



MEMORANDO RRHH N° 240 - 04 - 2016

Para : Sr. Walther Reátegui Vela
Gerente General

De : Sr. Alberto Shepherd Barreda
Gerente Adjunto - División de Recursos Humanos

Asunto : Presentación al Directorio
Exoneración del proceso de selección consultoría – Personalísimo

Fecha : 21 de Abril de 2016

Se solicita que, la exoneración del proceso de selección de la consultoría para implementar el Plan de Sucesión, Desarrollo de Talento, Perfiles de Gerentes e Indicadores de Gestión, sea sometido a consideración del Directorio, para su aprobación en el siguiente sentido:

“Aprobar la exoneración del proceso de selección de la consultoría, para implementar el Plan de Sucesión, Desarrollo de Talento, Perfiles de Gerentes e Indicadores de Gestión de Agrobanco”

Se adjunta los siguientes documentos:

1. Informe RRHH N° 032 - 04 – 2016
2. Informe Legal AJ N° 018 - 04 – 2016

Atentamente,


Carlos Córdova Lostaunau
Gerente de Administración


Alberto Shepherd Barreda
Gerente Adj. - Div. de Recursos Humanos



INFORME RRHH N° 32- 04-2016

PARA : Walther Reátegui Vela
Gerente General

DE : Alberto Shepherd Barreda
Recursos Humanos

ASUNTO : Plan de Sucesión, Perfiles de Gerentes e Indicadores de Gestión.

FECHA : 21 de Abril de 2016

OBJETO

Solicita al Directorio de Agrobanco la exoneración del proceso de selección de la Consultoría para implementar el Plan de Sucesión, Perfiles de Gerentes e Indicadores de Gestión.

ANTECEDENTES

- 2.1 En julio del 2015, la División de Recursos Humanos presentó al Comité de Buen Gobierno Corporativo, una propuesta de Plan de Sucesión y Desarrollo de Talento con el asesoramiento de la Consultora Sra. Marcela Rosa León Rodríguez.
- 2.2 El Comité de Buen Gobierno Corporativo acogió la Propuesta de Plan de Sucesión y Desarrollo de Talento y la contratación de la Consultora.
- 2.3 Como primer resultado se elaboraron las Políticas y su Reglamento. Entre los meses de Agosto y Diciembre de 2015. En ese periodo, se aplicó el Plan Piloto que a manera de experimento "in vitro" permitió vislumbrar las fortalezas y debilidades del Plan de Sucesión y Desarrollo de Talento.
- 2.4 El Comité de Buen Gobierno Corporativo, acordó que la División de Recursos Humanos proceda a llevar a cabo la Implementación del Plan de Sucesión y Desarrollo de Talento de Agrobanco a partir de enero de 2016.



ANALISIS

- 3.1. El Banco Agropecuario se encuentra inmerso en la implementación del Plan de Sucesión y Desarrollo y debe iniciar el rediseño de los perfiles de competencias genéricas y para la plana gerencial del banco cuyos resultados derivaran en la obtención de indicadores de gestión.
- 3.2. El Plan de Sucesión y Desarrollo del Talento de Agrobanco, asegura la transparencia en la ejecución y la continuidad. En ese aspecto, a la fecha se ha aplicado una herramienta de evaluación a más de 295 trabajadores de las categorías ocupacionales de Analista a Gerente en las áreas core del banco y las de soporte. Se ha utilizado el 9box, una herramienta de reconocimiento mundial para ubicar Alto Potencial. Este ejercicio, venciendo resistencias naturales, ha introducido un elemento de cambio en la actitud del jefe y del gerente respecto de su evaluación sobre sus subordinados, iniciándose un camino sin retorno en la perspectiva de la gestión del desempeño.
- 3.3. En esa línea de continuidad se ha propuesto la implementación de la Escuela Agrobanco, cuyas fases de instalación y ejecución de planes y programas se encuentran en proceso de diseño.
- 3.4. La Sra. Marcela Rosa León Rodríguez acumula experiencia de más de 20 años en la gestión de talento humano como directora y gerente de una empresa multinacional en la cual ha supervisado a colaboradores distribuidos en tres continentes. Experta en e-learning, planes de sucesión y detección de talento, es expositora para Universidades (PUC, UPC) y AMCHAM, IBM entre otras entidades. Adiciona una certificación en ROI management y es Hogan Certified.

CONCLUSION

- 4.1 El Plan de Sucesión, Perfiles de Gerentes e Indicadores de Gestión. es una solución organizacional, que bajo la responsabilidad de la División de Recursos Humanos, se constituye en crucial para la obtención de resultados efectivos, y sin la contribución profesional experta sería difícil avanzar. Por ello, se concluye que se hace indispensable y necesario contar con el asesoramiento de la Consultora Sra. Marcela Rosa León Rodríguez.
- 4.2 Por lo tanto se solicita la exoneración en el proceso de selección como servicio personalísimo conforme lo establecido en el Reglamento de Adquisiciones y Contrataciones de Agrobanco.





RECOMENDACION

Se recomienda la contratación de la Consultora Sra. Marcela Rosa León Rodríguez mediante la exoneración del concurso para la contratación de servicios de asesoramiento en Plan de Sucesión, Perfiles de Gerentes e Indicadores de Gestión para Agrobanco por un monto de S/. 40,000 soles en el plazo de cuatro meses.

AGROBANCO
BANCO AGROPECUARIO
CARLOS CÓRDOVA LOSTAUNAU
Gerente de Administración

AGROBANCO
BANCO AGROPECUARIO
ALBERTO SHEPHERD BARREDA
Gerente Adj. de Recursos Humanos

Cc: Gerencia de Administración
Gerencia de Legal