



PASTORAL DE LOS TEMPOREROS/AS DE LA FRUTA
DIOCESIS DE LA SANTA CRUZ DE RANCAGUA



*Sindicatos Agrícolas,
Agroindustrial y Afines 22
de Enero de la RM*

PROPUESTA TÉCNICA



PROGRAMA

**FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES
PARA
SUPERVISORES Y MANDOS MEDIOS DE EMPRESAS**

DEL

SECTOR PRODUCTOR EXPORTADOR FRUTICOLA

2008 - 2012

Santiago, 1° de Mayo de 2009.

Cruz del Sur N°251 Las Condes.

Fono / Fax (56-2) 475-0493 celular (08)8199188 – 8199187 - 8199186

solucionesglobales@vtr.net / claudioortiz@solucionesglobales.cl / andresroble@solucionesglobales.cl /
seminarios@solucionesglobales.cl / www.solucionesglobales.cl

SANTIAGO DE CHILE



Sindicatos Agrícolas,
Agroindustrial y Afines
22 de Enero de la RM

1.- INTRODUCCIÓN

La filosofía de este programa se basa en transmitir herramientas de conocimiento, apoyo, formación y gestión para el personal con funciones de jefaturas y supervisión de grupos de trabajo de campo (Predios) y planta (Packing) del sector frutícola para que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos para optimizar su rol, aplicar sus competencias personales y laborales en las empresas, mejorar el clima laboral y el ambiente de trabajo de las empresas productoras y exportadoras frutícolas, con sus alcances y trascendencia personal y organizacional, en especial a los efectos en la productividad y por ende, en la competitividad de la empresa .

A partir de estos desempeños de excelencia, esperamos un efecto de cascada que influya en el clima laboral de los grupos de trabajo, como en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, fidelizando su compromiso con las organizaciones y desarrollando relaciones basadas en la confianza y la permanencia en el tiempo.

Este programa permitirá la promoción de actividades de formación que entreguen a dicho grupo objetivo las herramientas necesarias para un accionar más competente e informado, para generar un ambiente de trabajo y un clima laboral diferente y mejor.

Este programa de capacitación del personal de las empresas productoras y exportadoras del sector frutícola, se enmarca en la estrategia de largo plazo de los dirigentes del sector Sindical, del sector Gremial productor – exportador de FEDEFruta y ASOEX, con el objeto de mejorar las relaciones laborales, modernizar las relaciones del trabajo y promover un nuevo clima y ambiente laboral en las empresas del sector frutícola nacional, producto del trabajo conjunto con las Organizaciones Sindicales en la **Mesa de Diálogo Social y Laboral permanente del sector frutícola**, donde en paralelo se desarrolla un programa de Formación de Dirigentes Sindicales en Capacidades Dirigenciales para un desarrollo armónico y de largo plazo del sector frutícola.

El programa pretende sensibilizar, orientar y fortalecer el rol y desempeño del personal de supervisores, mandos medios y jefaturas hacia nuevos paradigmas en la actitud, disposición y actividad del trabajo efectivo y en un ambiente positivo; desarrollar un clima laboral que permita lograr mejores relaciones entre los trabajadores y la empresa, permitiendo relaciones interpersonales francas, transparentes y afables, lo cual se traduce en incremento de la productividad de la empresa, mejorando los resultados e incrementando los ingresos finales de todos los miembros de la empresa.

Lo más importante del programa es que la evidencia indica que más del 75% de los problemas laborales dentro de la empresa, son artificiales y son generados principalmente por problemas de relaciones humanas entre jefaturas y trabajadores, situación que este programa está orientada a solucionar e informar a los actores directos de su relevancia en los resultados laborales de la empresa.

Asimismo, este programa promueve establecer un nuevo trato en el sector que nos mantenga en la vanguardia del mercado internacional y promueva nuevas posibilidades comerciales, laborales y medioambientales para la industria frutícola.

2.- OBJETIVO GENERAL





Sindicatos Agrícolas,
Agroindustrial y Afines
22 de Enero de la RM

La experiencia indica que las personas que asistan a este programa de formación puedan promover y desarrollar un clima laboral y el perfeccionamiento de los actores que interactúan en el mundo de las relaciones laborales, para crear un sustrato donde se implemente con eficacia el diálogo laboral en el país y disminuir los conflictos.

La principal meta de todo el proceso es el ser capaces de crear confianzas, romper mitos y creencias disfuncionales y con ello iniciar la construcción de una nueva forma de interrelación de estamentos indispensables del sector frutícola para la creación de una comunidad de visiones compartidas que permitan desarrollar una actividad más moderna, comprensiva y humana, donde la persona sea el centro del sistema, creando un clima laboral que permita una nueva visión y acción en las relaciones en la empresa.

La visión del programa considera que los supervisores, jefaturas de grupos de trabajo y mandos medios al interior de las empresas productoras y exportadoras del sector frutícola puedan conocer herramientas y técnicas de relaciones humanas, responsabilidades legales y la dinámica del sector frutícola a nivel mundial y otras materias relacionadas a la administración del negocio y de las relaciones humanas en la empresa, para aprender a romper barreras, abandonar los prejuicios y paradigmas para dejarlos fuera de las relaciones humanas y evitar conflictos e intervenciones alejadas de objetivos concretos y bien delimitados.

Objetivos específicos. Al final del proceso se espera que los participantes puedan:

- Conocer y aplicar las competencias relacionales que permitan fomentar el proceso de Gestión de Personas en una instancia permanente y proactiva;
- Internalizar las nuevas formas de relacionamiento entre estamentos de la empresa y ampliar la mirada hacia las habilidades personales para el trabajo;
- Crear las condiciones ambientales y de habilidades laborales para un nuevo clima y trato laboral en el sector frutícola nacional;
- Poder cumplir de mejor forma con las exigencias v crecientes en el área de la Responsabilidad Social Empresarial;
- Mejorar la productividad de la empresa y el resultado para todos sus actores.

3.- ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

Las buenas relaciones laborales son un patrimonio valorado y valorable en los resultados de la empresa frutícola, pues ello nos permite evitar más del 75% de los conflictos entre personas, mejorar el clima de trabajo y orientar la acción al logro del objetivo, mejorar productividad y por ende, el bienestar de los miembros de la empresa y sus familias.

Lograr cambiar el clima laboral al interior de la empresa y mejorar las relaciones interpersonales es un objetivo estratégico de la industria frutícola al bicentenario y un deber para ir progresiva y crecientemente introduciendo elementos de productividad a las empresas del sector, elementos ambos, que en conjunto, permiten mantener la





Sindicatos Agrícolas,
Agroindustrial y Afines
22 de Enero de la RM

competitividad en el sector exportador y mantener los mercados compradores de nuestra fruta, que tiene un alto componente laboral en su producto y donde las economías desarrolladas están comenzando a exigir el cumplimiento de los protocolos laborales de los Acuerdos Internacionales.

Este programa de formación es la base fundamental en la incorporación de los aspectos laborales en la producción y exportación de fruta chilena a los mercados internacionales, crecientemente exigentes en requisitos, protección del medio ambiente y de las personas. Sus principales actividades son:

3.1.- Componente de Legislación Laboral y Sindical.

Entregar aspectos de la historia sindical del país, logros e incidencia, la historia comparativa del sindicalismo y su aplicación a la dinámica actual. Pretender que los participantes comprendan el pasado, con sus luces y oscuridades, representa un sustrato histórico que ayudará a los asistentes a proyectar el nuevo estilo de relaciones que encontrarán en las mesas de diálogo y otras instancias similares.

Asimismo, los asistentes podrán interiorizarse en la visión global de los derechos que tienen los trabajadores asociados a la normativa vigente, tanto por aquellos regidos por la legislación laboral, sindical y todo lo relacionado con la Nueva justicia laboral que se implementa en el país. Conocer los aspectos esenciales de la negociación colectiva y su relación con técnicas de negociación en procesos en los cuales puedan involucrarse.

Se enfatiza un capítulo del enfoque de género, de tal forma que los asistentes puedan comprender y aplicar la realidad de la incorporación en deberes y derechos de las mujeres en el trabajo, en condiciones de igualdad y equidad.

3.2.- Componente de Desarrollo de Habilidades Dirigenciales.

Los asistentes podrán conocer los elementos teórico-prácticos de la motivación al logro aplicada al trabajo, el marco teórico del desarrollo del autoconcepto positivo, el desarrollo de habilidades relacionales para disminuir la tensión en dinámicas de trabajo con personas y relaciones laborales como en negociación sindical.

Podrán conocer técnicas de trabajo en equipo que conduzcan a la toma de decisiones dentro del contexto, e identificar y manejar los conflictos que se produzcan en las interacciones laborales y sindicales. También podrán conocer estrategias conversacionales, de comunicación y de negociación eficaz para resolver problemas atinentes a la dinámica empresarial, ocupando su capacidad para influir sobre los demás, tanto a nivel de grupo de referencia como interpersonalmente.

Conocerán técnicas y herramientas de liderazgo y motivación, para que los supervisores y jefaturas puedan conducir a los objetivos de la empresa y lograr mejorar los resultados productivos y económicos. Trabajarán aspectos de manejo del stress, tema muy relevante cuando se trabaja bajo presión en épocas de temporada y todos sus elementos relacionados en la empresa.

3.3.- Componente de Desarrollo Global.





Sindicatos Agrícolas,
Agroindustrial y Afines
22 de Enero de la RM

Este componente pretende que las jefaturas conozcan y comprendan la realidad económica del sector frutícola nacional donde se desenvuelve la actividad laboral y aplique la información del mercado global, el comercio internacional y el mercado de trabajo, las variables y elementos microeconómicos que se relacionan con los insumos y personas ligados al rumbo de una empresa, el éxito del proyecto y la gestión organizacional de la industria frutícola nacional.

Asimismo, se entrega una visión actualizada del efecto e impacto de las normativas internacionales relacionadas con el comercio hortofrutícola, los mercados y las relaciones laborales y su implicancia en la mantención y apertura de mercados para los productos del sector, analizando el impacto de ellos en las posibilidades productivas de la empresa, la región y el sector en el comercio mundial.

3.4.- Componente de Productividad y Competencias Laborales.

El objetivo principal de este componente es entregar información estructurada, procesada y actualizada sobre las posibilidades de la legislación de competencias laborales para el sector frutícola para el desarrollo del personal de la empresa, su relación con las mejoras en la productividad laboral y la mantención e incremento de la competitividad. Presentar modelos alternativos de productividad laboral aplicada en empresas agrícolas y agroindustriales, y análisis de las posibilidades para el desarrollo de la empresa y el personal relacionado.

Este componente informa del programa de Buenas Prácticas Laborales – BPL para el sector, importancia y necesidad de implementar como un protocolo certificable para la empresa y la industria, en el contexto de nuevo Trato y visión unitaria del sector hacia nuevas relaciones de dialogo laboral y sindical hacia el futuro.

4.- METODOLOGIA DE TRABAJO

- Clases expositivas teórico-prácticas (escuela laboral), con presentaciones PPS y filmaciones;
- Estudio de casos, en los que los asistentes analizarán grupal o individualmente aquellos casos relevantes relacionados con el módulo enseñado;
- Ejercicios prácticos, exposición y entrevistas de dirigentes sindicales y foro de discusión, donde cada asistente participa dilucidando sus dudas y interactuando tanto con los entrevistados, como entre ellos mismos.
- Se realiza una encuesta de satisfacción y evaluación de contenidos, logística y expositores relacionado con el sistema ISO 9001:2008 de la empresa.

MATERIAL A QUEDAR EN PROPIEDAD DEL ASISTENTE

<i>Apuntes, manuales y materiales de apoyo</i>	<i>CD de contenidos</i>	<i>Diploma de participación para cada asistente</i>
------------------------------------------------	-------------------------	-----------------------------------------------------

5. RESULTADOS ESPERADOS





Sindicatos Agrícolas,
Agroindustrial y Afines
22 de Enero de la RM

Como resultado de la aplicación del programa de formación de Personal de Jefaturas y Mandos Medios y Encargados de grupos de personas de la empresa, se pretende:

- ✓ Un cambio de visión y actitud en las relaciones humanas y laborales de la empresa hacia el futuro, con ventajas en productividad, desempeño y resultados;
- ✓ Personal supervisor de grupos de trabajo informado con técnicas y elementos de manejo laboral, relaciones humanas e información legal;
- ✓ Personal de Jefaturas informado y preparado para mejorar el clima laboral y las relaciones de trabajo al interior de la empresa, concientes de los deberes y derechos;
- ✓ Personal con conocimiento de las implicancias de las buenas prácticas laborales en el desempeño y resultado de la empresa en los mercados internacionales;
- ✓ Jefaturas con actitud positiva al dialogo, al mejoramiento y cambio de ambiente laboral, a la capacitación en competencias laborales, dirigenciales, humanas y programas de productividad empresarial.
- ✓ Una empresa responsable socialmente.

6. PROGRAMA

La ejecución del programa consiste en la implementación de un Taller que posee una duración total de 32 horas, divididos en dos módulos de 16 horas (2 días), cada uno.

7. COSTO DE LOS CURSOS

El costo de cada curso es de 100% Franquicia Tributaria de Capacitación SENCE.

El grupo mínimo de alumnos por curso es de 20 participantes por curso.

8. CONTACTO

Para el desarrollo y programación de estos Talleres en la empresa, contactar a:

SOLUCIONES GLOBALES SA.	OTIC AGROCAP
Andrés Robles B. Fonos : (56-2) 475-0493 – (08) 819 9187 / 6 Mail: andresrobles@solucionesglobales.cl	Guillermo Valdés Fonos: (56 2) 206 5254 – (09) 3496472 Mail: gvaldes@agrocap.cl

