



INFORME FINAL

TRADUCCIÓN FORMATIVA MODULAR

En consultoría “Levantamiento de Perfiles Ocupacionales Críticos y Desarrollo de Traducciones Formativas Modulares Para el Cluster Alimentario, Subcluster de Carne Bovina, Porcicultura y Avicultura”

(Productos etapa 3 y 4)



13 de Mayo 2009

INDICE

1. MARCO GENERAL DE ESTUDIO	2
1.1 INTRODUCCIÓN	2
1.2 METODOLOGÍA.....	3
1.2.1 MODULARIZACIÓN	3
1.2.2 ITINERARIOS DE FORMACIÓN	5
1.2.3 GUÍAS DE REFERENCIA PARA IMPLEMENTACIÓN DE CURSOS.....	6
1.2.4 VALIDACIÓN	7
2. RESUMEN DE TRADUCCIONES FORMATIVAS MODULARES CLUSTER ALIMENTARIO	13
3. PRODUCTOS ETAPA 3:	20
4. ANTECEDENTES TALLER DE TRANSFERENCIA.....	21
5. CONCLUSIONES	26

1. MARCO GENERAL DE ESTUDIO

1.1 INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene por objetivo principal, dar a conocer los productos y actividades desarrollados durante los meses de Abril y Mayo 2009 correspondiente a la etapa 3.

El objetivo específico de esta etapa fue: “Definir una oferta modular con su respectivo Mapa de Desarrollo que permita alinear los esfuerzos de capacitación y desarrollo de las personas para cada Perfil Ocupacional identificado y validado en la presente consultoría”.

Durante esta etapa, se desarrolló la Modularización, los Descriptores de Capacitación y los respectivos Itinerarios que establecen y grafican los programas de formación para el cluster alimentario, que surgen de las Unidades de Competencia Laboral, como también manuales o guías de referencia para los instructores. De esta forma, los insumos utilizados fueron los catálogos, perfiles y Unidades de competencia Funcional y conductual levantados y validados con el cluster en la etapa 2.

La metodología de validación de los productos de modularización, contempló la realización de reuniones de análisis y aprobación, de la propuesta de capacitación con las principales empresas asociadas a los subcluster de Carne Bovina, Porcicultura y Avicultura durante la semana del 20 y 27 de abril del 2009.

Finalmente, como cierre de la presente consultoría, se realizó un Taller final de transferencia y creación de capacidades, correspondiente a la etapa 4, y cuyo objetivo fue “Poner a disposición de los actores del Cluster los productos desarrollados y creación de capacidades internas a los diferentes actores públicos, privados y de capacitación/formación del sector”.

1.2 METODOLOGÍA

El objetivo general de la Traducción Formativa Modular, de acuerdo al catálogo, perfiles y Unidades de competencia laboral levantados por el Cluster Alimentario, ha sido, “crear un plan de formación y capacitación para el sector que permita mejorar la administración del capital humano en las empresas y aumentar la calidad y la pertinencia de la capacitación, lo que en conjunto permite ampliar y mantener la empleabilidad de las personas”.

Para diseñar el Plan de Capacitación compuesto por descriptores de formación en los diferentes subcluster y Módulos, se utilizó una metodología basada en la observación en terreno, análisis cualitativo del trabajo y el análisis ocupacional de las tareas.

Además, una vez generado el plan de capacitación, se diseñó un Itinerario de formación para cada uno de los subcluster. Estos Itinerarios se desarrollaron de acuerdo a una metodología de análisis y cruzamiento de los diferentes módulos generados.

1.2.1 MODULARIZACIÓN

Para realizar la etapa de modularización, se tomó las siguientes consideraciones técnicas:

1. De acuerdo al Reglamento especial de la Ley 19518 del año 2002 se define Módulo de Aprendizaje como *“la unidad de aprendizaje que integra las habilidades, actitudes y conocimientos requeridos para el desempeño efectivo en un área de competencias, a través del desarrollo de experiencias y tareas complejas que provienen del trabajo en un contexto real”*.

2. El Módulo contiene un conjunto de competencias que son estructuradas pedagógicamente, las que:
 - Responden a una etapa significativa de las funciones productivas
 - Responden a una fase significativa del proceso de aprendizaje
 - Constituyen una unidad básica de referencia para la evaluación del aprendizaje
3. Existen varias formas de identificar y “modularizar” competencias en el contexto del diseño y desarrollo de un plan de capacitación. De hecho un módulo de capacitación puede generarse a partir de:
 - Una UCL
 - Más de una UCL
 - Parte de una UCL
4. Las características de un Descriptor de Módulo de Capacitación son:
 - Es una Unidad Autónoma que a la vez se articula con los otros Descriptores de Módulos que integran la estructura modular.
 - El propósito formativo de cada descriptor se refiere y vincula estrechamente con las unidades y elementos de competencia.
 - Selecciona y organiza los contenidos en función de las situaciones planteadas y del aprendizaje propuesto.
 - Se pueden cursar y aprobar en forma **INDEPENDIENTE**.
5. Los criterios que se deben tener en cuenta para el diseño de un módulo o descriptor de módulo de aprendizaje bajo el modelo de competencias son:
 - El descriptor de módulo hace referencia a una competencia dentro del perfil.
 - El descriptor de módulo se construye utilizando el enfoque de competencias laborales.
 - El descriptor de módulo es independiente y autosuficiente.

- El descriptor de módulo se puede integrar con otros.
- El descriptor de módulo constituye una unidad de aprendizaje y una respuesta pedagógica pertinente.

6. La estructura del descriptor de módulo debe considerar lo siguiente:

- Definición del nombre, el cual debe dar idea de las capacidades que desarrollará en los participantes.
- Definición de los requisitos de entrada para los participantes del descriptor de módulo.
- Definición del perfil del docente.
- Formulación de los aprendizajes esperados.
- Formulación de una estrategia de evaluación relacionada con las evidencias de desempeño de las competencias.
- Selección y organización de los contenidos.
- Identificación de la estrategia formativa (métodos, medios, modalidades de formación).

1.2.2 ITINERARIOS DE FORMACIÓN

Los itinerarios por competencias son programas de formación técnica, similar a las conocidas “mallas curriculares”. Se elaboran con un conjunto de Módulos o descriptores que equivalen a los tradicionales “ramos, asignaturas o cursos” que, en el caso de las mallas, una persona debe aprobar para lograr un título determinado. En los itinerarios por competencia los Descriptores de Módulos se diseñan en base a las competencias laborales requeridas por el sector, privilegiando la movilidad al interior del perfil.

1.2.3 GUÍAS DE REFERENCIA PARA IMPLEMENTACIÓN DE CURSOS

Dentro de la Traducción Formativa Modular, se procedió a la elaboración de guías didácticas para el instructor, y cuyo objetivo general es apoyar el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estos manuales contemplan cierta agrupación o asociación jerárquica de los perfiles levantados y validados por el cluster Alimentario y están destinados a dar una orientación metodológica para facilitar la labor del instructor en el aula y/o en terreno.

La estructura de este manual es simple y se basa en presentar los objetivos y la línea de contenidos, de acuerdo a las definiciones de los módulos de competencias y los aprendizajes esperados que son las metas del curso y sobre los cuales sólo podemos decir que constituyen un mandato para el logro del objetivo.

Este manual explora las posibilidades de cómo se pueden desarrollar actividades que permitan el complejo logro de los objetivos, recurriendo a formas lúdicas y didácticas, así como también al uso de medios que complementen la interacción en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A través de este documento se entrega una variada gama de actividades que el instructor podrá utilizar en el curso, de acuerdo a las características que éste tenga, y de acuerdo al diagnóstico que haga, donde podrá observar qué conocimientos deberá reforzar y apoyar con la actividad que considere pertinente de todas las propuestas.

Finalmente se han desarrollado 7 guías didácticas para el relator o instructor, las cuales se detallan a continuación:

Cuadro N°1

N°	Nombre Guía didáctica para el Instructor	Perfiles Asociados
1	MÓDULOS TRANSVERSALES (Derecho y Salud Laboral, Prevención de Riegos, Normas de Higiene y Seguridad)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 16 perfiles
2	Cursos para Supervisores subcluster primario y secundario aves, cerdos y bovinos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jefe de área de producción (Sec. Bovinos) ■ Supervisor de producción avícola (Primario) ■ Supervisor de producción porcina (Primario) ■ Supervisor de producción (Sec. aves – cerdos)
3	Cursos para Jefaturas subcluster primario y secundario aves, cerdos y bovinos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Supervisor de área de producción (Sec. Bovinos) ■ Jefe de sector avícola (Primario) ■ Jefe de sector porcino (Primario) ■ Jefe de línea (Sec. aves – cerdos)
4	Cursos para Operarios sector primario	<ul style="list-style-type: none"> ■ Operario de incubación ■ Operario de producción avícola ■ Operario de producción porcina
5	Cursos para Operarios sector secundario	<ul style="list-style-type: none"> ■ Operario de faenación de cerdos ■ Operario de desposte de cerdos ■ Operario industrial de aves
6	Cursos para Jefe de aseguramiento de calidad	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jefe de aseguramiento de calidad
7	Cursos Supervisor de mantención	<ul style="list-style-type: none"> ■ Supervisor de mantención

1.2.4 VALIDACIÓN

La metodología de validación, contempló la realización de reuniones de análisis y aprobación, de la propuesta de capacitación con las principales empresas asociadas a los subcluster de Carne Bovina, Porcicultura y Avicultura.

Este proceso se llevó a cabo principalmente en las dependencias de cada empresa ubicadas geográficamente en las regiones V, RM y VIII durante la semana del 20 y 27 de abril del 2009 (Cuadro N°2). Los participantes correspondieron a especialistas en la parte técnica de los temas que se modularizaron, es decir grupos técnicos asociados a los perfiles definidos y validados por el cluster, así como también en algunas empresas, hubo la participación de jefes de capacitación, cuyo aporte o visión fue enriquecedor durante este proceso.

Si bien existe un gran interés y compromiso por parte de las empresas en el desarrollo de cada etapa involucrada en la presente consultoría, es importante señalar lo extenso que implica el análisis de la información de la traducción formativa (itinerarios, descriptores, guías).

Dado lo anterior, en algunas empresas se priorizó exponer y explicar la metodología de modularización, los beneficios de la gestión de su capital humano y la estructura general de los diferentes productos involucrados en esta etapa, logrando la comprensión de los involucrados y el compromiso de validar posteriormente los itinerarios y cada Descriptor de Módulo con los grupos técnicos y especialistas asociados a los cursos de cada perfil. Este es el caso de Sopraval¹ y Ariztía² (Cuadro N°3).

En el caso de Bovinos, se llevó a cabo un taller de validación efectuado el 24 de abril en las oficinas de Chile Califica, Concepción, donde participaron especialistas de las empresas de Agrolomas y Carnes Ñuble (Cuadro N°4).

¹ Envío vía mail las observaciones a la propuesta de capacitación.

² Envío vía mail las observaciones a la propuesta de capacitación.

A continuación se detalla los participantes del proceso de validación:

Cuadro N° 2

Fecha	Empresa	Nombre	Cargo	Cursos asociados a los subcluster	Observación
21-abr	SOPRAVAL	Percy Chinchón	Jefe de selección y desarrollo	Primario avícola Secundario Avícola Transversales	Se explicó estructura general de los productos
		Paula Herrera	Analista de desarrollo		
22-abr	ARIZTÍA	José Miguel Crespo	Gerente de RRHH	Primario avícola Secundario Avícola Transversales	Se explicó estructura general de los productos
		Sergio Lehuede	Analista de RRHH		
		Gabriel Morales	Jefe de capacitación		
		Danilo Correa	Supervisor Broiler		
	Minagri	Claudia Flores	Secretaría Ejecutiva Cluster Alimentario		
23-abr	MAXAGRO	Rodrigo Sepúlveda	Supervisor de criadero	Primario porcino	Se validó los aprendizajes esperados y contenidos de aprendizaje de cada descriptor asociado a los perfiles del subcluster: • Supervisor de producción porcina • Jefe de sector porcino • Operario de producción porcina
		Jorge González	Prevencionista de riesgos		
		Marcela Giadach Sebastián Johnson	Jefa aseguramiento calidad Gerente de producción	Secundario porcino Transversal	
24-abr	FRIOSSA	Angel Traverso	Jefe de producción	Secundario porcino	Se validó los aprendizajes esperados y contenidos de aprendizaje de cada descriptor asociado a los perfiles del subcluster: • Jefe de línea • Supervisor de producción • Operario faenación cerdos • Operario desposte cerdos
		Carolina Ugarte	Jefe de selección y desarrollo		

24-abr	DON POLLO	Marco Diaz	Jefe de RRHH	Primario avícola Secundario Avícola Transversales	Se validó los aprendizajes esperados y contenidos de aprendizaje de cada descriptor asociado a los perfiles del subcluster • Jefe de línea • Supervisor de producción • Operario industrial avícola • Jefe de aseguramiento de calidad • Supervisor de mantención
		Rodrigo Cornejo	Prevencionista de riesgos		
		Luis Herrera	Encargado de capacitación		
		Alfonso Riquelme	Jefe de eviscerado y desplumado		
29-abr	APA- ASPROCER	Soledad Valenzuela	Gerente de Estudio	Primario avícola Primario Porcino Secundario Avícola Secundario porcino Transversales	Se explicó estructura general de los productos
		Sandra Acevedo	Jefe capacitación		
		Roberto Becerra	Jefe depto técnico		
		Mauricio Fernández	Encargado auditorías		

Como se mencionó anteriormente, en algunas empresas se llevó a cabo un proceso de validación liderado por Recursos Humanos, y el cual fue posterior a la reunión de presentación de Fundación Chile de las traducciones formativas. Al igual que en los otros procesos de validación, los participantes fueron especialistas de los temas a modularizar, lo que se detalla a continuación:

Cuadro N°3

Fecha	Empresa	Nombre	Cargo	Cursos asociados a los subcluster	Observación
Semana 20 y 27 abril	SOPRAVAL	Cristian Gatica	Jefe de grupo	Primario avícola	Validación de cursos asociados a perfiles: • Supervisor de producción avícola • Jefe de sector avícola • Operario de producción avícola
		Eduardo Ibacache	Jefe de planta de incubación	Primario avícola	Validación de cursos asociados a perfiles • Operario de incubación
		Adriana Aguirre	Encargado de equipo de inspección	Secundario Transversal	Validación de cursos asociados a perfil • Jefe de aseguramiento de calidad
		José Godoy	Supervisor de mantención	Secundario Transversal	Validación de cursos asociados a perfil • Supervisor de mantención
		José Molina	Supervisor de mantención		
		Percy Chinchón	Jefe de selección y desarrollo	Secundario Avícola	Validación de cursos asociados a perfil • Jefe de línea • Supervisor de producción • Operario industrial avícola
Semana 20 y 27 abril	ARIZTÍA	Rodrigo Castillo	Veterinario Pollos	Primario avícola	Validación de cursos asociados a perfiles: • Supervisor de producción avícola • Jefe de sector avícola • Operario de producción avícola • Operario de incubación
		Danilo Correa	Supervisor Broiler		
		Sergio Lehuedé	Analista de RRHH	Secundario Avícola	Validación de cursos asociados a perfil • Jefe de línea • Supervisor de producción • Operario industrial avícola

Cuadro N° 4: Taller Bovinos.

Fecha	Empresa	Nombre	Cargo	Cursos asociados a los subcluster	Observación
24-abr	AGROLOMAS	Claudio Véliz	Jefe aseguramiento calidad	Secundario Bovinos y Transversal	Se validó los aprendizajes esperados y contenidos de aprendizaje de cada descriptor asociado a los perfiles del subcluster: <ul style="list-style-type: none"> • Supervisor de área de producción • Jefe de aseguramiento de calidad • Supervisor de mantención
		Claudio Serrano	Supervisor		
	ARIZTÍA	Carlos Rojas	Jefe de mantención		
		Saul Cofré	Supervisor de faena		
		Omar Donoso	Jefe aseguramiento calidad		
	FUNDACIONCHILE	María Isabel Vallejos	Consultor		
		Maribel Viera	Consultor		

2. RESUMEN DE TRADUCCIONES FORMATIVAS MODULARES CLUSTER ALIMENTARIO

Los Descriptores de Cursos definidos y validados por subcluster se detallan en los siguientes cuadros:

Cuadro N° 5: Subcluster Secundario Bovinos

PERFIL OCUPACIONAL	NOMBRE DESCRIPTORES DE CURSOS	MÓDULOS
Jefe de área de Producción	CASSB- 001 ³ Administrar y gestionar información de la producción.	Módulo 1: Administrar la información del proceso de producción bovina Módulo 2: Recibir y entregar el turno en el proceso de producción Módulo 3: Coordinar actividades con la jefatura.
	CASSB- 002 Supervisar operaciones de producción.	Módulo 1: Prácticas de supervisión para el proceso de producción bovina Módulo 2: Controlar procesos de producción bovina Módulo 3: Coordinación de equipos de trabajo y actividades de producción
Supervisor de área de Producción	CASSB- 003 Inducir y preparar al personal de producción.	Módulo 1: Principios básicos de inducción de personal Módulo 2: Inducir al personal en prácticas y procesos propios del sector bovino Módulo 3: Supervisar procesos de producción bovina
	CASSB- 004 Supervisar operaciones en la línea de producción.	Módulo 1: Prácticas de supervisión en sector bovino Módulo 2: Supervisar operaciones de producción Módulo 3: Coordinación de equipos de trabajo y actividades de producción en situaciones irregulares

³ CASSB: Cluster alimentario subcluster secundario bovino

Cuadro N° 6: Subcluster Primario Avícola

PERFIL OCUPACIONAL	NOMBRE DESCRIPTORES DE CURSOS	MÓDULOS
Supervisor de producción avícola	CASPA- 005⁴ Coordinar y supervisar la producción de aves.	Módulo 1: Supervisar condiciones biofísicas de las aves y huevos Módulo 2: Supervisar condiciones ambientales de las aves Módulo 3: Supervisar término de crianza y despacho de las aves y huevos
	CASP- 042⁵ Gestionar y supervisar a equipo de trabajadores.	Módulo 1: Principios básicos de supervisión Módulo 2: Coordinar y supervisar actividades Módulo 3: Capacitar y evaluar al grupo de trabajo
Jefe de sector avícola	CASPA- 006 Controlar proceso de producción de aves	Módulo 1: Controlar condiciones biofísicas de las aves y huevos Módulo 2: Controlar condiciones ambientales de las aves Módulo 3: Controlar término de crianza y despacho de las aves y huevos
	CASP- 042 Gestionar y supervisar equipo de trabajo.	Módulo 1: Principios básicos de supervisión Módulo 2: Coordinar y supervisar actividades Módulo 3: Capacitar y evaluar al grupo de trabajo
Operario de incubación	CASPA- 007 Ejecutar proceso de incubación y nacimiento de aves	Módulo 1: Preparar y controlar proceso de incubación Módulo 2: Controlar nacimiento de aves
	T-002 Transversal de Normativas en producción animal	Módulo 1: Normativas alimentarias y de calidad en planteles de producción animal
Operario de producción avícola	CASPA- 008 Ejecutar proceso de producción de aves.	Módulo 1: Cuidados y manejos para la producción de aves
	T-002 Transversal de Normativas en producción animal	Módulo 1: Normativas alimentarias y de calidad en planteles de producción animal

⁴ CASPA: Cluster alimentario subcluster primario avícola

⁵ CASP: Cluster alimentario subcluster primario

Cuadro N° 7: Subcluster Primario Porcino

PERFIL OCUPACIONAL	NOMBRE DESCRIPTORES DE CURSOS	MÓDULOS
Supervisor de producción porcina	CASPP- 009⁶ Coordinar y supervisar proceso de reproducción de cerdos.	Módulo 1: Supervisar proceso reproductivo Módulo 2: Supervisar programas de reproducción de cerdos Módulo 3: Control de indicadores del proceso de reproducción de cerdos
	CASPP-010 Coordinar y supervisar proceso de crianza de cerdos.	Módulo 1: Aseguramiento de la calidad en la supervisión Módulo 2: Supervisar condiciones biofísicas de los cerdos Módulo 3: Supervisar condiciones ambientales de los cerdos
	CASP- 042 Gestionar y supervisar a equipo de trabajadores.	Módulo 1: Principios básicos de supervisión Módulo 2: Coordinar y supervisar actividades Módulo 3: Capacitar y evaluar al grupo de trabajo
Jefe de sector porcino	CASPP- 011 Controlar proceso de Monta de Cerdos.	Módulo 1: Organizar sector de monta de cerdos Módulo 2: Controlar programas de monta de cerdos Módulo 3: Controlar indicadores del proceso de monta de cerdos
	CASPP- 012 Controlar proceso de Maternidad de Cerdos.	Módulo 1: Organizar sector de maternidad de cerdos Módulo 2: Controlar programas de maternidad de cerdos Módulo 3: Control de indicadores del proceso de maternidad de cerdos
	CASPP- 013 Controlar proceso de Crianza de Cerdos.	Módulo 1: Organizar sector de crianza de cerdos Módulo 2: Controlar condiciones físicas de los cerdos Módulo 3: Controlar condiciones ambientales de los cerdos
	CASP- 042 Gestionar y supervisar equipo de trabajo.	Módulo 1: Principios básicos de supervisión Módulo 2: Coordinar y supervisar actividades Módulo 3: Capacitar y evaluar al grupo de trabajo

⁶ CASPP: Cluster alimentario subcluster primario porcino

Operario de producción porcina	CASPP- 014 Ejecutar proceso de Monta de Cerdos.	Módulo 1: Cuidado de los cerdos en etapa de monta y gestación.
	CASPP- 015 Ejecutar proceso de Maternidad de Cerdos.	Módulo 1: Cuidado de los cerdos en gestación, parto y post parto
	CASPP- 016 Ejecutar proceso de Crianza de Cerdos.	Módulo 1: Cuidar condiciones biofísicas de los cerdos Módulo 2: Mantener condiciones ambientales de los cerdos Módulo 3: Preparar despacho de cerdos
	T-002 Transversal de Normativas en producción animal	Módulo 1: Normativas alimentarias y de calidad en planteles de producción animal

Cuadro N° 8: Subcluster Secundario Avícola- Porcino

PERFIL OCUPACIONAL	NOMBRE DESCRIPTORES DE CURSOS	MÓDULOS
Jefe de línea	CASSAP⁷- 017 Capacitar y orientar a trabajadores de la línea de producción.	Módulo 1: Inducir al personal en prácticas y procesos propios de la organización Módulo 2: Controlar y registrar procesos de producción
	CASSAP-018 Asignar y supervisar operaciones en la línea de producción	Módulo 1: Prácticas de supervisión en la línea de producción Módulo 2: Supervisar procesos de producción en la operación Módulo 3: Coordinación de equipos de trabajo y actividades de producción en situaciones irregulares
Supervisor de producción	CASSAP- 019 Inducir normas y procedimientos de la empresa.	Módulo 1: Principios básicos de inducción de personal Módulo 2: Inducir al personal en prácticas y procesos propios de la organización Módulo 3: Supervisar procesos de producción
	CASSAP- 020 Supervisar y controlar el área de proceso a su cargo.	Módulo 1: Prácticas de supervisión de procesos de producción porcina y/o avícola Módulo 2: Supervisar proceso y área de proceso a su cargo Módulo 3: Control de información y Coordinación de equipos
	CASSAP- 021 Administrar y gestionar la información y actividades de producción	Módulo 1: Analizar información de producción Módulo 2: Gestionar información de producción Módulo 3: Coordinar actividades con jefatura y áreas asociadas.

⁷ CASSAP: Cluster alimentario subcluster secundario avícola porcino.

Cuadro N° 9: Subcluster Secundario Porcino

PERFIL OCUPACIONAL	NOMBRE DESCRIPTORES DE CURSOS	MÓDULOS
Operario de faenación de cerdos	CASSP⁸ - 022-023 Insensibilizar y beneficiar animales	Módulo 1: Insensibilizar animales Módulo 2: Beneficiar animales
	CASSP - 024 Preparar canales	Módulo 1: Procedimientos para la correcta preparación de canales
	CASSP – 025 Eviscerar animales	Módulo 1: Procedimientos para el correcto eviscerado del animal
	CASSP -026 Dividir o subdividir canales con sierra	Módulo 1: Procedimientos para el correcto desarrollo de la división o subdivisión de canales.
	CASSP – 027 Acondicionar las canales	Módulo 1: Procedimiento para el correcto acondicionamiento de canales
	T-003 Transversal de normativas en plantas	Módulo 1: Normativas alimentarias y de calidad en plantas de procesamiento
Operario de desposte de cerdos	CASSP – 028 Despiezar canales o cuartos animales	Módulo 1: Deshuesar y/o procesar canales
	CASSP – 029 Elaborar cortes	Módulo 1: Procedimientos para la correcta elaboración de cortes .
	CASSP -026 Dividir o subdividir canales con sierra	Módulo 1: Procedimientos para el correcto desarrollo de la división o subdivisión de canales.
	CASS⁹ - 031 Calibrar cortes comerciales	Módulo 1: Calibrar cortes comerciales
	CASS – 032 Embolsar y envasar cortes comerciales	Módulo 1: Embolsar y envasar cortes comerciales
	CASS – 033 Operar máquina selladora	Módulo 1: Proceso de sellado
	T-003 Transversal de normativas en plantas	Módulo 1: Normativas alimentarias y de calidad en plantas de procesamiento

⁸ CASSP: Cluster alimentario subcluster secundario porcino.

⁹ CASS: Cluster alimentario subcluster secundario

Cuadro N° 10: Subcluster Secundario Avícola

PERFIL OCUPACIONAL	NOMBRE DESCRIPTORES DE CURSOS	MÓDULOS
Operario industrial de aves	CASSA – 034 ¹⁰ Ejecutar proceso de Faenación de aves.	Módulo 1: Ejecutar tareas de faenación.
	CASSA – 035 Ejecutar proceso de Trozado y Deshuesado de aves.	Módulo 1: Procedimientos para el correcto trozado y deshuesado de aves
	CASS – 031 Calibrar cortes comerciales	Módulo 1: Calibrar cortes comerciales
	CASS – 032 Embolsar y envasar cortes comerciales	Módulo 1: Embolsar y envasar cortes comerciales
	CASS – 033 Operar máquina selladora	Módulo 1: Proceso de sellado
	T-003 Transversal de normativas en plantas	Módulo 1: Normativas alimentarias y de calidad en plantas de procesamiento

¹⁰ CASSA: Cluster alimentario subcluster secundario avícola.

Cuadro N° 11: Subcluster Secundario Transversal

PERFIL OCUPACIONAL	NOMBRE DESCRIPTORES DE CURSOS	MÓDULOS
Jefe de aseguramiento de calidad	CASS- 036 Administrar y gestionar procedimientos de aseguramiento de la calidad e inocuidad.	Módulo 1: Administrar sistema de aseguramiento de la calidad e inocuidad Módulo 2: Gestionar la correcta aplicación del sistema de aseguramiento de la calidad e inocuidad Módulo 3: Coordinar certificaciones para la exportación
	CASS- 037 Coordinar y supervisar las operaciones de aseguramiento de la calidad e inocuidad.	Módulo 1: Organizar y asignar tareas a personal de calidad Módulo 2: Supervisar actividades del personal de calidad Módulo 3: Inducir y preparar al personal de calidad.
Supervisor de mantención	CASS- 038 Inducir y preparar personal de mantención.	Módulo 1: Prácticas de supervisión de procesos de mantención Módulo 2: Inducir al personal en prácticas y procesos propios del proceso de mantención
	CASS- 039 Supervisar operaciones de mantención.	Módulo 1: Supervisar procesos de mantención Módulo 2: Coordinación de equipos de trabajo y actividades de mantención
	CASS- 040 Administrar y gestionar información de mantención.	Módulo 1: Administrar la información del proceso de mantención Módulo 2: Administrar turno Módulo 3: Coordinar actividades con jefatura
TRANSVERSAL A LOS 16 PERFILES	TRANSVERSAL DE PREVENCIÓN DE RIEGOS, ORDEN E HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL	Módulo 1: Prevención de Riesgos Módulo 2 : Orden, higiene y seguridad Módulo 3: Derecho y Salud Laboral.

3. PRODUCTOS ETAPA 3:

Finalmente, los productos involucrados en la tercera etapa de la consultoría asociada al Cluster Alimentario y que se entregan junto con el presente informe son:

1. Itinerario de Formación Modular asociado a los subcluster:

- Secundario Bovinos
- Primario Avícola
- Primario Porcino
- Secundario Avícola Porcino
- Transversal.

2. Descriptores de Módulos o Cursos: un total de 42 cursos asociados a los 16 perfiles y estándares de competencia definidos por el cluster.

3.- Guías de referencia para implementación de cursos: corresponden a un total de 7 manuales que apoyan los procesos de enseñanza-aprendizaje.

4. ANTECEDENTES TALLER DE TRANSFERENCIA

Con el propósito de generar instancias de articulación, entre las necesidades de desarrollo de los trabajadores y las ofertas de capacitación, pertinentes a los objetivos estratégicos del Cluster Alimentario, el día lunes 11 de mayo de 2009, se realizó un Taller de Transferencia de Capacidades relacionadas con los Perfiles Ocupacionales y Traducción Formativa levantadas en el Cluster Alimentario, Subcluster de Carne Bovina, Porcicultura y Avicultura.

La jornada contó con la presencia de la mayoría de los participantes claves en el transcurso de la consultoría, junto con Organismos Capacitadores, quienes también compartieron su visión respecto a la importancia de la alineación de la oferta y demanda de la capacitación.

A continuación se detalla la nómina de asistentes al taller (Cuadro N° 12 y 13):

Cuadro N°12: Empresas, Contraparte Técnica

Empresa	Nombre	Cargo
ARIZTIA	José Miguel Crespo	Gerente de Recursos Humanos
	Sergio Lehuedé Cerda	Analista en desarrollo de RRHH
	Gabriel Morales	Jefe de Capacitación
SOPRAVAL	Percy Chinchón	Jefe de Selección y Desarrollo
	Paula Herrera	Analista en desarrollo de RRHH
DON POLLO	Marcos Díaz Villalobos	Jefe de Recursos Humanos
	Luis Herrera	Encargado de Capacitación
FAMISA	Fernando Vergara	Jefe de Personal
APA - ASPROCER	Soledad Valenzuela	Gerente de Estudio
CORFO	Pablo Silva	Secretario Ejecutivo Consejo Estratégico Programa Nacional Cluster Alimentario

Minagri	Claudia Flores	Secretaría Ejecutiva Cluster Alimentario
	Gloria Bucarey	Cluster Alimentario
MINECON	Patricia Roa San Martin	Coordinadora Programa Clusters División de Innovación, Ministerio de Economía
CHILECALIFICA	Delfina Ode	
FUNDACION CHILE	Rolando Piña	Jefe de Proyecto, Sector Agroindustrial
	Cristian Arenas	Jefe de Proyecto, Centro de Innovación en Capital Humano
	Maribel Viera	Consultor
	Saja Kim	Consultor
	Miguel Angel González	Consultor

Cuadro N°13: Organismos Capacitadores

Organismos Capacitadores	Nombre	Cargo
Intecar	Sandra Acevedo	Coordinadora de Capacitación
Duoc	Waldo Hudson	Dir. Escuela de Recursos Renovables Duoc UC
	Alvaro Leiva	Dir. Carrera de Recursos Renovables Duoc UC
	Patricia Álvarez	Analista de Desarrollo Curricular Duoc UC
USACH	Raúl Molina Castro	Académico y Coordinador Departamento Alimentario
	José Manuel Román	Académico Facultad Tecnológica
	Roberto Guardia	Académico Facultad Tecnológica

Los Objetivos principales del taller se enfocaron en:

- Introducir a los participantes en los conceptos de Gestión por Competencias y su aplicación en los procesos de administración de recursos humanos.

- Dar a conocer los perfiles ocupacionales definidos y validados por empresas del sector.

- Dar a conocer la traducción formativa que se desprende de los perfiles ocupacionales.

- Entregar materiales de apoyo a los participantes:
 - Archivador:
 1. Conceptos de Gestión por Competencias tratados en la presentación.
 2. Catálogo con el detalle de los productos desarrollados.

 - Compac Disc interactivo con la siguiente información y productos en formato digital:
 1. Informe de Caracterización sectorial del Cluster Alimentario, Subcluster de Carne Bovina, Porcicultura y Avicultura.
 2. Catálogo de perfiles Ocupacionales y competencias asociadas.
 3. Estándares de Competencia Funcional y Conductual
 4. Estructuras modulares (Módulos e Itinerarios de Formación) correspondientes a cada perfil.
 5. Guías de referencia para la implementación de cursos (apoyo pedagógico para instructores).
 6. Manual para la actualización de competencias.

De acuerdo a los objetivos del Taller de Transferencia de Capacidades, el programa de la jornada se desarrolló de la siguiente manera:

09:00	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción. • Presentación relatores y participantes. • Presentación del programa de trabajo. Pablo Silva. Secretario Ejecutivo del Cluster Alimentario, CORFO.
09:30	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad práctica de inicio (Expectativas Taller)
10:00	<ul style="list-style-type: none"> • Visión General: Nuevos Desafíos para Gestión de Personas. • Concepto de competencia: Características, Modelos y tipos. • Aclaración de dudas y consultas.
11:00	Descanso y Café
11:30	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de Gestión por Competencias FCH. • Gestión del Capital Humano por competencia. • Aplicación a los subsistemas de RR.HH. (capacitación y desarrollo, Gestión del desempeño, selección y reclutamiento, desarrollo de carrera, entre otros). • Estandarización de Competencias: Metodologías más utilizadas. • Principios metodológicos del levantamiento de competencias funcionales • Principios metodológicos del levantamiento de competencias conductuales.
13:30	Almuerzo
14:30	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de Productos.
15:00	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de Productos. • Entrega de CD interactivo con los productos asociados a la consultoría
16:15	Descanso y Café
16:45	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad Práctica (Diagnóstico).
18:00	Cierre

La actividad práctica final, consistió en que las empresas productivas ligadas al cluster junto a los organismos capacitadores, elaboraran un diagnóstico general de la situación actual de su empresa con respecto al desarrollo de personas y la gestión por competencias. La reflexión realizada puede resumirse en el siguiente cuadro:

Cuadro N°14: Actividad Práctica final

Problemáticas actuales de los RR.HH. de nuestra empresa que incidan en el negocio.	Cómo podemos utilizar los productos desarrollados para contrarrestar estas problemáticas.	Qué tipo de iniciativa concreta aportaría para el desarrollo de las personas y su impacto en la industria.
<ul style="list-style-type: none"> Bajo compromiso de Gerencias. Existe temor con el concepto de capacitación ya que se tiende a relacionar con aumento de sueldo. Se realizan solo los cursos obligatorios. Se cubre bajo % franquicia SENCE. (Famisa) 	<ul style="list-style-type: none"> Vender a la Gerencia el funcionamiento de la gestión por competencias a través de la experiencia de buenas prácticas en otras empresas. (Demostrar la relación entre la capacitación y los indicadores de productividad). 	<ul style="list-style-type: none"> Ordenar los perfiles de acuerdo a categorías, asociarlos a los cargos. Realizar mediciones. Relacionar la capacitación con el desempeño. Relacionar estándares de competencias a las bandas salariales.
<ul style="list-style-type: none"> Bajo desarrollo de competencias conductuales (Liderazgo, relaciones interpersonales) en jefaturas intermedias. (Agrícola Don Pollo) 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar e instruir a jefaturas medias en competencias conductuales (liderazgo, relaciones interpersonales). 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico de cómo se encuentran los trabajadores y fortalecer las debilidades.
<ul style="list-style-type: none"> Escasa profundidad de contenidos a tratar en la capacitación. Motivación. (Sopraval) 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar información, Revisar nuevamente las brechas. Utilizarlo como parámetro de comparación. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar lo existente y profundizar en los programas que lo requieran.

5. CONCLUSIONES

El presente proyecto, presentó como objetivo principal, “Implementar en el Cluster Alimentario (subclusters de carne bovina, porcicultura y avicultura) un modelo de competencias consistente y con validez nacional, que permita a las empresas del sector contar con herramientas para identificar las brechas de competencias laborales, los Perfiles Ocupacionales Clave y acceder a una oferta de capacitación de calidad y pertinente a los requerimientos definidos en los perfiles ocupacionales en este sector”

Con el fin de cumplir con el objetivo principal del proyecto, se llevaron a cabo diferentes líneas de acción, las cuales se desarrollaron por etapa según metodología propuesta para cada una de ellas.

Cada objetivo específico fue cumplido con el aporte relevante de los actores claves, tanto públicos, privados y de formación del sector, quienes hoy cuentan con una plataforma de información para la gestión de su capital humano.