



## FORMULARIO DE POSTULACIÓN GIRAS DE INNOVACION CONVOCATORIA 2011/2012

**CÓDIGO**  
(uso interno)

GIT-2012-0118.

### 1. NOMBRE DE LA GIRA DE INNOVACION

Innovaciones en la Gestión del Recurso Humano en empresas agrícolas con uso de mano de obra intensiva.

### 2. LUGARES VISITADOS EN LA GIRA

País (es)	Estados Unidos
Ciudad (es)	Modesto, California

### 3. ÁREA O SECTOR DONDE SE EMARCA LA GIRA DE INNOVACION (marque con una x)

Agrícola	
Pecuario	
Forestal	
Dulceacuícola	
Gestión	x
Alimentos	
Otros	

### 4. FECHA DE INICIO Y TÉRMINO DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES

#### INICIO Y TÉRMINO DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES

(Incluye la preparación de la gira, el viaje y las actividades de difusión)

Inicio:	20 mayo 2012	Término:	20 julio 2012
---------	--------------	----------	---------------

#### INICIO Y TÉRMINO DE LA GIRA (sólo viaje)

Fecha Salida:	Sábado 2 Junio 2012	Fecha Llegada:	Jueves 14 de Junio 2012
---------------	---------------------	----------------	-------------------------

### 5. COSTO TOTAL GIRA DE INNOVACIÓN

	\$	%
COSTO TOTAL GIRA		
APORTE FIA		
APORTE CONTRAPARTE		

## 8. COORDINADOR DE LA PROPUESTA

Se debe completar la ficha de antecedentes de participantes en Anexo 1.

Nombre completo: Oscar Eduardo Quezada Núñez

Cargo en la entidad postulante: Socio y Gerente

RUT:

Dirección:

Ciudad:

Región: VI

Comuna:

Fono:

Fax:

Celular:

Correo electrónico:

## 9. PARTICIPANTES DE LA GIRA DE INNOVACIÓN

Se debe:

- Considerar en la lista a todos los participantes de la gira, incluido al coordinador.
- Completar el cuadro N°1 archivo Microsoft Excel del formulario de postulación.
- Completar la ficha de antecedentes de los participantes de la gira en Anexo 1.
- Adjuntar en el Anexo 4 la fotocopia de la cédula de identidad de todos los participantes de la gira.
- En caso que el participante pertenezca a una institución pública, se debe presentar la autorización del director de la misma en el Anexo 10.

	Nombre y apellidos	RUT	Lugar o entidad donde trabaja	Región	Actividad que realiza (productor, investigador, docente, empresario, otro)
1	Juan Rodrigo López Ulloa		OTIC Agrocap	RM	Gerente
2	Juan Horacio Grant Loyer		Asesor independiente	VI	Asesor y Docente en RRHH agrícola
3	Pablo Ignacio Muñoz Vitta		Inversiones Agrícolas Buenos Aires S.A.	IX	Manager en RRHH en terreno
4	Hector Ojeda Bustos		OTEC Oscar Quezada Núñez EIRL	VI	Encargado de programas de capacitación y relator
5	Oscar Quezada Núñez		OTEC Oscar Quezada Núñez EIRL	VI	Gerente
6	Flavio Alberto Castro Cortez		Agrícola Bauzá	IV	Administrador

## 6. ENTIDAD POSTULANTE

Se debe adjuntar:

- Antecedentes curriculares de la entidad en Anexo 2
- Personería jurídica e informes comerciales en Anexo 8 y 9 respectivamente

Nombre: Organismo Técnico de Capacitación Oscar Quezada Nuñez EIRL (Nombre de fantasía Talento Capacitación)

RUT:

Identificación cuenta bancaria (Banco y número):

Dirección comercial:

Ciudad:

Región: VI

Fono:

Fax:

Correo electrónico:

Clasificación (público o privada):

Giro:

## 7. REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD POSTULANTE

Nombre completo: Oscar Eduardo Quezada Núñez

Cargo del representante legal: Socio y Gerente

RUT:

Fecha de nacimiento:

Nacionalidad:

Dirección:

Ciudad:

Comuna:

Región: VI

Fono:

Fax:

Celular:

Correo electrónico:

Profesión: Sociólogo

Género (Masculino o Femenino): Masculina

Etnia (indicar si pertenece a alguna etnia):

**Si corresponde contestar lo siguiente:**

Tipo de productor (pequeño, mediano, grande):

Rubros a los que se dedica:

\_\_\_\_\_  
Firma

## 10. ANTECEDENTES DE LAS ENTIDADES A VISITAR EN LA GIRA DE INNOVACION

Se debe adjuntar antecedentes adicionales de las entidades visitadas en la gira en el Anexo 6.

<b>Nombre entidad 1:</b>	California Vegetables Specialties		
<b>Descripción:</b>	Productores y embaladores de endivia		
<b>Dirección:</b>			
<b>Ciudad:</b>	Rio Vista, California	<b>País:</b>	Estados Unidos
<b>Página Web:</b>			
<b>Nombre de contacto:</b>	Celina Lemus		
<b>E-mail:</b>		<b>Teléfono:</b>	
<b>Nombre entidad 2:</b>	Norcal Nursery		
<b>Descripción:</b>	Productores y embaladores de frutillas		
<b>Dirección:</b>			
<b>Ciudad:</b>	Turlock, California	<b>País:</b>	Estados Unidos
<b>Página Web:</b>	<a href="http://norcalnursery.com/">http://norcalnursery.com/</a>		
<b>Nombre de contacto:</b>	Hebe Bradle		
<b>E-mail:</b>		<b>Teléfono:</b>	
<b>Nombre entidad 3:</b>	Fresh Edibles Farm		
<b>Descripción:</b>	Packing de planta de Frutillas - Productores de espárragos		
<b>Dirección:</b>			
<b>Ciudad:</b>	Stockton, California	<b>País:</b>	Estados Unidos
<b>Página Web:</b>	<a href="http://www.freshedibles.org/">http://www.freshedibles.org/</a>		
<b>Nombre de contacto:</b>	Bob Whitaker		
<b>E-mail:</b>		<b>Teléfono:</b>	
<b>Nombre entidad 4:</b>	Jacobsen Pacific Ag		
<b>Descripción:</b>	Empacadores de plantas de frutilla		
<b>Dirección:</b>			
<b>Ciudad:</b>	Watsonville, California	<b>País:</b>	Estados Unidos
<b>Página Web:</b>	<a href="http://www.facebook.com/pages/Jacobsen-Pacific-SMM-Inc/182494438458575?sk=info">http://www.facebook.com/pages/Jacobsen-Pacific-SMM-Inc/182494438458575?sk=info</a>		
<b>Nombre de contacto:</b>	Bob Whitaker		
<b>E-mail:</b>		<b>Teléfono:</b>	
<b>Nombre entidad 5:</b>	Plant Sciences Inc.		
<b>Descripción:</b>	Producción y empaque de plantas frutilla, producción de semillas		

<b>Dirección:</b>			
<b>Ciudad:</b>	Watsonville, California	<b>País:</b>	Estados Unidos
<b>Página Web:</b>	<a href="http://plantsciences.com/">http://plantsciences.com/</a>		
<b>Nombre de contacto:</b>	Mike Nelson		
<b>E-mail:</b>		<b>Teléfono:</b>	
<b>Nombre entidad 6:</b>	Universidad de California- Agriculture and Natural Resources		
<b>Descripción:</b>	Centro de extensión Agrícola		
<b>Dirección:</b>			
<b>Ciudad:</b>	Modesto, California	<b>País:</b>	Estados Unidos
<b>Página Web:</b>	<a href="http://anrcs.ucdavis.edu">http://anrcs.ucdavis.edu</a>		
<b>Nombre de contacto:</b>	Gregorio Billikopf Encina		
<b>E-mail:</b>		<b>Teléfono:</b>	

## 11. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA Y/U OPORTUNIDAD

Se debe describir claramente el problema y/u oportunidad que da origen a la gira de innovación.

Desde hace algún tiempo, un grupo de trabajadores y profesionales vinculados a la gestión del RRHH agrícola estamos viendo ciertos cambios en el perfil de los trabajadores que ofrecen sus servicios por la temporada de cosecha y para las labores previas, así como en los packing.

Al respecto, en las diversas instancias de intercambio de opiniones entre los miembros de este grupo, resalta con claridad las dificultades cada vez mayores para lograr formar equipos altamente eficientes durante las etapas de uso de mano de obra intensivo. El diagnóstico aquí es bastante unánime: cada vez hay mayor escasez de mano de obra, siendo la mano de obra que llega menos proclive al trabajo intenso, y mostrando mayores niveles de conflictividad. Las razones de esta situación pareciera tener mucho que ver con procesos ajenos a los predios, tales como la llegada de otras empresas a los sectores cercanos a los predios (principalmente mineras, comercio y servicios) y que son más atractivas para la mano de obra del sector; además de los fenómenos asociados a la modernización y urbanización de la sociedad, en el cual el trabajo en los campos se torna cada vez menos atractivo para las nuevas generaciones.

En este contexto, para los integrantes del grupo se hace evidente que uno de los puntos clave para neutralizar estas tendencias consiste en repensar la forma de administrar este grupo de trabajadores (o a los potenciales trabajadores que no ven atractivo en estas labores), de tal manera de lograr una mayor comprensión de sus intereses y necesidades, y desarrollar entre las jefaturas de los predios las habilidades que permitan liderarlos adecuadamente.

Nuestro interés, por tanto, se podría resumir en buscar respuestas a la siguiente pregunta:

**¿Cómo están administrando actualmente la mano de obra intensiva las empresas más exitosas en el ámbito de la producción agrícola?**

Para responder esta inquietud hemos investigado la bibliografía y buscado registros de experiencia, tanto en Chile como en otros países al respecto, llegando a la conclusión de que la Administración del RRHH agrícola es un área escasamente desarrollada y de casi nulo interés para el mundo académico, ya sea el vinculado a los temas de RRHH en las empresas, como el vinculado a los temas netamente agrícolas, con algunas honrosas excepciones, entre las cuales se destaca el Centro de Extensión Agrícola de la Universidad de Davis California en EEUU, lugar en el cual trabaja un investigador y extensionista en administración Laboral Agrícola, don Gregorio Billikopf Encina, autor de varios libros sobre la materia, y asesor de muchas agrícolas en California y otros estados. El área de investigación del señor Billikopf abarca gran parte de las inquietudes que tiene el grupo involucrado en este proyecto, y estimamos que será de una gran ayuda para responder la pregunta inicialmente planteada.

Con el señor Billikopf hemos establecido una relación bastante fecunda, y cuya culminación ha sido su invitación a conocer sus asesorías de administración laboral agrícola en terreno. Al respecto, dada las debilidades y problemas detectados en nuestra experiencia en gestionar el RRHH en distintas agrícolas en nuestro país, nos parece muy interesante el ofrecimiento del señor Billikopf, y una buena posibilidad para evaluar en terreno las alternativas más modernas de administración del RRHH agrícola.

## 12. JUSTIFICACION DE LA GIRA DE INNOVACION

Para justificar adecuadamente la gira de innovación se debe:

1. Describir las posibles soluciones innovadoras que se pretenden conocer a través de la gira para abordar el problema y/u oportunidad identificado.
2. Describir el por qué los lugares y entidades a visitar son los más apropiados para conocer y contribuir a implementar las soluciones innovadoras.

1.- Posibles Soluciones Innovadoras: La Gira que deseamos hacer busca conocer en terreno todo un conjunto de experiencias derivadas del paradigma de la Administración Laboral Agrícola que propone el señor Gregorio Billikopf desde su centro de extensión de la Universidad de California, y que supone una mirada eminentemente práctica y contextualizada a la realidad agrícola de la Gestión del RRHH, tanto en California como en Chile. En concreto, los temas más relevantes en los que Billikopf ha innovado se refieren a:

- El proceso de selección de personal agrícola;
- El método de Evaluación del Desempeño Negociado del personal agrícola;
- Nuevas tendencias para el pago de incentivos al personal agrícola (con enfoque al pago a trato correctamente diseñado);
- El manejo del conflicto por parte de las jefaturas en labores agrícolas;
- Técnicas de negociación y mediación con personal agrícola.

2.- Los lugares a visitar se caracterizan porque todos ellos han sido asesorados por el señor Billikopf, incorporando prácticas de Administración Laboral Agrícola en base al modelo del señor Billikopf, y mostrando resultados positivos en la productividad de su personal.

## 13. PERTINENCIA DEL GRUPO PARTICIPANTE

Se debe indicar de qué forma están relacionados los distintos participantes de la gira, entre ellos, con la entidad postulante y con el problema y/u oportunidad identificado.

El equipo participante está integrado por dos grupos distintos y complementarios: por un lado están los Administradores o Jefes de Campo de predios donde deben utilizar mano de obra intensiva para sus periodos de cosecha y labores; mientras que el otro grupo lo integra profesionales ligados al área de la asesoría en la gestión del Recurso Humano y la capacitación orientadas hacia las jefaturas y mandos medios de este tipo de predios.

Ambos grupos (el de los administradores y jefes; y el de los asesores) se han ido conociendo y vinculando desde hace unos 5 a 7 años a través de las asesorías y capacitaciones que los profesionales han brindado en los predios en los que se desempeñan los administradores y jefes. En cuanto a la vinculación específica de la entidad postulante, ésta, en su condición de OTEC, ha ayudado a identificar, canalizar y ejecutar una serie de necesidades de capacitación de los predios en los que se desempeñan los administradores y jefes, muchas de las cuales han sido ejecutadas a través de la OTIC Agrocap, organismo especializado en la capacitación agrícola, y cuyo Gerente General es uno de los participantes de esta Gira.

Podríamos decir que los que une y vincula a este grupo es la necesidad de repensar la forma de administrar el actual RRHH de labores agrícolas, de tal manera de lograr una mayor comprensión de sus intereses y necesidades, y desarrollar entre las jefaturas las habilidades que permitan liderarlos adecuadamente.

## 14. RESULTADOS ESPERADOS

Se debe indicar el resultado que el grupo participante espera de la realización de la gira de innovación.

Esperamos que la gira permita mejorar aspectos clave de la gestión del RRHH en los predios de Chile donde eventualmente se repliquen las prácticas aprendidas (con las adaptaciones correspondientes a las distintas realidades).

En concreto, esperamos que en estos predios se desarrollen políticas y prácticas para redefinir los perfiles y competencias que se requieran de los capataces y supervisores, así como las estrategias de reclutamiento, selección y retención del personal. También se espera mejorar las estrategias y modelos capacitación de estos mandos medios, así como métodos para desarrollar sus habilidades blandas, especialmente habilidades de liderazgo, comunicacionales, negociadoras y de resolución de conflictos.

Junto con esto, se espera mejorar la forma de diseñar e implementar las políticas de incentivo hacia los trabajadores.

También se tendrá una rica experiencia sobre las nuevas tendencias en relación al rol de los Contratistas, y la contratación de mano de obra extranjera, situación que en Chile también se ha venido dando, y cuyo manejo es particularmente complejo.

Como ya se ha señalado, este no será un proceso de traspaso mecánico de prácticas, sino que aquello que se estime pertinente para replicar en predios de Chile deberá ser sometido a los procesos de análisis contextual, de tal manera de poder traspasar las mejores prácticas encontradas, y adaptarlas a la realidad del campo chileno.

**15. ITINERARIO PROPUESTO**

Se debe:

- Completar el cuadro N°2 archivo Microsoft Excel del formulario de postulación.
- Adjuntar cartas de compromiso de cada entidad visitada en Anexo 5.

Entidad (Institución/ Empresa/Productor)	Descripción de las actividades a realizar	Persona y cargo de la entidad a visitar con quien se realizará la actividad	Temática a tratar en cada actividad	Fecha (día/mes/año)
University of California	Reunión de Inducción Inicial y Marco teórico General	Gregorio Billikopf	Recepción del equipo. Inducción a la geografía de la zona y características productivas. Revisión de antecedentes de empresas a visitar. Exposición teórica sobre nuevos paradigmas en el Manejo de Conflicto, Negociación Interpersonal, y del Pago a trato.	4/junio/2012
Fresh Edibles Farm	Visita guiada. Reunión y entrevistas al equipo de jefaturas.	Bob Whitaker	Avances en el diseño del pago a trato (rendimiento, calidad y descanso pagado). Análisis de la estrategia de la empresa.	5/junio/2012
Miguel A. Garcia Farming	Visita guiada. Reunión y entrevistas al equipo de jefaturas.	Miguel A. Garcia	Analizar modelo de pago al destajo. Nuevas prácticas de gestión y rol del contratista agrícola. Desarrollo de un Sistema de contratación de mano de obra extranjera.	6/junio/2012
California Vegetables Specialties	Visita guiada. Reunión y entrevistas al equipo de jefaturas.	Celina Lemus	Selección de Personal. Pago a Trato (cambio de pago al día con un plus a trato a un pago a trato correctamente diseñado). Análisis de la estrategia de la empresa.	7/junio/2012

Norcal Nursery	Trabajo con Supervisor y subalterno, a nivel de mando medios.	Hebe Bradle (Director)	Evaluación del Desempeño Negociada	8/junio/2012
Jacobsen Pacific Ag	Visita guiada. Reunión y entrevistas al equipo de jefaturas.	Bob Whitaker	Pago a trato para trabajadores que se desempeñan individualmente. Nuevas prácticas en la Gestión del personal Temporal.	11/junio/2012
Plant Sciences Inc.	Visita guiada. Reunión y entrevistas al equipo de jefaturas.	Mike Nelson	Pago a trato para trabajadores que se desempeñan en equipo.	11/junio/2012
University of California	Mesa redonda	Gregorio Billikopf	Jornada de análisis, evaluación, síntesis y conclusiones.	12/junio/2012

**16. ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN**

Se debe completar el cuadro N°3 archivo Microsoft Excel del formulario de postulación.

<b>Fecha (día/mes/año)</b>	<b>Tipo de actividad</b> (charla, taller de discusión de resultados y/o publicación)	<b>Justificación de la actividad</b>	<b>Tipo de participantes</b> (indicar hacia quien está orientada la actividad)
29/06/2012	Taller de difusión y discusión de resultados. Se hará llegar la presentación en power point a todos los socios de OTIC AGROCAP, empresas agrícolas y exportadoras. Además la misma presentación estará disponible en la página web de OTIC AGROCAP	A través de esta actividad se compartirá y difundirá la experiencia recibida entre quienes están vinculados al tema, y será un importante input para evaluar la factibilidad de implementación los aprendizajes obtenidos en los predios del país.	Productores agrícolas, Administradores y Supervisores de predios y packings, docentes e investigadores de RRHH agrícolas, estudiantes de carreras de Administración y de Agronomía.
6/07/2012	Elaboración y publicación en diversos medios electrónicos de un completo informe de la Gira, los aprendizajes y conclusiones más relevantes de ésta. Para esto, se recurrirá a las páginas Web de la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A.G.; de Inteligencia de Mercado SIMFRUIT de ASOEX y FEDEFruta, y la página de OTIC AGROCAP.	La publicación de este informe será el medio por el cual se difundirá de manera masiva los resultados y principales aprendizajes de esta gira, así como las opiniones y propuestas surgidas del Taller mencionado anteriormente, permitiendo de esta forma establecer los contactos con posibles interesados en profundizar e implementar algunas de las prácticas recogidas.	Productores agrícolas, Administradores y Supervisores de predios y packings, docentes e investigadores de RRHH agrícolas, estudiantes de carreras de Administración y de Agronomía.

**17. COSTOS TOTALES Y ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO DE LA GIRA**

Se debe completar el cuadro N°4 archivo Microsoft Excel del formulario de postulación, con valores en pesos.

Ítem	Aporte FIA	Aporte contraparte	Costo Total
------	------------	--------------------	-------------

**18. PROCEDENCIA DE APORTES DE CONTRAPARTE**

Se debe:

- Completar el cuadro N°5 archivo Microsoft Excel del formulario de postulación, con valores en pesos.
- Adjuntar cartas de compromiso de los aportes de contraparte en Anexos 3 y 4.

Ítem	Aporte ejecutor y/o participantes	Aporte de otra procedencia (indicar aquí el nombre)	Total Aporte Contraparte
------	-----------------------------------	--	--------------------------

**19 (a). MEMORIA DE CALCULO APORTE FIA**

Se debe:

- Completar el cuadro N°6 archivo Microsoft Excel del formulario de postulación, con valores en pesos.
- Adjuntar cotizaciones de gastos en Anexo 7. Obtener valores referenciales en Anexo 11.

Ítems	Valor unitario	Cantidad	Costo total	N° de cotización (según Anexo 7)
-------	----------------	----------	-------------	----------------------------------

**19 (b). MEMORIA DE CALCULO APORTE CONTRAPARTE (PECUNIARIO)**

Se debe:

- Completar el cuadro N°7 archivo Microsoft Excel del formulario de postulación, con valores en pesos.
- Adjuntar cotizaciones de gastos en Anexo 7. Obtener valores referenciales en Anexo 11.

Ítems	Valor unitario	Cantidad	Costo total	N° de cotización (según Anexo 7)
-------	----------------	----------	-------------	----------------------------------

**19 (c). MEMORIA DE CALCULO APORTE CONTRAPARTE (NO PECUNIARIO)**

Se debe:

- Completar el cuadro N°8 archivo Microsoft Excel del formulario de postulación, con valores en pesos.
- Adjuntar cotizaciones de gastos en Anexo 7. Obtener valores referenciales en Anexo 11.

Ítems	Valor unitario	Cantidad	Costo total	N° de cotización (según Anexo 7)
-------	----------------	----------	-------------	-------------------------------------