

Más de  
70 años  
Representando a la  
Industria de Alimentos Elaborados



Las empresas Asociadas a  
Chilealimentos alimentan al mundo

Con  
Innovadores  
Alimentos  
Saludables  
Con Procesos  
Sustentables  
Productivos  
Con Políticas  
Inclusivas

Aportando a un mundo  
más saludable

Y con la mirada puesta en el futuro



# Capacitación como Motor de Desarrollo

Gerencia Desarrollo y Sustentabilidad  
Carlos Descourvières G.

[cdescourvieres@chilealimentos.com](mailto:cdescourvieres@chilealimentos.com)

08 de Octubre de 2020

OTIC  
**AGROCAP**  
CAPACITACIÓN SILVOAGROPECUARIA



## Desde 1943 reuniendo a las empresas de Alimentos Elaborados del País

*Hitos:* Desde la hojalata, pasando por los **Acuerdos Comerciales**, el **Desarrollo de la Industria**, hasta el **Valor Agregado** y la **Innovación**.



# Pilares estratégicos

## Ser Sustentables

Por lo que se preocupa de los aspectos ambientales, sociales y económicos que se relacionan con la elaboración de alimentos.

## Ser Inclusivos

Considerando que su cadena de valor es diversa y que en ella participan múltiples actores sociales y económicos del territorio nacional y del extranjero.

## Ser Innovadores

Al elaborar una gran variedad de productos a partir de materias primas de origen natural respondiendo así a las necesidades de sus consumidores.

## Entregar Alimentos Saludables

Consumidores de todo el mundo avalan la calidad y seguridad de nuestros alimentos.

# Alianza Chilealimentos-Agrocap

- ✓ Elaboración de Programas de Capacitación en base a Diagnóstico de Necesidades.
- ✓ Búsqueda de las mejores opciones para la capacitación de los colaboradores.
- ✓ Asesoría en la utilización de los recursos para capacitación.
- ✓ Toda la tramitación para tener acceso a la Franquicia Tributaria para capacitación.
- ✓ Supervisión administrativa de las acciones de capacitación.
- ✓ Certificación del 100% de los aportes efectuados.

# Coyuntura

- ✓ Estallido social y pandemia.
- ✓ Seguridad, salud, previsión, **educación**, empleo, vivienda, transporte, medio ambiente, crisis hídrica.
- ✓ Elecciones varias.

# Desafíos

- ✓ Económicos.
- ✓ Capacidades humanas (Capital humano): cuidado de los infantes, salud, **educación**, previsión.
- ✓ Desafíos institucionales.

## ¿Qué es Educación?

- ✓ Es más que transmisión y adquisición de conocimientos, el cultivo de la inteligencia lógico-matemática.
- ✓ Envuelve valores, desarrolla prácticas y comportamientos.
- ✓ Forja el carácter, reconoce el rol formativo de las emociones en los procesos de aprendizaje.
- ✓ Busca promover la maduración de múltiples inteligencias.
- ✓ Facilita que el alumno explore y explote sus facultades propias en todas las dimensiones posibles.

## ¿Qué se logra con Educación?

- ✓ Las sociedades dependen del conocimiento y destrezas de su población: su capital humano.
- ✓ Si Chile pudiera situarse entre el 10% de países de mejor rendimiento en educación, el crecimiento de la economía podría incrementarse en 3 puntos porcentuales.
- ✓ Si Chile alcanzara el promedio internacional de rendimiento en matemáticas y ciencia, podría incrementar la productividad en 0,7 puntos porcentuales.

**Fuente: J. Brunner y G. Elacqua**

## ¿Cómo es el entorno?

- ✓ Más ocupaciones demandan un nivel de escolarización cada vez mayor.
- ✓ Número creciente de puestos requiere personas que sepan leer y entender información técnica.
- ✓ Aumenta requerimiento de contar con personas alfabetizadas computacionalmente.
- ✓ Contenido de trabajo de las ocupaciones cambia rápidamente, generándose nuevas demandas de competencias, destrezas y conocimientos.

# ¿Qué es capacitar?

- ✓ La acción de proporcionarle a una persona nuevos conocimientos y herramientas para que desarrolle al máximo sus habilidades y destrezas en el desempeño de una labor. La **capacitación** forma y prepara los recursos humanos de una empresa para la ejecución de sus funciones.
- ✓ Proceso continuo dirigido a proporcionar conocimientos y desarrollar competencias destinadas a mejorar el desempeño y la calidad de vida en el trabajo, factores claves que permiten a una institución lograr sus objetivos.

# Capacitación en Huella Hídrica



Taller Medición Huella Hídrica  
Talca 7 de Noviembre 2018



Taller Medición Huella Hídrica  
Rancagua 14 de Noviembre 2018

# ¿Cuáles son los impactos de la Capacitación?

- ✓ Aumento de la **productividad** y **calidad de trabajo**.
- ✓ Aumento de la **rentabilidad** de la organización.
- ✓ Mejora la **motivación** de los trabajadores.
- ✓ Ayuda a **solucionar problemas**.
- ✓ **Reduce** la necesidad de **supervisión**.
- ✓ Ayuda a prevenir **accidentes de trabajo**.
- ✓ Mejora la **estabilidad de la organización** y su flexibilidad.
- ✓ **Facilita** que el personal se **identifique** con la **empresa**.

# Propuesta 1

## *Detección de Necesidades de Capacitación*

- ✓ Cuando una organización desea aplicar programas de formación, aprendizaje y de entrenamiento debe saber con qué fin lo está haciendo, destacando así la importancia de realizar un análisis de necesidades de capacitación. Este análisis de necesidades de capacitación permite a las organizaciones descubrir cuáles son los puntos débiles que se desean mejorar y aplicar la metodología más apropiada para ello.
- ✓ Apoyarse en **Agrocap**, desarrollar prácticas de estudiantes para su realización.

***Importante: La participación del Comité Bipartito de Capacitación en la discusión y aprobación del Plan de Capacitación.***

# Propuesta 2

## *Capacitación Externa*

- ✓ Mediante consultoras especializadas en capacitación, proveedores de equipos especializados, universidades o colegios técnicos.
- ✓ Factores que influyen: calidad de la educación técnica y superior y su habilidad para satisfacer los requerimientos de la empresa.
- ✓ Es significativa cuando las tecnologías están estandarizadas y sus características están claramente entendidas.

# Capacitación en Sustentabilidad

Me gusta Comentar Compartir

 **Macrocap Sustentabilidad** 31 de enero · 🌐

Curso Buenas Prácticas de Sustentabilidad  
Empresas Lourdes. Relator Carlos Gonzalez



Me gusta Comentar Compartir



# Propuesta 3

## *Capacitación Interna*

En caso de que proveedores externos no cuenten con las capacidades para transferir los conocimientos requeridos.

***Importante: Desarrollar planes de Formación de Formadores.***



# Propuesta 4

## ***Sistema dual***

Formación Profesional que combina el aprendizaje en una empresa y en un Centro de formación profesional.

***Sugerencia: Establecer convenios con liceos industriales, escuelas agrícolas con asesoramiento especializado para su implementación.***

# Propuesta 5

## *Competencias Laborales*

- ✓ Reconocimiento formal a las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas, posean o no un título académico, a través de procesos de evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos en el puesto de trabajo de cada trabajador, entregando la respectiva certificación que acredite las competencias del trabajador de acuerdo a los procedimientos y reglamentos del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
- ✓ Permite detectar brechas en capacitación.

# Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Reconocer por medio de la certificación de competencias laborales, el oficio y la experiencia laboral adquirida de los trabajadores del sector de alimentos elaborados, como una forma de mejorar la competitividad del sector.

[chilealimentos@chilealimentos.com](mailto:chilealimentos@chilealimentos.com)





## ***Reflexión***

- ✓ Aumentar la productividad es esencial para mejorar las posibilidades de crecimiento.
- ✓ La habilidad para dominar las destrezas y la tecnología es fundamental para incrementar la productividad
- ✓ Acumular capital físico, ampliar la fuerza de trabajo e incorporar nuevas tecnologías no resultará por sí en mayor crecimiento si no mejora el capital humano y se lo distribuye con eficiencia y equidad.