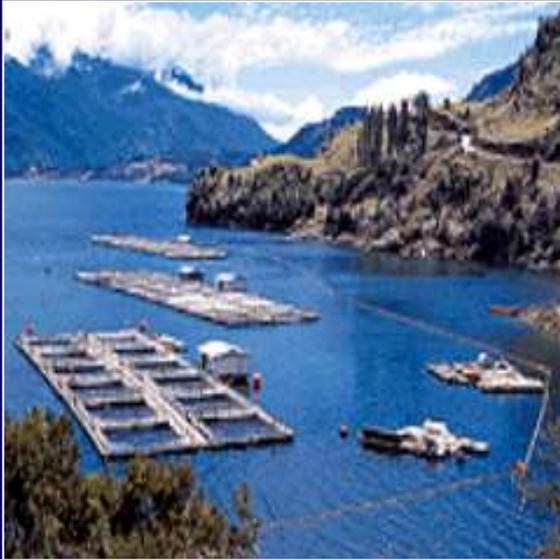
NORTE DE CHILE



VALLE CENTRAL



REGIÓN DE LOS LAGOS



SUR DE CHILE: FIORDOS

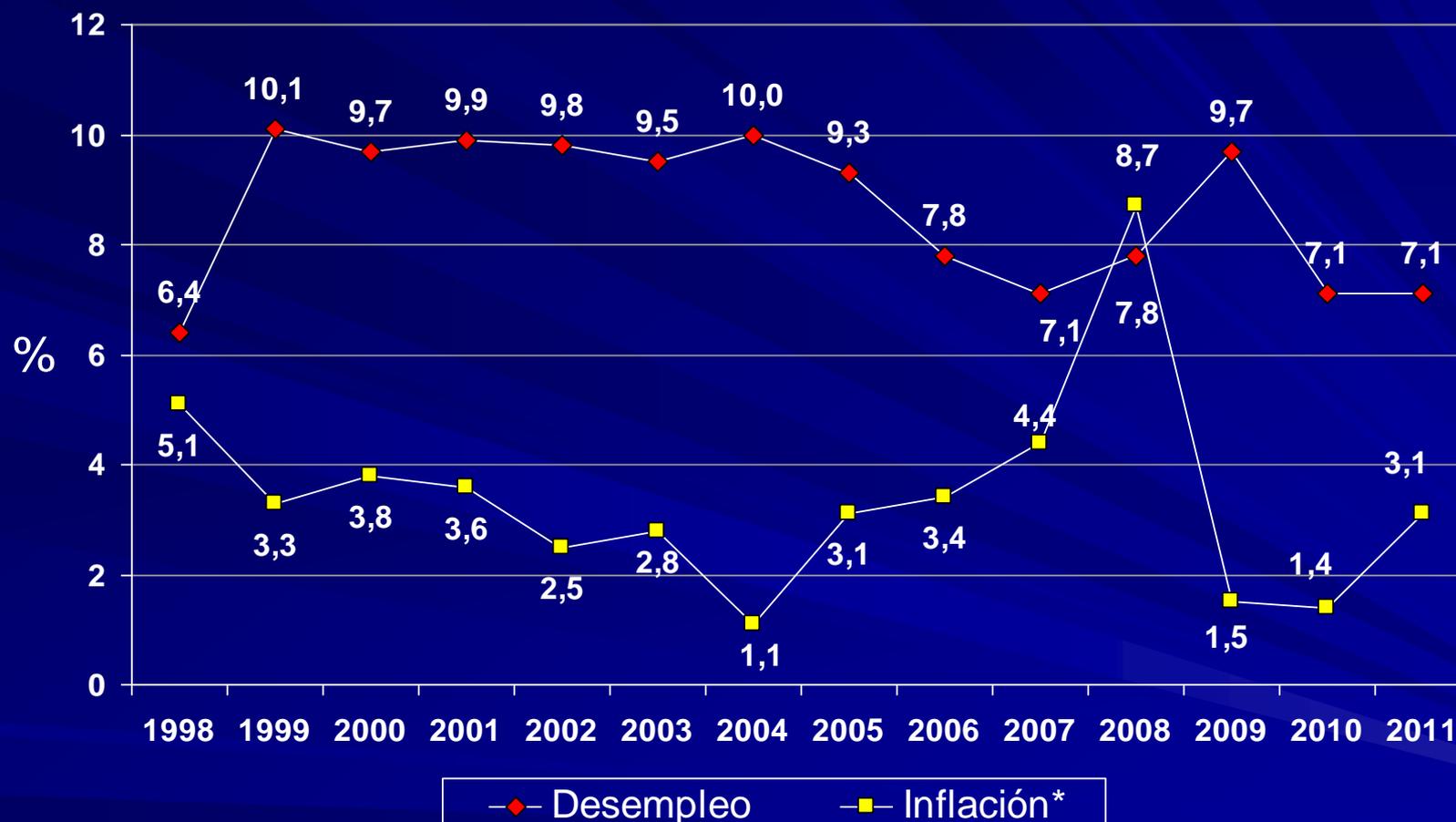


• DEMOGRAFÍA

- Población: 16.500.000
- Fuerza Laboral: 8 millones
- Tasa de mortalidad infantil: 7.36/1000
- Lugar 44 en índice de desarrollo humano (ONU 2011)
- Esperanza de vida al nacer: 79,1 años
- Tasa de alfabetización de adultos: 98,6%
- Tasa de matrícula combinado educación primaria, secundaria y terciaria : 84,7%



CHILE: DESEMPLEO E INFLACION



Source: Banco Central de Chile (www.bcentral.cl)

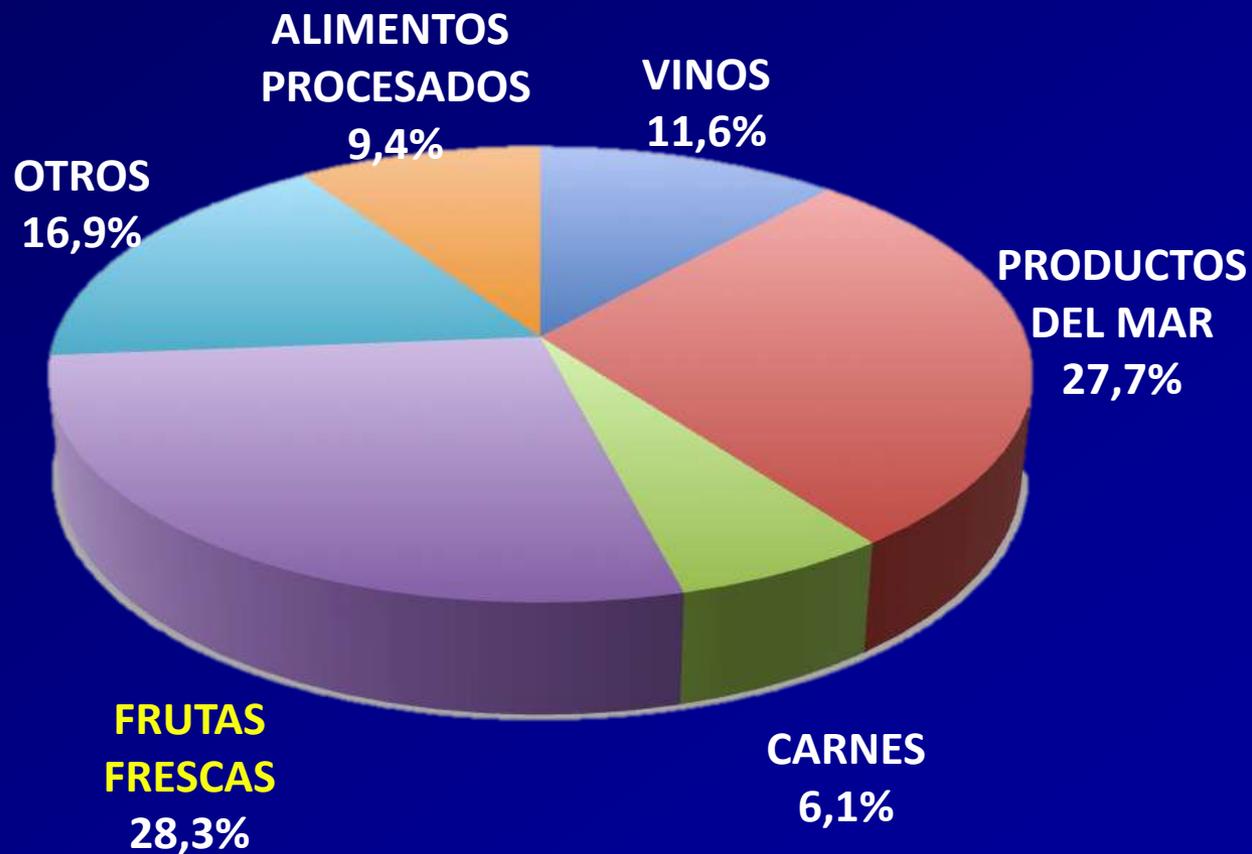
* La serie de datos usa metodologías diferentes con el tiempo y no hay actualmente ninguna combinación oficial.

CHILE ES UN PROVEEDOR CONFIABLE DE ALIMENTOS AL MUNDO Y TRABAJAMOS PARA CONVERTIR AL PAÍS EN UNA POTENCIA ALIMENTARIA.



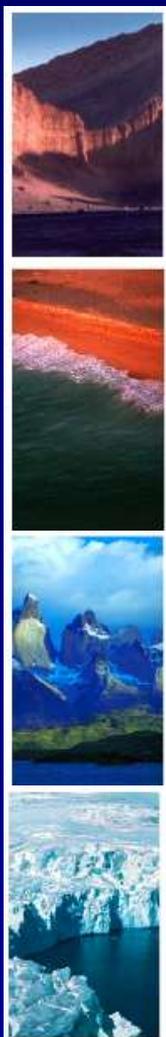
FRUTA FRESCA: INDUSTRIA EXPORTADORA DE ALIMENTOS MÁS GRANDE DE CHILE

- LAS EXPORTACIONES DE ALIMENTOS ALCANZARON **US\$14,6 BILLONES** EN 2011.
- LA FRUTA FRESCA (**28,3%**) ES EL MAYOR SUB-SECTOR EXPORTADOR DE ALIMENTOS AL MUNDO.



CHILE – ISLA FITOSANITARIA

MANTENER LA CONDICIÓN FITOSANITARIA ES BÁSICO.



- DESIERTO DE ATACAMA
- OCÉANO PACÍFICO
- CORDILLERA DE LOS ANDES
- ANTÁRTICA

INFORMACIÓN GENERAL DE LA INDUSTRIA

AÑO	MILLIONS US\$ FOB	TONS (000)
1970	15	S/I
1975	39	S/I
1980	168	261
1985	356	533
1990	747	1.040
1995	1,162	1.310
1996	1,346	1.439
1997	1,292	1.321
1998	1,363	1.469
1999	1,359	1.549
2000	1,391	1.400
2001	1,398	1.600
2002	1,550	1.752
2003	1,650	1.899
2004	1,750	2.107
2005	1,800	2.143
2006	2,000	2.182
2007	2,601	2.430
2008	2,704	2.363
2009	2,834	2.394
2010	3,500	2.466
2011	3,869	2.641

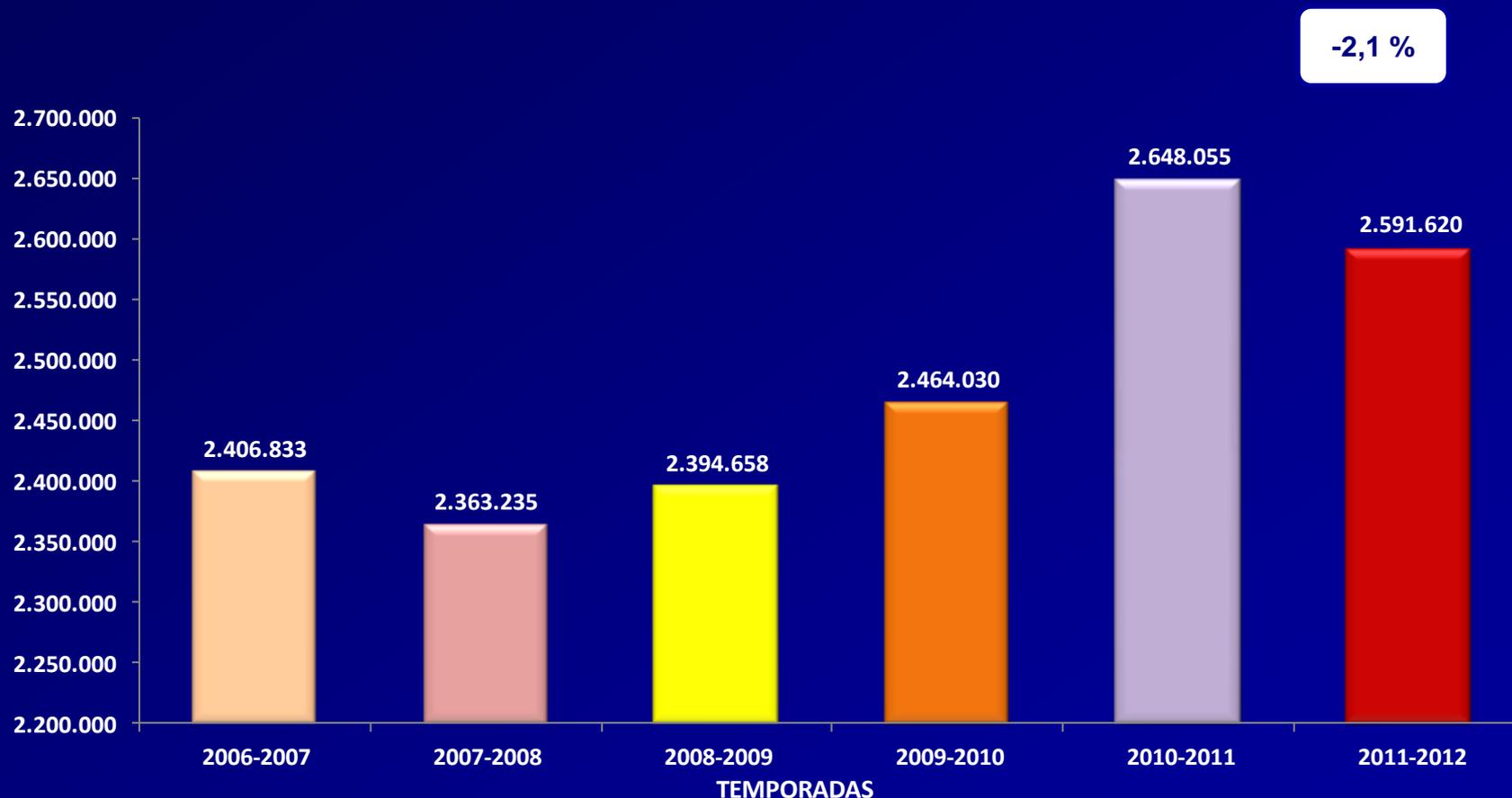
- **MÁS DE 7.800 PRODUCTORES DE FRUTA FRESCA (SOBRE 5 HÁ)**
- **747 COMPAÑÍAS EXPORTADORAS.**
- **MÁS DE 1.700 IMPORTADORES DE FRUTA FRESCA EN EL MUNDO .**
- **EMPLEO QUE GENERA LA INDUSTRIA:**
 - **150.000 PERMANENTES**
 - **300.000 TEMPORALES**
- **EN PROMEDIO, EL 65% DE LA FRUTA FRESCA DE CHILE ES EXPORTADA, EL RESTO DESTINADO A LA INDUSTRIA PROCESADORA Y MERCADO INTERNO.**
- **MÁS DE 100 PAÍSES EN EL MUNDO RECIBEN MÁS DE 30 ESPECIES DE FRUTA FRESCA PRODUCIDA EN CHILE**

SUPERFICIE PLANTADAS CON FRUTALES

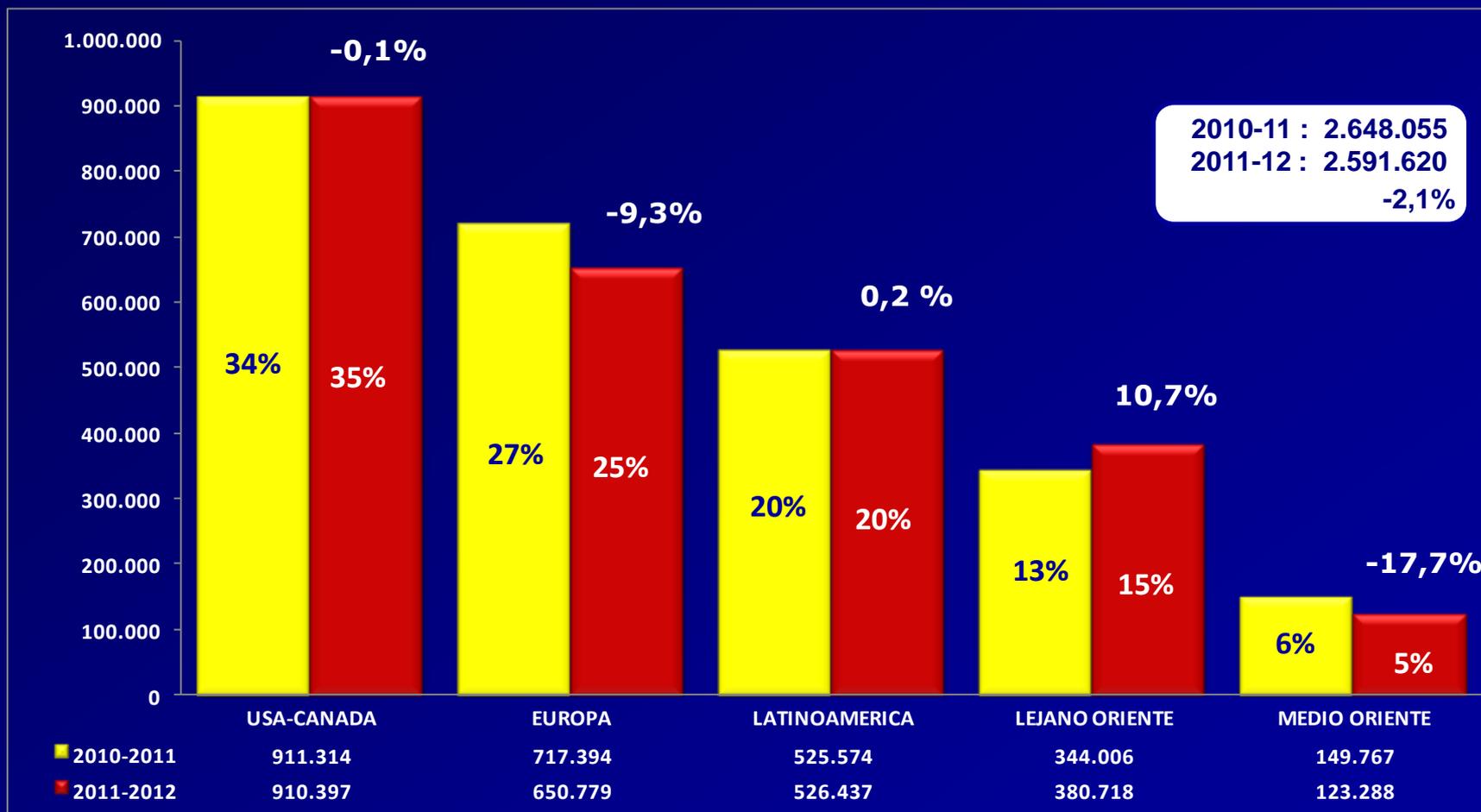
ESPECIE	1997	2007	VAR%	PAR%
	HECTAREAS	HECTAREAS		
UVAS	43,865	61,316	39,78	20%
PALTAS	17,061	39,842	133,53	13%
MANZANAS	39,979	36,245	-9,34	12%
CIRUELAS	12,416	17,536	41,24	6%
DURAZNOS	11,841	16,24	37,15	5%
NUECES	7,642	14,2	85,82	5%
CEREZAS	5,006	13,10	161,59	4%
ARANDANOS	1,475	9,975	576,27	3%
KIWIS	7,714	9,455	22,57	3%
NARANJAS	7,297	8,85	21,28	3%
LIMONES	7,766	7,645	-1,56	2%
FRAMBUESAS	7,255	7,196	-0,81	2%
ALMENDROS	5,893	7,124	20,89	2%
PERAS	11,887	6,05	-49,10	2%
OTROS	26,481	55,497	109,5	18%
TOTAL	213,518	310,266	45,31	100%

- **TOTAL SUPERFICIE EN PRODUCCIÓN DE FRUTA FRESCA – 310.266 HECTÁREAS (INCLUYE ESPECIES EN PRODUCCIÓN, FORMACIÓN Y NUEVAS PLANTACIONES)**
- **UVAS DE MESA, MANZANAS Y PALTAS, PRINCIPALES ESPECIES PLANTADAS, REPRESENTANDO 45% DEL TOTAL**
- **ÁREAS DE MAYOR CRECIMIENTO EN PRODUCCIÓN – ARÁNDANOS , PALTAS Y CEREZAS.**

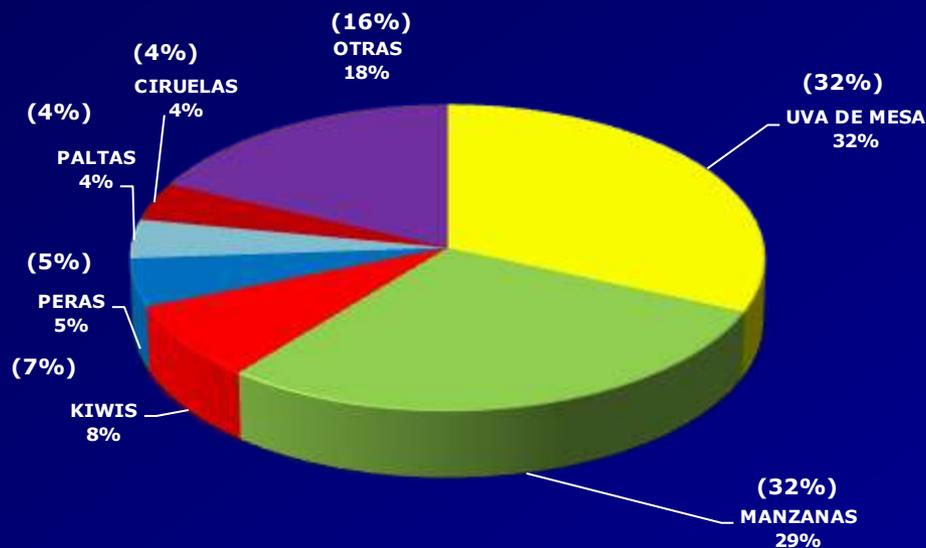
EXPORTACIÓN DE FRUTA FRESCA AL MUNDO EVOLUCIÓN ÚLTIMAS SEIS TEMPORADAS (Toneladas)



EXPORTACIÓN FRUTA FRESCA SEGÚN MERCADO DE DESTINO (Toneladas)



PRINCIPALES ESPECIES EXPORTADAS (Toneladas)



() % Representación Temporada 2010-11

ESPECIES	TEMPORADAS		%
	2010-2011	2011-2012	VAR
UVA DE MESA	852.533	821.946	-3,6
MANZANAS	849.438	753.601	-11,3
KIWIS	184.894	208.362	12,7
PERAS	134.638	130.942	-2,7
PALTAS	98.416	105.947	7,7
CIRUELAS	101.149	105.359	4,2
NARANJAS	54.253	80.706	48,8
CEREZAS	57.986	71.457	23,2
ARANDANOS	69.704	70.701	1,4
NECTARINES	62.425	61.867	-0,9
LIMONES	46.867	43.009	-8,2
DURAZNOS	38.119	34.840	-8,6
CLEMENTINAS	32.282	34.146	5,8
NUECES	25.983	22.683	-12,7
MANDARINAS	11.470	17.996	56,9
OTRAS	27.897	28.057	0,6
TOTAL	2.648.055	2.591.620	-2,1

RANKING DE CHILE EN EXPORTACIONES MUNDIALES DE FRUTA FRESCA (TON)

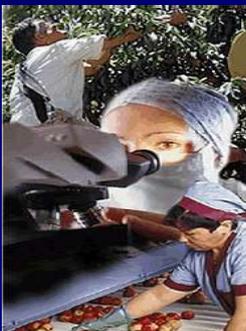
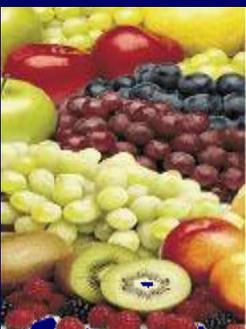
UVA DE MESA	N°1
CIRUELAS	N°1
ARÁNDANOS	N°1
PALTAS	N°2
MANZANAS	N°3
CEREZAS	N°3
KIWIS	N°3
DURAZNOS Y NECTARINES	N°4
PERAS	N°5

ASOCIACIÓN DE EXPORTADORES DE FRUTAS DE CHILE A.G.

- ENTIDAD PRIVADA SIN FINES DE LUCRO.
- FUNDADA EN 1935.
- MIEMBROS: PRODUCTORES-EXPORTADORES Y TRADERS.
- 351 COMPAÑÍAS ASOCIADAS QUE REPRESENTAN A MÁS DE 6.000 PRODUCTORES.
- SUS SOCIOS REPRESENTAN EL 92% DEL VOLUMEN EXPORTADO Y EL 65% DE LA PRODUCCIÓN.
- DIRECTORIO INTEGRADO POR PRODUCTORES-EXPORTADORES, EXPORTADORES Y TRADERS.
- DIRECTORIO PARITARIO ENTRE EMPRESAS GRANDES, MEDIANAS Y PEQUEÑAS.
- ORGANIZA Y APOYA SUS COMITÉS POR ESPECIES (PALTAS, CITRICOS, CEREZAS, KIWIS, NUECES , CIRUELAS DESHIDRATADAS Y OTROS).
- CERTIFICADA ISO 9001:2008.



OBJETIVOS DE ASOEX



- **FACILITAR EL PROCESO EXPORTADOR**
- **DEFENSA DE LOS INTERESES GENÉRICOS DEL SECTOR**
- **APERTURA Y DEFENSA DE LOS MERCADOS**
- **ADMINISTRAR ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN EN EL EXTERIOR**
- **APOYO A LA CAMPAÑA DE IMAGEN PAÍS**
- **ADMINISTRACIÓN DE CONVENIOS FITOSANITARIOS Y DE SITIOS DE INSPECCIÓN**
- **CUMPLIMIENTO EXIGENCIAS INTERNACIONALES (CHILEGAP®)**
- **INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN (FDF)**
- **FOMENTO PRODUCTIVO (AGENTE OPERADOR CORFO)**
- **CAPACITACIÓN (OTIC AGROCAP)**
- **PROVEER INFORMACIÓN TÉCNICA ACTUALIZADA DE APOYO A LA INDUSTRIA**
- **DIFUNDIR INFORMACIÓN DE GESTIÓN DE MERCADO (SIMFRUIT)**
- **CONTRIBUIR A LA TRANSPARENCIA**
- **PRODUCIR SINERGIAS INTERNAS Y EXTERNAS**

NUESTRO CLIENTE ES LA FRUTA

LA INDUSTRIA FRUTÍCOLA CHILENA Y LOS DESAFÍOS QUE ENFRENTA:



- **COSTOS QUE SE INCREMENTAN AÑO TRAS AÑO, SIN EL CONSECUENTE AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.**
 - ✓ **SALARIOS, ENERGÍA, FLETES, INSUMOS, ETC.**
- **INCREMENTO DE LAS EXIGENCIAS INTERNACIONALES:**
 - ✓ **BPA, BPM.**
 - ✓ **CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO EN USO DE AGROQUÍMICOS, CONDICIONES LABORALES, RESPETO AL MEDIO AMBIENTE, ETC.**
 - ✓ **FALTA DE ARMONIZACIÓN EN GENERAL**
- **MAYOR CONCENTRACIÓN DEL PODER DE COMPRA.**
- **NUEVAS BARRERAS A LA COMPETENCIA EXTERNA (EMISIONES DE CARBONO, LONGITUD DEL VIAJE, ETC.)**
- **MAYOR COMPETENCIA.**
- **NUEVOS MERCADOS Y CLIENTES MÁS SOFISTICADOS.**
- **DESENCANTAMIENTO CON LA AGRICULTURA.**
- **BÚSQUEDA DE MAYOR PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD:**
 - ✓ **VARIETADES, CADENA OPERATIVA**
 - ✓ **LA CLAVE ESTA EN LAS PERSONAS**

EL MODELO DE SUSTENTABILIDAD DE LA INDUSTRIA



Las personas y la naturaleza pueden co- existir en armonía productiva, permitiendo satisfacer las necesidades sociales, económicas y ambientales.



DIÁLOGO SOCIAL



Destacado hito laboral: Se constituye mesa permanente de Diálogo Social y Laboral en el sector productor exportador frutícola

En una importante reunión celebrada el pasado 22 de febrero en la Sala Granal de Chilex de la Casa Central de la Universidad de Chile, se reunió por primera vez el diálogo social y empresarial del sector frutícola y hortalizero nacional, constituyendo una instancia de coordinación y trabajo permanente. La Mesa de Diálogo Social y Laboral...

La Mesa Chile que dialoga establece un diálogo y colaboración permanente entre los actores involucrados y se constituye en instancia permanente para abordar los desafíos de las frutas de la Mesa de Diálogo Social y Laboral...

El día de constitución fue presidido por parte de los representantes por la Facultad de Magisterio Profesional de la Universidad Nacional de Trujillo, Coordinador de la Federación de Industrias Agrícolas, Apícolas y Avícolas de Chile de la UTEM, Sr. Coordinador General de Chilex, Sr. Coordinador General de Chilex, Sr. Coordinador General de Chilex...

Por los actores productivos agrícolas, vino el Sr. Director General de Chilex, Sr. Director General de Chilex, Sr. Director General de Chilex...

Por la representación, fueron la Asociación de Productores de Chile, A.C., y la Federación de Productores de Frutas de Chile, F.P.F.C.

El documento se elaboró en el marco del proceso de diálogo social y laboral en el sector frutícola y hortalizero nacional...

ARTÍCULO PRIMERO: El día de constitución de la Mesa de Diálogo Social y Laboral...

ARTÍCULO SEGUNDO: El día de constitución de la Mesa de Diálogo Social y Laboral...

ARTÍCULO TERCERO: El día de constitución de la Mesa de Diálogo Social y Laboral...

EL AÑO 2008 SE CREA LA MESA PERMANENTE DE DIÁLOGO SOCIAL Y LABORAL DEL SECTOR FRUTÍCOLA. LA PRIMERA EN EL PAÍS.

OBJETIVOS:

- MEJORAR LAS RELACIONES INTERNAS DEL AMBIENTE LABORAL Y GENERACIÓN DE CONFIANZAS.
- ADAPTAR LAS REGULACIONES "INDUSTRIALES-URBANAS A LA REALIDAD DEL TEMPORERO Y LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA.
- POSICIONAR A LA PERSONA EN EL CENTRO DE NUESTRA ACTIVIDAD
- PARTICIPAR EN LA MESA NACIONAL DE DIÁLOGO AGRÍCOLA DE LOS MINISTERIOS DEL TRABAJO Y AGRICULTURA.
- ESTIMULAR LA CREACIÓN DE MESAS DE DIÁLOGO REGIONALES.
- ESTIMULAR A OTROS SECTORES A REPLICAR MODELO

• A FINES DEL AÑO 2008 SE RECREA LA MESA AGRÍCOLA DE DIÁLOGO TRIPARTITA CON PARTICIPACIÓN DE MINISTERIOS Y SERVICIOS

• EN 2010 SE CREA UN COMITÉ DE COORDINACIÓN EN LA SNA

CHILEGAP – PROGRAMA NACIONAL DE BUENAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS

- Los exportadores y productores son requeridos cada temporada con un abanico de múltiples certificaciones y exigencias de sus compradores.
- El resultado ha sido mayores costos para toda la industria.
- ChileGap es la respuesta de la industria chilena: el primer ejemplo mundial de armonización para mercados europeos, estadounidenses y la R.P China.
- Responde armonizando los distintos programas de BPA, BPM, BPL, RSE , medioambientales y otros: un desafío de la industria global de frutas y hortalizas.
- Características:
 - Proceso no discriminatorio y voluntario.
 - Competencia.
 - Seguridad.
 - Actualizado.
 - Reconocido internacionalmente – GlobalGap, NSF Davis Fresh (Prosafe) y ChinaGap.
 - Certificado por entidades acreditadas Internacionalmente.

ChileGAP®

2. LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES



ETAPAS



PERFILES OCUPACIONALES SUB-SECTOR FRUTÍCOLA

PACKING

- Operador de ingreso y acondicionado de fruta (2012-2017)
- Abocador (2012-2017)
- Programador de línea de packing (2011-2017)
- Supervisor de línea de proceso (2011-2016)
- Embalador de fruta de exportación (2011-2016)
- Tarjador de packing (2012-2017)
- Operador de fumigación y gasificación de fruta (2012-2017)
- Jefe de Packing (2011-2016)
- Analista control de calidad (2011-2016)

HUERTO

- Operario de Manejo de frutales (2011-2016)
- Jefe de Cuadrilla (2012-2017)
- Tractorista (2011-2016)
- Operador de riego tecnificado (2011-2016)
- Encargado de BPA (2012-2017)
- Operario aplicador de agroquímicos en huerto (2011-2016)

PERFILES OCUPACIONALES TRANSVERSALES AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

- **Operador de grúa horquilla (2012-2017)**
- **Recepcionista**
- **Operador de bodega (2012-2017)**
- **Supervisor (2012-2017)**
- **Encargado cámara frigorífica**
- **Operador de frigorífico (2011-2016)**
- **Paletizador**
- **Operador de armado y distribución de envases**
- **Electromecánico (2012-2017)**
- **Transportista**

EVALUACIÓN C.L. 2003- 2012

- Proyectos realizados: 18
- Candidatos seleccionados: 12.578
- Acumulación de Evidencias: 11.533 participantes

Evidencias directas relevantes :

- Observaciones en terreno (3)
- Entrevistas técnica personal (10-12 preguntas)
- Fotografías tomadas por el evaluador

Evidencias Indirectas importantes:

- C. Vitae, cartas de recomendación, cursos realizados, registros (producto del desempeño del candidato) , etc.

RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

- Huerto y Packing:
1.045 trabajadores “AUN NO COMPETENTES”, de un total de 12.578 evaluados: 8,3%.
- Razón: Insuficiencia para cumplir los criterios de desempeño.
- En Cosecha y Packing en general se dispuso de los mejores trabajadores de cada empresa.

ORGANIGRAMA





CERTIFICADO COMPETENCIAS LABORALES

SECTOR AGRICOLA SUB SECTOR FRUTÍCOLA

Asociación De Exportadores De Fruta, certifica que

FILADELFIO ARTURO PONCE VENEGAS

Ha sido evaluado en el perfil ocupacional de

ENCARGADO DE RIEGO TECNIFICADO

Demostrando competencias en la/s siguiente/s unidad/es:

SAO-001 Respetar Normas De Higiene Y Seguridad

SAT -071 Operar Sistema De Riego Tecnificado

SAT -072 Operar Sistema De Fertirrigación

SAT -073 Monitorear Y Controlar Sistema De Riego Tecnificado

Santiago, 25 de noviembre 2011

RONALD BOWN FERNÁNDEZ

Presidente de la Asociación de Exportadores de Fruta de Chile A.G. – ASOEX



INSTITUCIONALIDAD DEL SISTEMA



Propone las políticas globales de certificación de competencias laborales

Vela por la transparencia y el resguardo de la fe pública del sistema

Resguarda la calidad validando metodologías y procedimientos permitidos

Acredita las Unidades de Competencias Laborales

Acredita, supervisa y sanciona a los Centros de Evaluación y Certificación que operan en el Sistema

Crea y mantiene los registros de UCL y Centros acreditados y Certificaciones otorgadas

ORGANISMOS SECTORIALES



✓ Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, en cuanto a su desarrollo y lineamientos metodológicos comunes que den consistencia al sistema.

✓ Generar y actualizar las Unidades de Competencias Laborales, así como proponer a la Comisión su adquisición.

CENTROS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

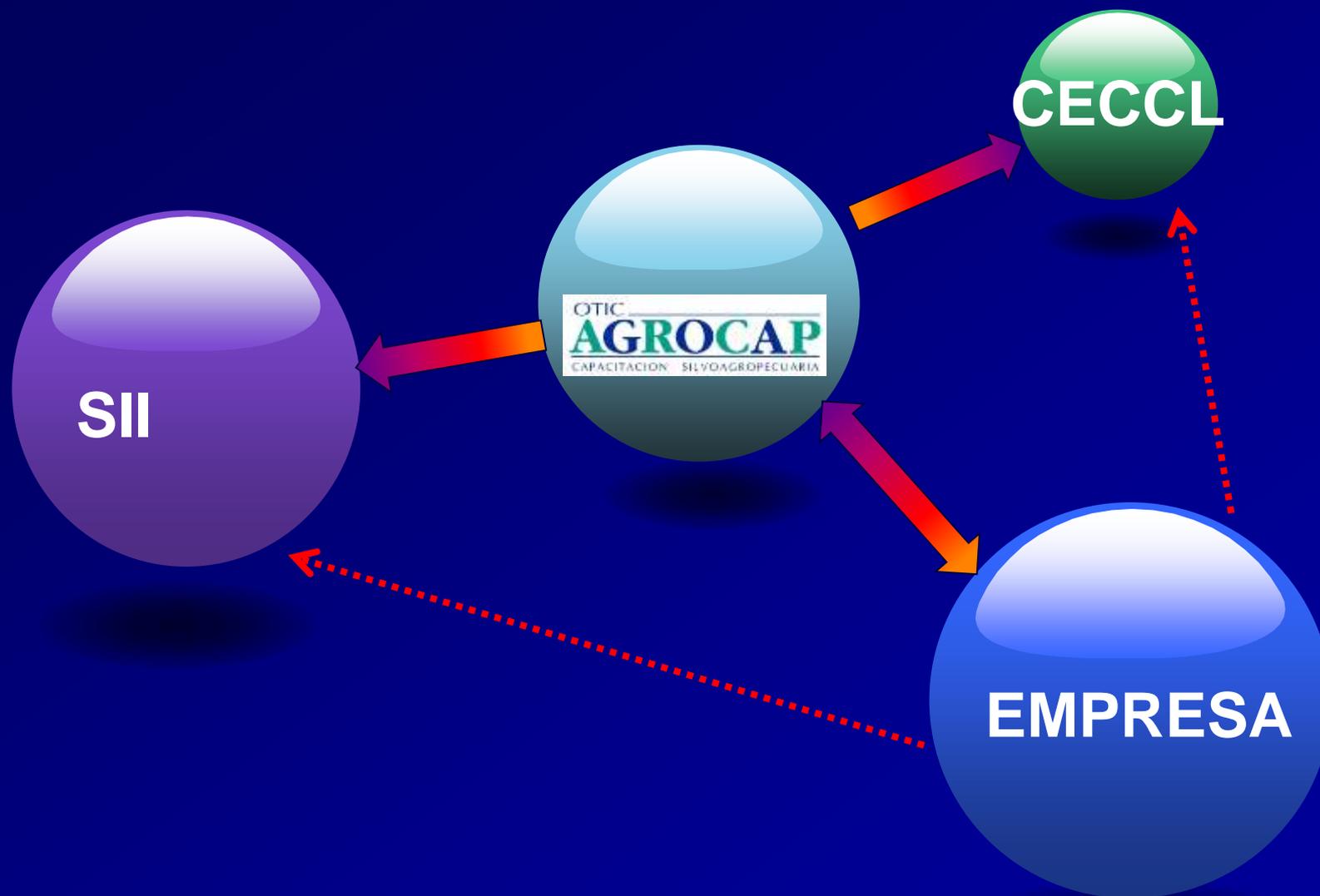
Obligaciones de los Centros:

- ✓ Contratar evaluadores que desarrollarán los procesos de certificación de competencias laborales.
- ✓ Aplicar los procedimientos y metodologías validadas por la Comisión
- ✓ Aplicar las UCL acreditadas por la Comisión.
- ✓ Mantener las evidencias del proceso de las personas, por los periodos y en las formas que indique el reglamento.

Restricciones de los Centros:

- ✓ No podrán ejercer como Centros las entidades que desarrollen actividades de capacitación y/o de formación ya sea directamente o a través de personas jurídicas.
- ✓ Los centros de evaluación y certificación que tengan sociedades relacionadas con las instituciones de capacitación y/o de formación , no podrán evaluar o certificar a los egresados de dichas instituciones.

FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA CHILENO



SISTEMA DE CERTIFICACIÓN CL

- Franquicia Tributaria equivalente al 1% de las remuneraciones anuales.
- Franquicia de acuerdo al nivel de ingresos del trabajador:

Menor US\$ 840 90%

Entre US\$ 840 y US\$ 2100 = 70%

Entre US\$ 2100 y US\$ 4.200 = 50%

Más de US\$ 4.200 = 0 %

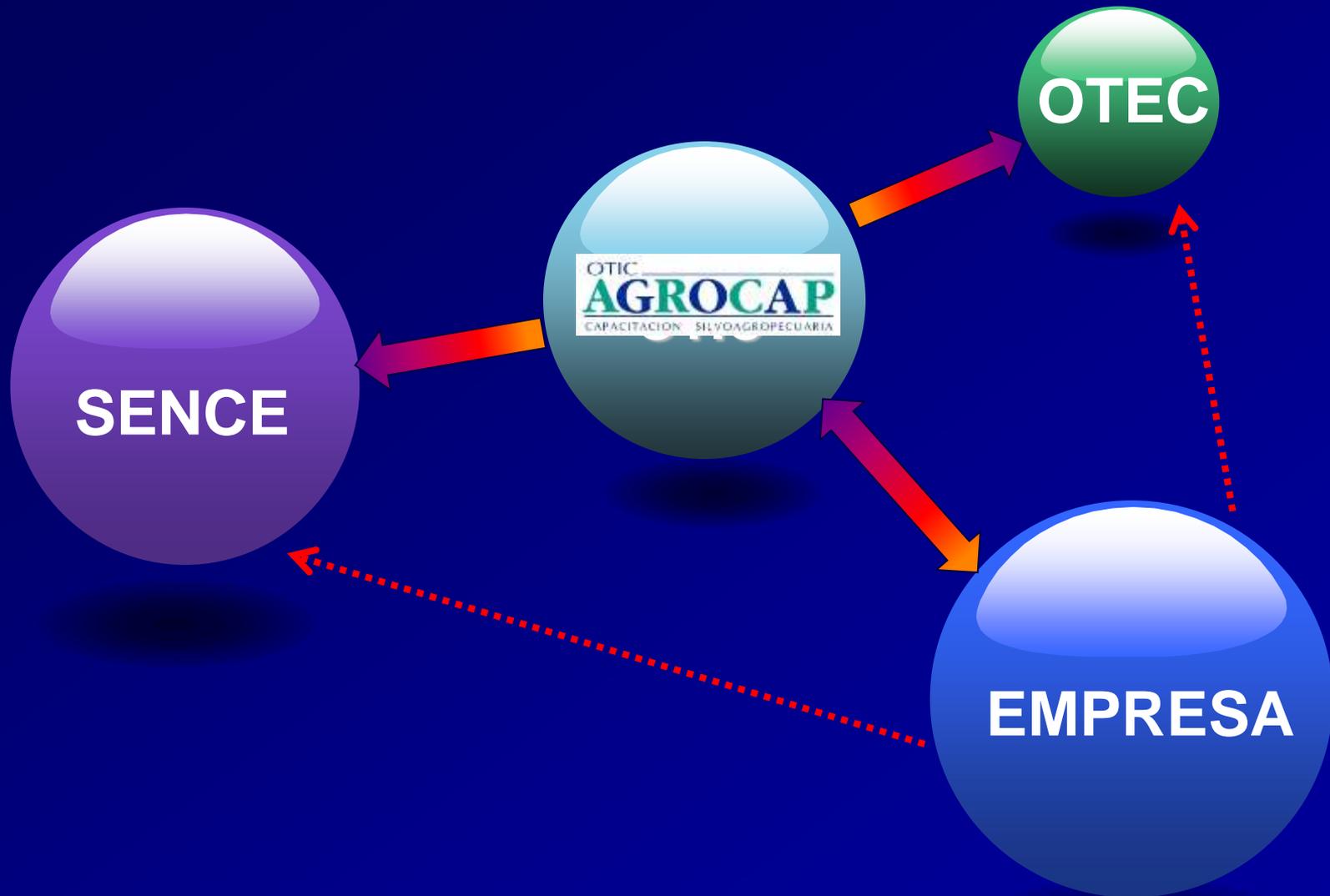
-Tipo cambio dólar \$ 472

-Valor UTM \$ 39.649

3. CAPACITACIÓN EN LA INDUSTRIA FRUTÍCOLA



SISTEMA DE CAPACITACIÓN CHILENO



PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SECTOR FRUTÍCOLA

- **AGROCAP ES LA PRIMERA ENTIDAD DE CAPACITACIÓN DEL SECTOR ENCARGADO DE LA DETECCIÓN Y COORDINACIÓN DE SUS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**
- **LOGROS A LA FECHA:**
 - **180.000 TRABAJADORES CAPACITADOS EN 12 AÑOS.**
 - **REDUCCIÓN DEL CICLO DE CAPACITACIÓN DE 1/44 AÑOS A 1/3.8 AÑOS.**
- **ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN BASADAS EN:**
 - **BUENAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS Y MANUFACTURA.**
 - **HIGIENE E INOCUIDAD**
 - **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**
 - **ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**
 - **MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS**
- **PROGRAMAS DESARROLLADOS:**
 - **SIMAPRO – SISTEMA INTEGRAL DE MEDICIÓN Y AVANCE DE LA PRODUCTIVIDAD**
 - **PROGRAMA DE BECAS SOCIALES PARA TRABAJADORES**
 - **PROFESIONALIZACIÓN DE LAS TEMPORERAS/OS**
 - **OFICIOS PARA GENERACIÓN DE INGRESOS FUERA DE TEMPORADA**

INNOVACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

- **Como una manera de contribuir a la fidelización de los trabajadores hemos estado promoviendo actividades en la línea de la RSE.**

- **ÁREA SOCIAL:**
 - ✓ **Administración del Presupuesto Familiar, Autocuidado y estilo de vida saludable, Taller Escuela para Padres.**

- **ÁREA BIENESTAR:**
 - ✓ **Se destacan seminarios de carácter informativo que duran 5 horas, como por ejemplo Plan Auge, Vivienda, Prevención consumo Alcohol y Drogas, Sexualidad responsable.**
 - ✓ **Encuesta de Clima Laboral: con el objeto de ajustar las Políticas de RRHH.**

INNOVACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

- **CAPACITACIÓN CON OBRAS DE TEATRO**
- **EJECUTA GESTIÓN SOLIDARIA**
 - Más de 100 presentaciones
 - 29 empresas socias capacitadas
 - **OBRAS:**
 - Más Vivo : Autocuidado (52)
 - Súper Pozo: Administración Presupuesto familiar (18)
 - Yo decido: Prevención de drogas (6)
 - Un gran hombre: Autoestima (7)
 - Que filete: Autocuidado (1)
 - No hablen por mí: Comunicación efectiva (4)
 - Mi familia mi país: Autocuidado (6)
 - Que hizo Norma: Motivación en Calidad (5)
 - Buen vivir: Conciencia y felicidad (5)

PROGRAMA SOCIALES

- Actividades financiadas por AGROCAP con remanentes de tercer año.
- Destinadas a adultos de escasos recursos , cesantes al momento de realizar la capacitación.
- Fidelizan a los trabajadores.
- Relacionado con la RSE.
- Chile crece sano (2013)

- Profesionalización de las Temporeras/os.
- Formación en Oficios para meses azules.
- Capacitación e inserción laboral de discapacitados.
- Convenios con organizaciones de bien social: Damas Salesianas, Simón de Cirene, etc.

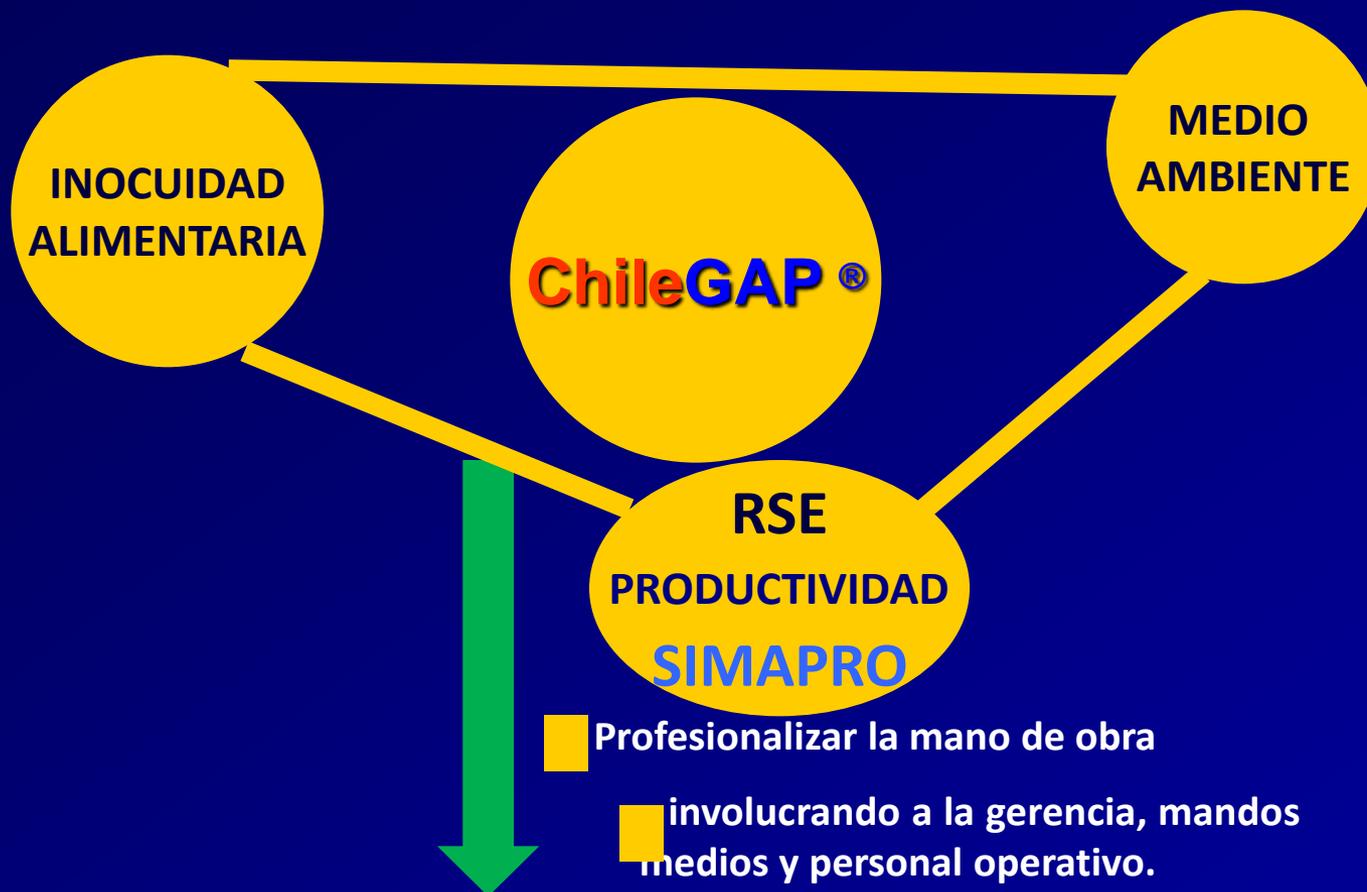
MODELO DEL PROCESO



4. SISTEMA INTEGRAL DE MEDICIÓN Y AVANCE DE LA PRODUCTIVIDAD - SIMAPRO



SUSTENTABILIDAD DE LA INDUSTRIA



Esto contribuye a mejorar:

- Definiendo objetivos, indicadores y puntos de efectividad. Generar e impulsar de cambios en la gestión de personas que están a cargo del Mando Medio.

★ PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD

★ CALIDAD Y CONDICIONES LABORALES

★ EMPLEABILIDAD

¿CÓMO LO IMPLEMENTAMOS EN CHILE?

- 1 ✓ Capacitando a Mandos Medios como Formadores Líderes SIMAPRO
- 2 ✓ Capacitando al personal operativo utilizando las GAEC.
- 3 ✓ Mediciones y Reuniones de Retroalimentación

Editorial	4
Prólogo	5
Presentación	6
La capacitación y nuestra guía	7
Nuestra empresa en Chile	8
Nuestra empresa en el mundo	10
Vocabulario	12
¿Qué significan los íconos de esta Guía?	13
Competencia técnicas y conductuales	14
¿Cómo se hace una Propuesta de Mejora?	15

Autoevaluación (Parte 1)

17

 Competencias conductuales del trabajador/a de packing	19
 Competencias técnicas del trabajador/a de packing	32
 Competencias generales del trabajador/a de packing	47

Explicación (Parte 2)

51

 Competencias conductuales del trabajador/a de packing	53
 Competencias técnicas del trabajador/a de packing	65
 Competencias generales del trabajador/a de packing	80

Diagrama errores y sus consecuencias en el packing

86



Evaluación (Parte 3)

89

Bibliografía

99



Competencia técnica 4

Trabajar con calidad y seguridad

1. Nombre las partes de su uniforme.



• ¿Cuándo debo usar estos elementos?

2. ¿A qué lugares no debo entrar con pechera? Marque con una

(x)

		¿Por qué?
BAÑO		
PACKING		
CASINO		

Competencia técnica 4

Trabajar con calidad y seguridad

1. Nombre las partes de su uniforme.



Pechera

Gorro y cofia



Sospecha de resfrío

- ¿Cuándo debo usar estos elementos?



En corte de manos

2. ¿A qué lugares no debo entrar con pechera? Marque con una

(x)

		¿Por qué?
BAÑO	x	Para no ensuciar ni contaminar mi uniforme. Contamino la fruta cuando uso mi uniforme donde no debo.
PACKING		
CASINO	x	Para no ensuciar ni contaminar mi uniforme. Contamino la fruta cuando uso mi uniforme donde no debo.

Competencia técnica 4

Trabajar con calidad y seguridad

Puntos	Descripción
5	Se ha desarrollado plenamente, es capaz de enseñar a otros, aportando soluciones a problemas complejos.
4	Domina y aplica las competencias requeridas para realizar su trabajo bajo estándares de calidad y plantea soluciones a problemas sencillos.
3	Sabe hacer su trabajo.
2	Sabe hacer parcialmente su trabajo. Necesita reforzamiento para llegar al estándar establecido por la empresa.
1	Sabe hacer tareas básicas. Requiere apoyo para el desarrollo de la competencia.

Criterios de evaluación	Calificación Colaborador/a	Calificación Jefe directo	Puntaje de Consenso
Aplica normas de limpieza e higiene personal.			
Lava sus manos según normas de la empresa.			
Mantiene limpio su puesto de trabajo.			
Bota los desechos donde corresponde.			
Aplica medidas preventivas de riesgo.			
Realiza ejercicios de pausa.			
Identifica las señaléticas de la empresa.			
Utiliza herramientas y/o maquinarias de manera adecuada para evitar accidentes.			
Calificación total			

Firma trabajador/a

Firma evaluador/a



Para obtener su nivel de desarrollo en cada una de las competencias, tanto técnicas como conductuales, su Jefe directo le hará el cálculo de la siguiente forma:

Suma de los puntajes de consenso por competencia
Número de criterios evaluados por competencia



Puntaje promedio

Con el resultado, verifique en el cuadro resumen que sigue a continuación en que categoría se encuentra:

Promedio de puntajes	Categoría
4,5 a 5	DESEMPEÑO SOBRESALIENTE
4,0 a 4,4	COMPETENTE
3,5 a 3,9	EN DESARROLLO
3,0 a 3,4	DESARROLLO BÁSICO
1 a 2,9	EN APRENDIZAJE

Competencias conductuales	Puntaje Promedio
Comprometerse con los objetivos de la empresa	
Comunicarnos de manera efectiva	
Trabajar en equipo	
Gestionarse a sí mismo/a	
Puntaje total	

Competencias técnicas	Puntaje Promedio
Seleccionar la fruta	
Acomodar la fruta	
Embalar la fruta	
Trabajar con calidad y seguridad	
Puntaje total	

Resumen	Puntaje Promedio
Competencias conductuales	
Competencias técnicas	
Puntaje total	



COMPARATIVO DE MEJORAS SIMAPRO

Accidentabilidad Fundo III Región

Esto se mide con la Tasa de Accidentabilidad (TA)

$$TA (\%) = \frac{\text{Nº de accidentes}}{\text{Nº de trabajadores}} \times 100$$

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

2007-2008

TA: 19,82 %

2008-2009

TA: 15,38 %

2009-2010

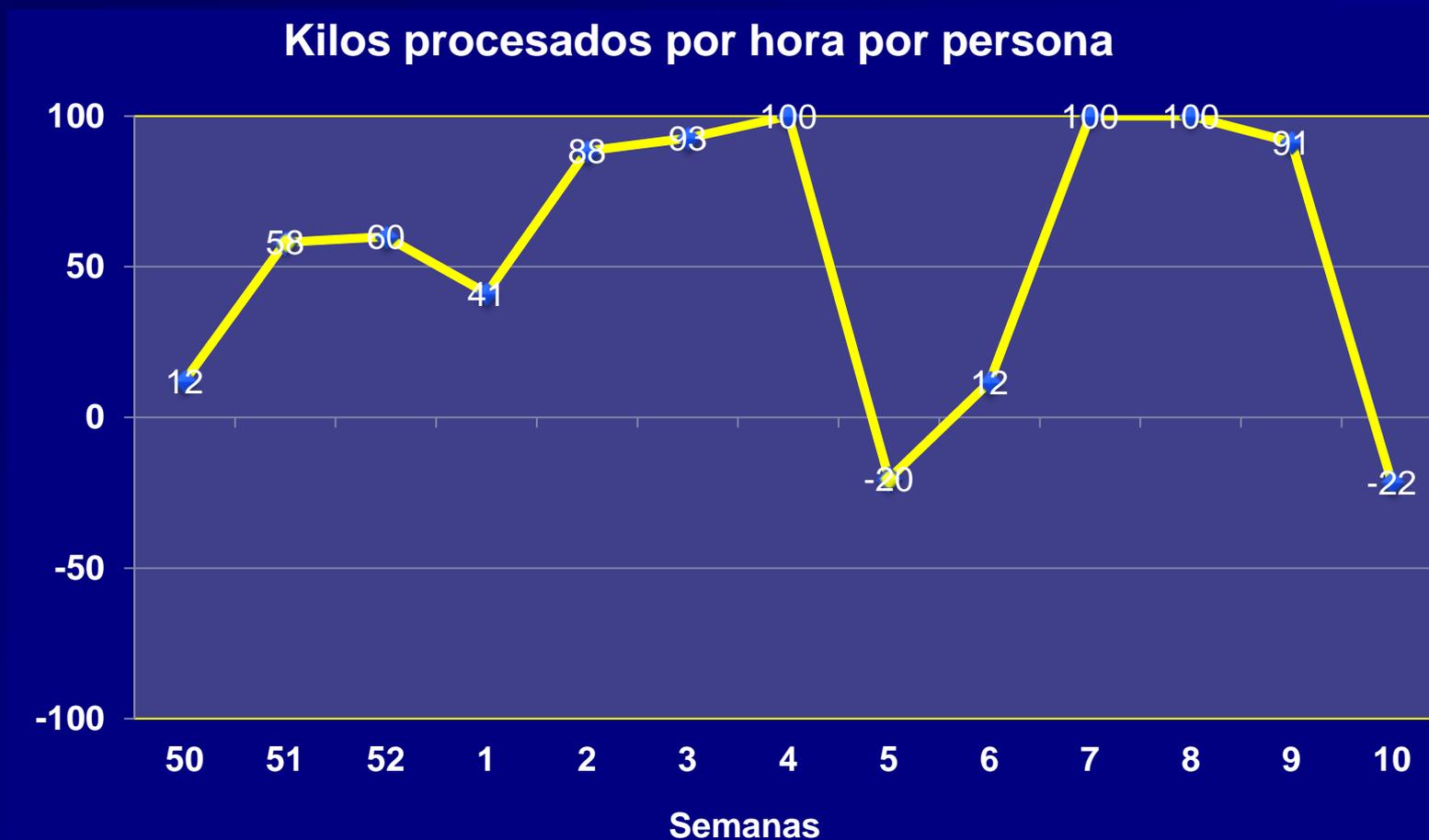
TA: 5,45 %

PACKING CEREZAS

Promedios al final de la temporada de acuerdo a indicadores definidos al comienzo de la temporada. Definiendo puntos ancla de -100, 0 y +100. Siendo +100 lo mejor que se pueden desempeñar.

ÁREA	INDICADOR	-100	0	100	PROM. TOTAL
CALIDAD	% FRUTA BUENA EN EL DESCARTE	5	3	0	0,5
DESPACHO	COSTO JORNADA DESPACHO (COSTO EMPRESA HORA/persona)	2738	2491	2360	2095
	PALLETS PUROS (Número)	70	80	90	93,8
EMBALAJE	DETENCIONES DE LÍNEA POR COORDINACIONES ERRONEAS (minutos)	20	15	0	0,6
	TEMPERATURA PULPA EN CAJAS TERMINADAS	8	6	3	4,1

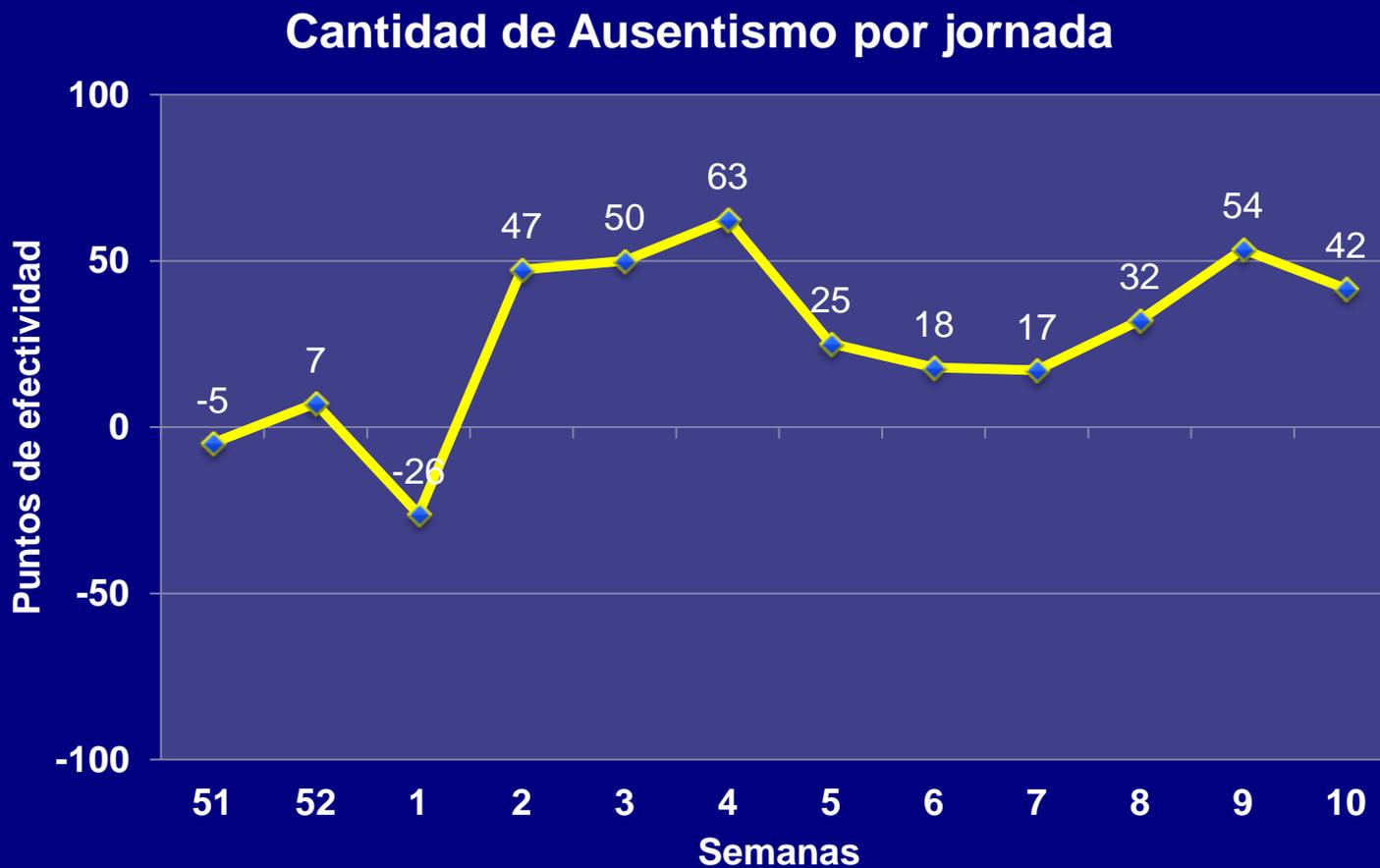
PACKING REGIÓN METROPOLITANA



PACKING REGIÓN METROPOLITANA



PACKING REGIÓN METROPOLITANA



SIMAPRO: TRANSITAR DEL GASTO A LA INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN



BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SIMAPRO, LUEGO DE 4 AÑOS...

PARA LA ORGANIZACIÓN:

CUANTITATIVOS:

1. Reducción de tiempo perdido
2. Reducción de costos
3. Mejora la productividad y la calidad
4. Disminución de accidentes y ausentismo
5. Aumentan las ventas (satisfacción cliente)
6. Aumenta la rentabilidad

CUALITATIVOS:

1. Mejora la comunicación (diálogo social y participación)
2. Mayor compromiso
3. Mayor trabajo en equipo
4. Mayor confianza entre gerencia y trabajadores
5. Diálogo permanente entre los actores
6. Aprendizaje y mejora continua (análisis y retroalimentación permanente)
7. Aumenta la fidelización de los trabajadores.
8. Reconocimiento de saberes, entrega de incentivos.

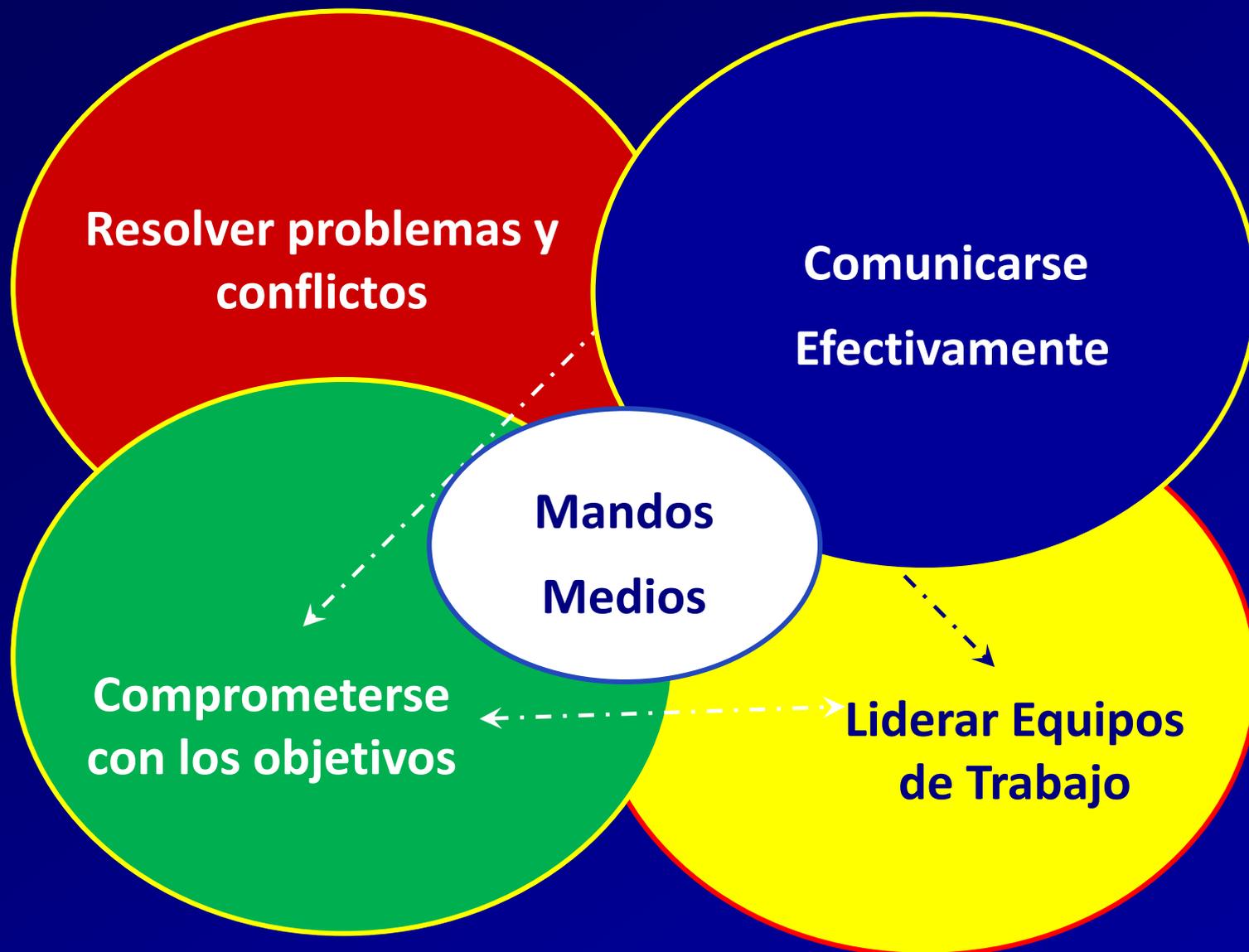
PARA LOS TRABAJADORES:

1. Claridad en lo que se espera de ellos
2. Mayores ingresos
3. Mejores condiciones de trabajo
4. Mejora la oportunidad de desarrollo laboral y personal
5. Aumenta la empleabilidad
6. Moviliza las capacidades del personal. Incentivos.
7. Mejora autoestima
8. Mejora ambiente laboral
9. Mejoran las relaciones laborales entre jefes/trabajadores
10. Aumenta el autocuidado y sentido de responsabilidad social. Baja tasa de ausentismo (accidentabilidad) y cuidado entorno.
11. Mayor flexibilidad
12. Mejora planificación y coordinación entre áreas de trabajo
13. Genera espacios de participación. Propuestas de mejora.
14. Circulo virtuoso, aprendizaje permanente.

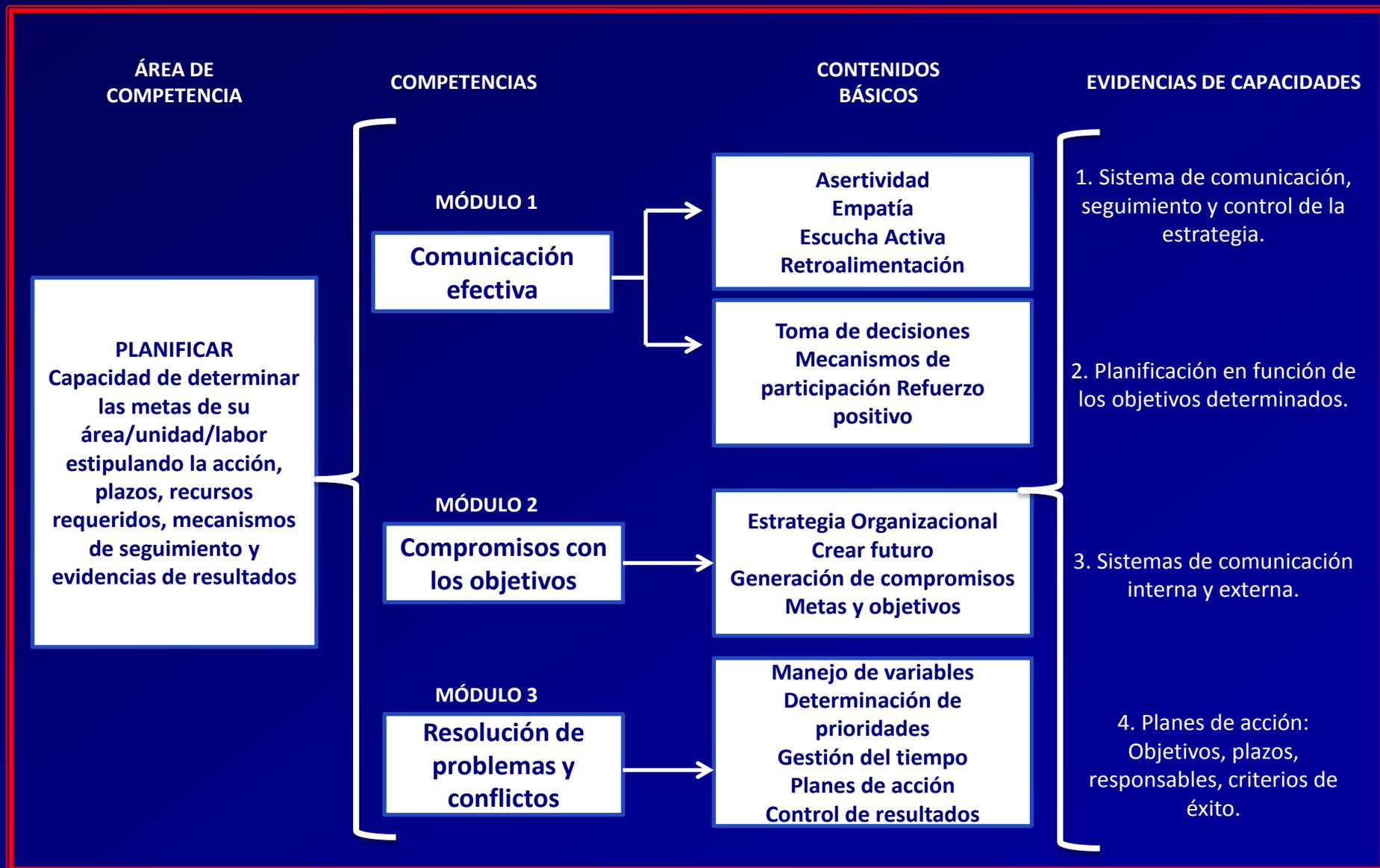
5. ESTUDIO COMPETENCIAS DE LOS MANDOS MEDIOS



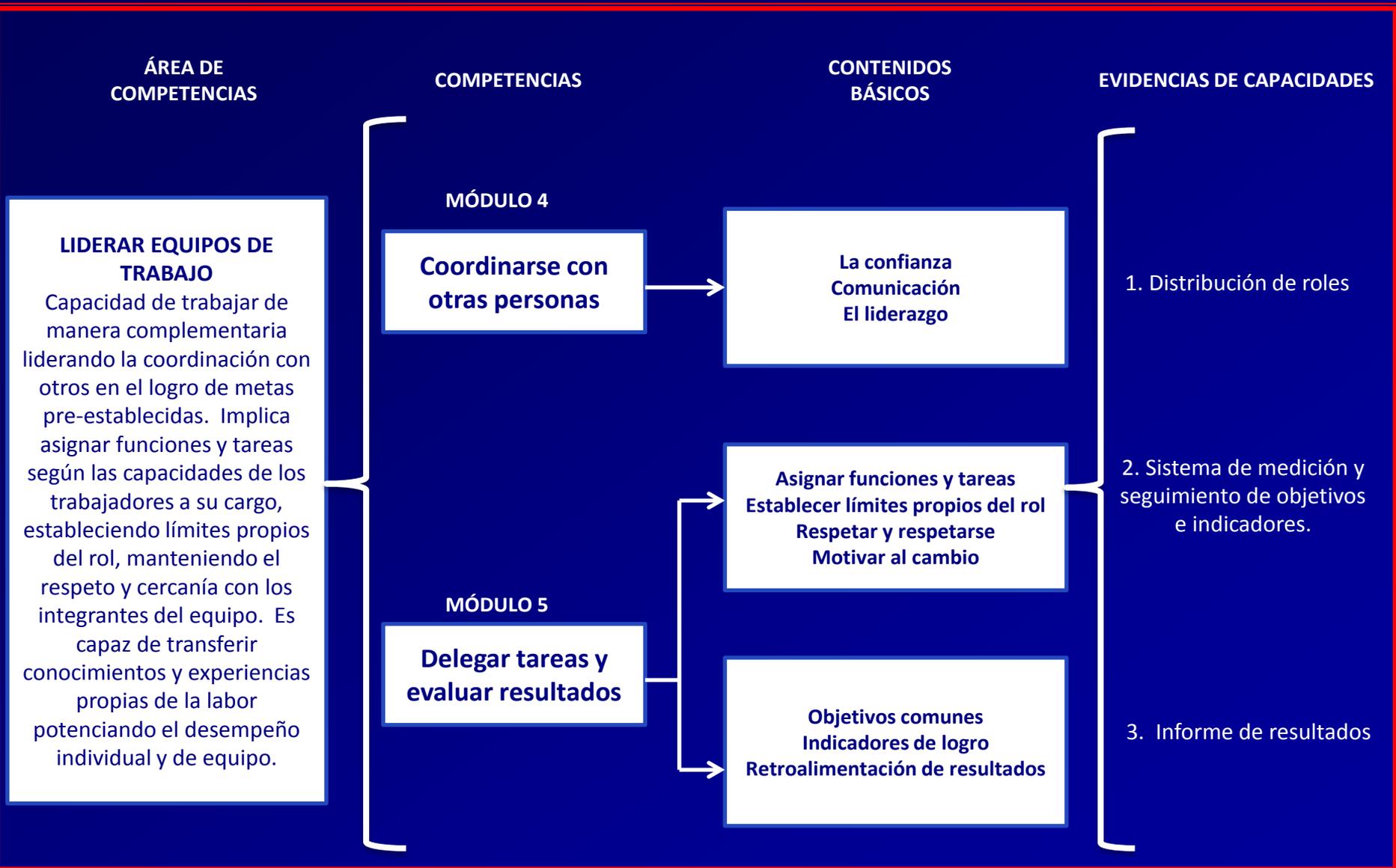
LEVANTAMIENTO DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES DE LOS MANDOS MEDIOS



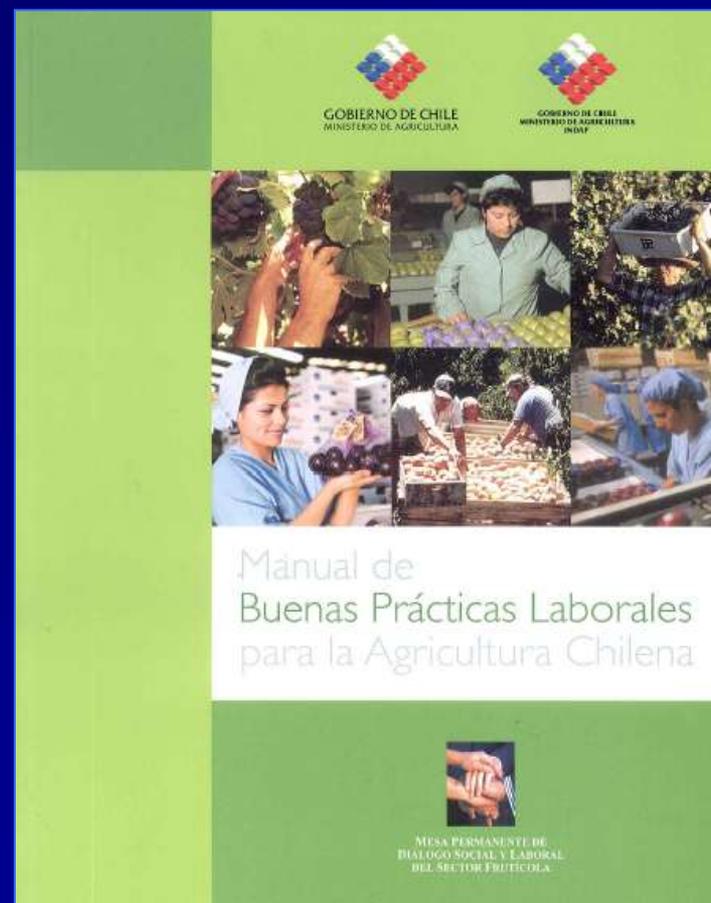
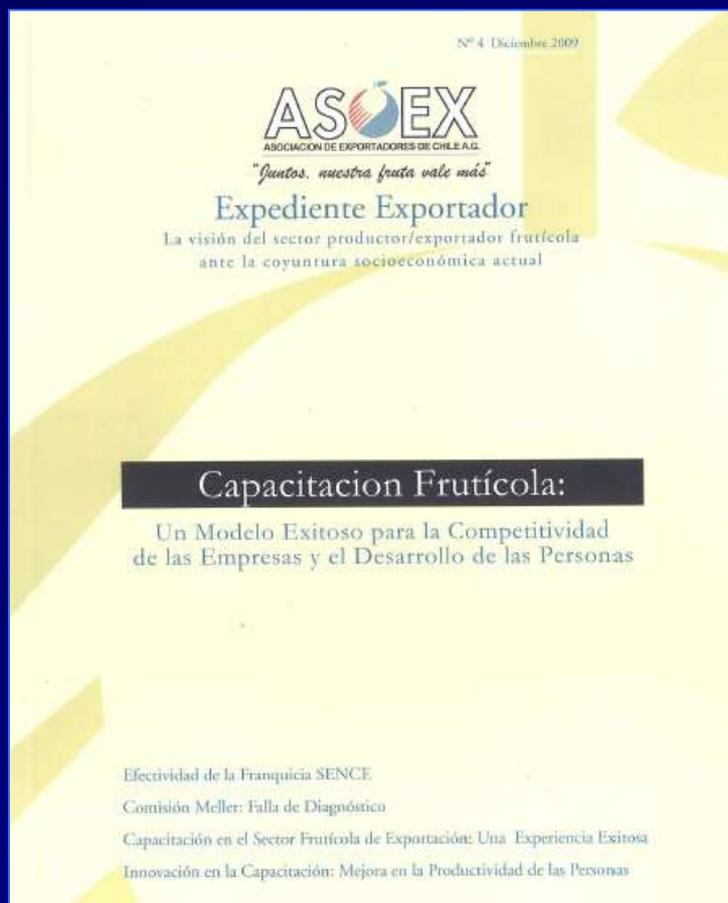
PROPUESTA DE MALLA DE FORMACIÓN



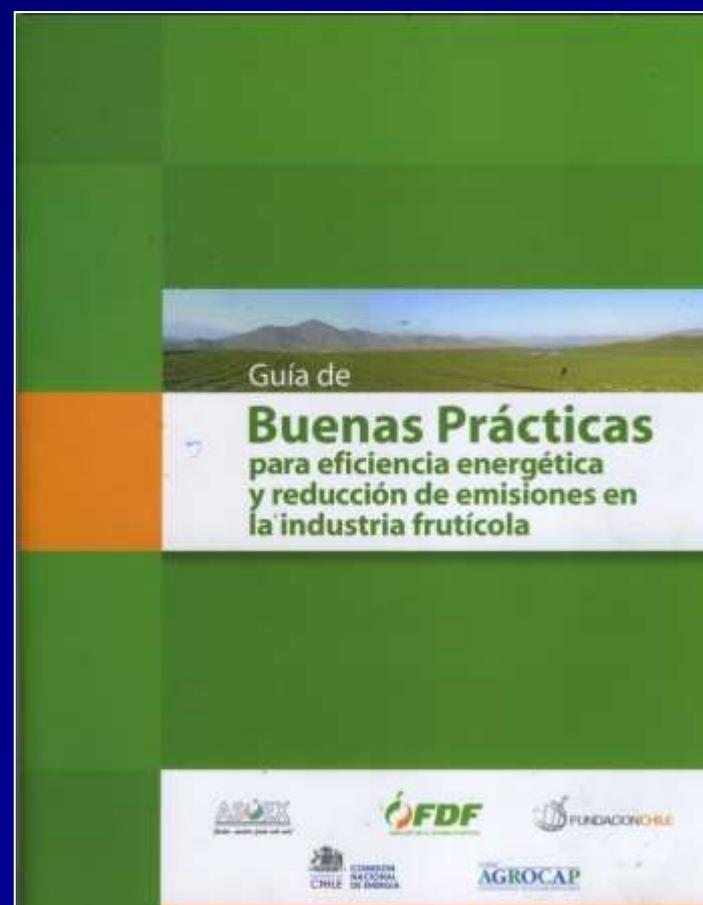
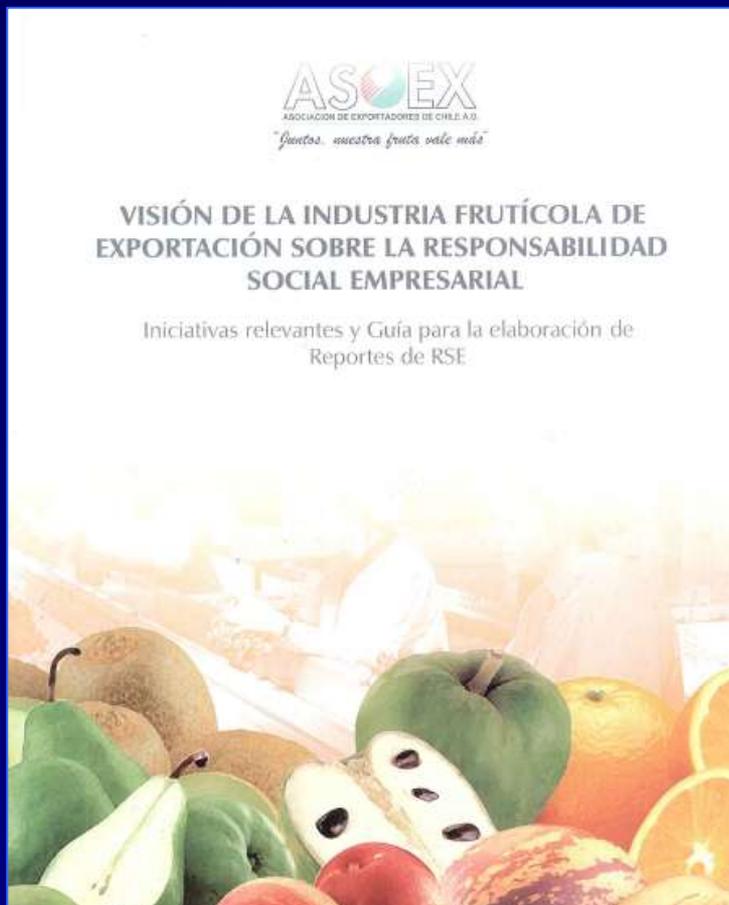
PROPUESTA DE MALLA DE FORMACIÓN



PUBLICACIONES



PUBLICACIONES



7. COMENTARIOS FINALES



COMENTARIOS FINALES

- Chile es reconocido a nivel mundial como líder de exportación de fruta fresca desde el hemisferio sur. Para mantener esa posición, resulta fundamental relevar el rol de las personas.
- La política de sustentabilidad de la industria, con el foco centrado en las personas, está en pleno desarrollo y cada año podemos exhibir avances importantes y nuevas acciones.
- La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es parte integral del Modelo de Sustentabilidad de la Industria.
- El trabajo público-privado junto a las autoridades es y ha sido un factor clave para el logro de los objetivos.



¡MUCHAS GRACIAS!



rlopezu@agrocap.cl
www.agrocap.cl