

AGRICULTURE SERVICES LIMITED

DECLARACION PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES: EDUCACION Y ENTRENAMIENTO INTERNACIONAL



¿Quiénes somos?

ASL es una compañía neozelandesa de servicios profesionales especializados. Los consultores de ASL desarrollan y apoyan proyectos en Nueva Zelandia y a nivel Internacional, ofreciendo servicios, habilidades, y conocimientos relacionados al desarrollo de las capacidades humanas tomando como base el prestigiado y exitoso modelo de entrenamiento en la Industria agropecuaria neozelandesa. ASL es el agente que representa a Agriculture ITO en todos los proyectos internacionales desde Nueva Zelandia.

Agriculture Services Limited (Servicios en la Agricultura Ltd., ASL por sus siglas en ingles), es una parte importante de Agriculture Industry Training Organization (**Organización para el Entrenamiento Industrial** en agricultura, ITO, por sus siglas en ingles).

Agriculture ITO es la mayor organización en entrenamiento a gran escala en Nueva Zelandia, ayudando a mas de 10 000 personas cada año para obtener conocimientos y habilidades necesarias para alcanzar una carrera productiva, exitosa y que compense el la inversion y el esfuerzo realizado en el área de la agricultura.

Agriculture ITO es una organización "no lucrativa" que es propiedad de la industria y fundada con un 70% de capital del gobierno y un 30% de capital proveniente de grupos de productores, para los cuales trabaja, generando una riqueza de más de NZ\$23 000 000.00 por año.

¿Qué hace Agriculture ITO?

- Trabaja con los empleados para identificar y determinar las necesidades de capacitación para su agronegocio.
- En coordinación con los productores y los negocios se crean programas de capacitación altamente calificados y prácticos en el mismo trabajo para cubrir las necesidades detectadas , con apoyo de sesiones teóricas de excelencia fuera de horas de trabajo.
- Recluta y capacita cerca de 10 000 trabajadores cada año en Nueva Zelandia. Todos nuestros candidatos a aprender, a quienes les llamaremos unicamente candidatos, están comprometidos con su trabajo, su empresa y "están aprendiendo mientras están ganando".

- Trabajamos con empleados asegurando que ellos adquieren un valor agregado invaluable después del entrenamiento, incrementando su eficiencia y sus habilidades en el trabajo, retroalimentando así a su propia empresa y a todos los programas que esta genera para sus empleados.
- Otorga certificaciones a quienes completan exitosamente sus programas de entrenamiento.
- Trabaja con una gran diversidad de Instructores dentro y fuera del trabajo del empleado, con proveedores de conocimiento o asesores en la capacitación, quienes se encargan de la aplicación de los programas de capacitación, para lo cual es fundamental que estos coincidan con los calendarios de producción agropecuaria particulares.
- Monitorea y da seguimiento a las actividades del entrenamiento, asegurando que tenga constancia y consistencia con los mejores estándares de calidad.

¿Qué hace ASL?

- Somos una compañía de servicios profesionales que trabaja de cerca con agriculture ITO y es especialista en soluciones de capacitación para el sector agropecuario.
- Tenemos experiencia en la aplicación de un amplio rango de proyectos sobre el desarrollo de las capacidades humanas en Nueva Zelandia y en el mundo. Esto incluye la capacidad de construir proyectos en países en desarrollo y el establecimiento de sistemas de entrenamiento vocacional a nivel internacional.
- Hemos desarrollado un amplio rango de programas de entrenamiento y de recursos necesarios para el mercado neozelandés y están activamente relacionados con diversos proyectos de desarrollo de los recursos humanos en otras latitudes.

¿Qué es el entrenamiento o capacitación industrial?

Entrenamiento industrial o entrenamiento en el lugar de trabajo del empleado como también se le conoce, ofrece a la gente la oportunidad de aprender mientras están trabajando y percibiendo un sueldo. Entrenamiento industrial es un programa único que ofrece una mezcla perfecta entre el entrenamiento practico en el trabajo y el entrenamiento teórico en horas fuera de trabajo, que tiene como meta especifica el desarrollo de las habilidades soportado por el conocimiento teórico, por lo que los candidatos no solamente SABEN COMO, sino también PUEDEN HACER el trabajo correctamente y de manera consistente.

El sistema de entrenamiento industrial involucra el diseño e implementación de sistemas de entrenamiento para empleados trabajando en su lugar para apuntalar la mejora en la productividad de los agronegocios o de la industria agropecuaria en la que se desempeñan. Esta capacitación puede ser ya sea formal o informal. La capacitación formal se enfoca a la certificación de habilidades, la capacitación informal se enfoca al aprendizaje de módulos que no requieren certificación, pero que manejan cierta información y conocimiento dentro de la industria.

¿Qué son NUESTROS conjuntos únicos para el desarrollo de habilidades?

Nuestras habilidades incluyen trabajar con los empleados para identificar claramente sus habilidades y competencias que son necesarias para desarrollar una actividad o papel específico en su trabajo. Soluciones en capacitación son entonces detectadas alrededor de este diagnóstico personalizado de cada empleado. El papel que cada empleado juega en la empresa generalmente está dentro de alguna de las siguientes categorías:

1. Ayudantes. Son empleados que desarrollan un trabajo asignado cotidianamente o de manera repetitiva y generalmente requieren de supervisión constante.
2. Empleados con experiencia. Por su experiencia en el desarrollo de un buen trabajo son trabajadores que requieren menos supervisión.
3. Gerentes operacionales. Realizan un papel de supervisión operacional, responsables para el manejo de grupos y equipos de trabajo.
4. Gerentes estratégicos. Realizan actividades de gerencia estratégica, responsables de negocios a gran escala.

Nuestra propuesta asegura que los resultados del entrenamiento estén conectados a las necesidades del negocio. El desarrollo de una capacitación efectiva empieza con el entendimiento de las necesidades del negocio, su organización y quiénes son los conductores primarios de la productividad. Esta información es desmenuzada en resultados útiles para el aprendizaje y el desarrollo de competencias para un mejor papel dentro del negocio.

Nosotros diseñamos los programas de aprendizaje que proveen de conocimiento teórico y práctico para asegurar que las competencias sean afectivas y que existe la oportunidad para aprender y practicar las habilidades en el trabajo asegurando un empleado productivo.

Generalmente las competencias están organizadas en módulos ligados a grupos de empleados con trabajos relacionados. Los programas de aprendizaje están generalmente (pero no siempre) planteados como programas formales de certificación que pueden ser usados para reconocer el nivel de habilidad que el candidato ha obtenido. Esto apoya al trabajador en asegurar un trabajo más responsable con el tiempo y también ayuda a los empleados a entender el nivel de conocimiento que debe tener para poder obtener un empleo determinado.

Más información sobre nuestro único sistema de desarrollo de habilidades puede ser observada en el Anexo 1.

Nos comprometemos con la construcción de capacidades

El entrenamiento industrial agropecuario bajo nuestro enfoque se refiere a como construir las capacidades dentro de un negocio para mejorar la productividad, rentabilidad y la sostenibilidad a largo plazo de los negocios. Nuestra propuesta de programa de entrenamiento incluye un arduo trabajo CON la empresa, y no solo provee el entrenamiento sino todo un sistema de capacitación que asegura que el dinero invertido, de un valor adicional o agregado a su negocio. Industry Training necesita un apoyo fuerte desde el interior de la empresa y nosotros tenemos la habilidad, conocimiento y experiencia necesaria basada en la mejor investigación internacional disponible para ayudar a las empresas a obtener lo mejor de su inversión en capacitación.

Para mayor información contactar a:

Dennis Radford

General Manager

Agriculture Services Limited

Email dennis.radford@agservices.co.nz

Mobile Phone +64 (0)27 2772933

Anexo 1. Capacidades de entrenamiento vocacional Especificas incluye:

Esquema de entrenamiento

- Trabajo con negocios industriales o individuales para desarrollar programas de entrenamiento que alcancen los mejores resultados.
- Los resultados pueden ser expresados en unidades estándar y por certificación registrada en la New Zealand Qualifications Framework (NQF) o también como resultados convenidos y definidos ligados directamente a las necesidades de la industria o agronegocio.
- Puede ser logrado por consulta con la industria o agronegocio. La consulta incluye:
 - Prioridades del grupo Industria/agronegocio
 - Negocios de alto rendimiento e individuos mostrando las mejores destrezas.
 - Referencia a las mejores prácticas documentadas en el sector agropecuario.
 - Referencia a Procedimientos operativos estándar .
 - Relaciones con manuales operativos
 - Relaciones con objetivos del negocio.

Recursos de apoyo

Considerando las fuentes mencionadas arriba, buena formación pedagógica y las condiciones del lugar de trabajo, un amplio espectro de recursos de apoyo pueden ser diseñados. Estos recursos incluyen, entre otros:

- Guías de estudio y aprendizaje,
- Guías para el tutor,
- Guías para el empleador y para el instructor.
- Pruebas prácticas y guías con evidencias objetivas de habilidades obtenidas en granja.
- Recursos para relacionar el aprendizaje con las mejores publicaciones existentes sobre practicas, manuales de operación, etc.

Estos recursos están estructurados para asegurar que son apropiados en nivel de literatura y números para el empleado y relevantes para la situación particular de capacitación.

Método de Entrenamiento

Un rango de opciones puede ser diseñado para enfrentar el contexto y nivel del empleado.

Estas opciones son:

- Selección de tutores para asegurar el aprendizaje de las bases teóricas,
- Entrenamiento por los instructores y asesores en el propio trabajo, y
- Diseño e implementación de sistemas de reporte sobre el aprendizaje y medición de avances.

El método de capacitación puede ser directamente acoplado a las necesidades del negocio y resultados deseados. Los ejercicios pueden ser diseñados para tomar en cuenta la realidad del comportamiento en el lugar de trabajo usando evidencias que ocurren de manera natural en lugar de aproximaciones artificiales como la aplicación de "exámenes ". Especialistas en trabajo tutorial y en asesoría pueden ser seleccionados y participar en el lugar de trabajo del empleado cuando las mejores habilidades prácticas y el conocimiento no están en los gerentes y en el personal de la empresa.

Garantizamos la calidad del entrenamiento

- Un atributo inherente del entrenamiento que se convenga es el aseguramiento de una excelente calidad estandarizada (unidades estándar) mediante una cuidadosa medición de las competencias encontradas en los resultados que se definieron. Esto solo puede ser logrado mediante el proceso de moderación de la calidad.
- Un rango de actividades puede ser diseñado para implantar, registrar y reportar actividades de moderación y de la calidad de lo practicado y aprendido.
- La moderación se basa en el muestreo y en el uso de los buenos principios de la auditoría para asegurar que cualquier hueco o deficiencia es detectada y cuantificada y acciones correctivas pueden ser aplicadas de manera inmediata.

Desarrollo de Sistemas Gerenciales de Calidad (QMS)

- Un Sistema Gerencial de Calidad (QMS, por sus siglas en inglés) es esencial para asegurar que todas las actividades enlistadas arriba dentro de una estructura auditable y evaluativa.
- Un QMS comúnmente incluye políticas, métodos y requerimientos de orden interrelacionados para formar todo un proceso coherente. En ocasiones podría ser necesario tener políticas y métodos adicionales escritos para asegurar un trabajo completo.
- El QMS puede incluir procesos para mejorar la calidad de la auditoría tanto interna como externa. El proceso puede ser usado para alcanzar un estándar mínimo de calidad y concordancia con socios externos.

Medición del valor agregado debido al entrenamiento

- Un diseño e implementación correcta del entrenamiento tendrá un impacto económico en la empresa como resultado de un cambio permanente en la conducta de los trabajadores. Este valor económico adicionado por el entrenamiento es a menudo no medido y poco valor asignado puede ser continuamente considerado, dejando de lado un mejor entrenamiento de alta calidad con más valor agregado. El proceso de evaluación es basado en el entendimiento de cómo y donde el valor es adicionado, así como en el cálculo de la ganancia económica. Por el hecho de aplicar un proceso de evaluación del entrenamiento se pueden obtener los siguientes resultados:

- Calculo de el valor adicionado al negocio
- Comprensión sobre como el valor fue adicionado.
- La oportunidad de revisar entrenamiento de poco valor y como buscar mejores ganancias .
- Datos e información sobre posibilidad de implementar nuevos programas de entrenamiento.

Desarrollo de una estructura vocacional

Educacion vocacional presentada por más de un proveedor a las mismas necesidades estandarizadas de una empresa necesita de una estructura que asegure:

- Una aproximación común para describir los resultados,
 - Definiendo los niveles de conducta alineados a los requerimientos de aprendizaje y del trabajo.
 - Definiendo tiempos necesarios de aprendizaje requeridos.
- Consistencia entre proveedores.
 - Proveedores acreditados
 - Programas acreditados
 - Instructores del más alto nivel y estandarizados en conocimiento.
- Desarrollo de sistemas de registro medible
- Procesos para otorgar la certificación de las habilidades alcanzadas
- Sistemas de información y reporte al gobierno o a las organizaciones de productores.