



# Agricultura Moderna en Perú y Latinoamérica

Experiencias innovadoras de  
la economía rural.

MBA. Oscar Echegaray

# Agricultura moderna

---



Una agricultura moderna tiene en cuenta:

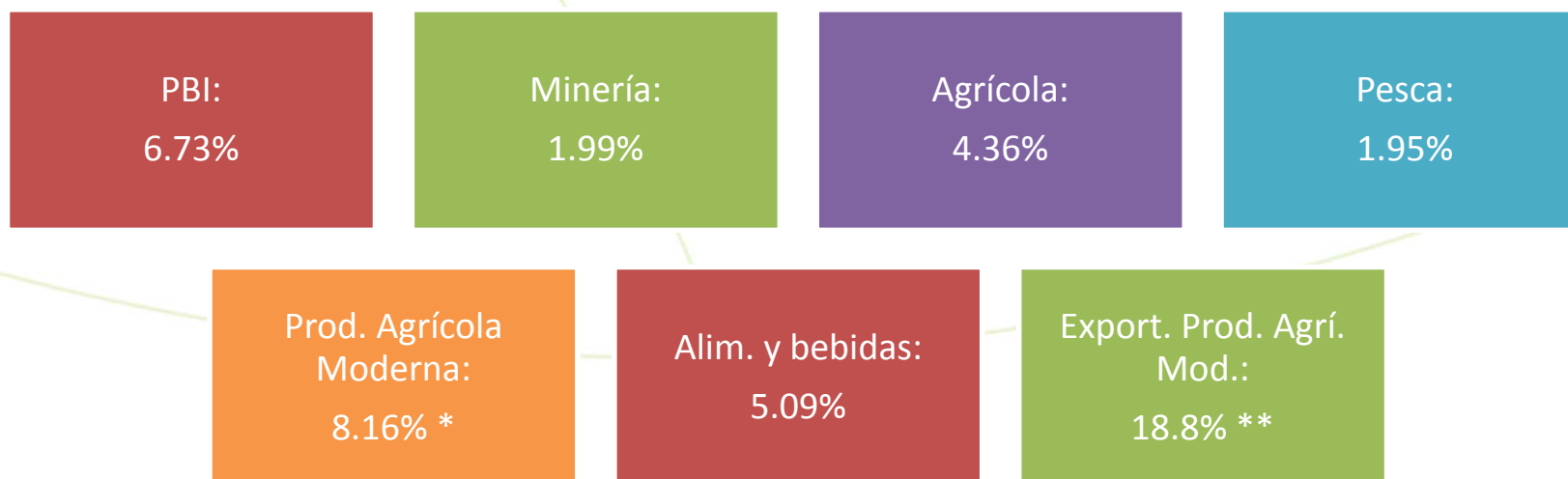
- Buenas prácticas agrícolas
- Procesos de certificación reconocidos internacionalmente
- Cumplimiento de la legalidad y formalidad
- Procesos altamente calificados
- Potencial de crecimiento
- Utilización de técnicas de protección del medioambiente



Fuente: Apoyo consultoría (Contribución e impactos de la agricultura moderna al desarrollo del Perú)

# Crecimiento del PBI, del sector agropecuario y otros

## TASA DE CRECIMIENTO PROMEDIO ANUAL (2005 – 2015)



\* Productos agrícolas modernos en el mercado interno

\*\* Exportaciones de productos agrícolas modernos

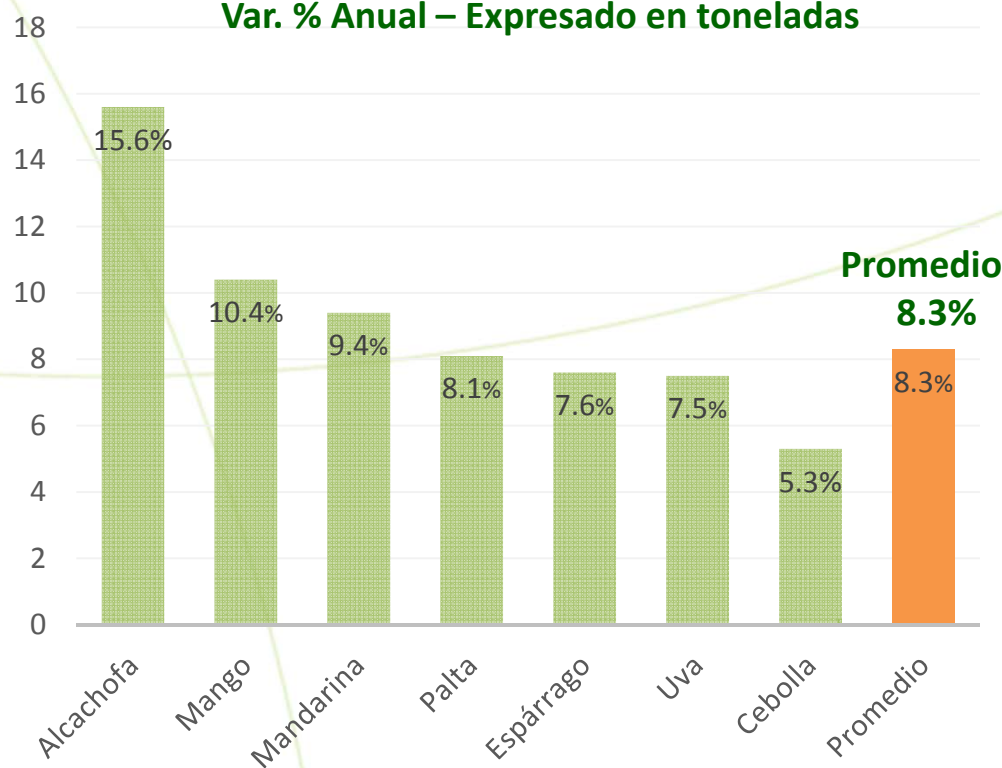


# Producción agrícola moderna con alto crecimiento

El Perú ocupa uno de los primeros lugares a nivel mundial en exportación de espárrago, palta, alcachofa, pimienta, uva y cítricos.

La producción de productos agrícolas creció, en promedio, 8.3% anual entre el 2000 y 2014.

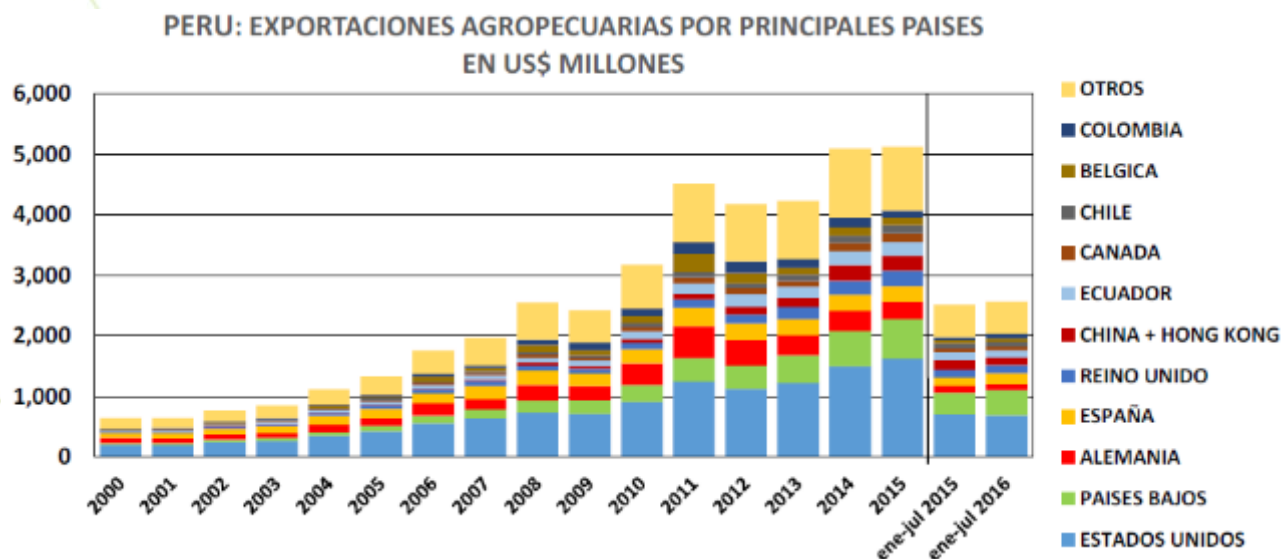
**CRECIMIENTO EN LA PRODUCCIÓN DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS MODERNOS (2000 – 2014)**  
**Var. % Anual – Expresado en toneladas**





## Exportaciones agropecuarias por principales países (en \$ millones)

Los principales países de destino de las agroexportaciones peruanas, se encuentran balanceadas entre Norteamérica y Europa. Sumando a mercados con mucho potencial como el Asiático y Sudamérica con países como Brasil, Chile y Colombia.



Entre el año 2000 al 2016, hubo un incremento de **\$643 millones** a más de **\$5,000 millones**.  
Crecimiento de la tasa promedio anual de **\$4,357 millones (87.14%)**.



# Sector agrícola como generador de encadenamientos

- Compra de fertilizantes, productos químicos, materiales de construcción, maquinaria, papel, productos de embalaje, transporte y almacenamiento, servicios financieros.



Encadenamientos hacia atrás

Encadenamientos hacia delante



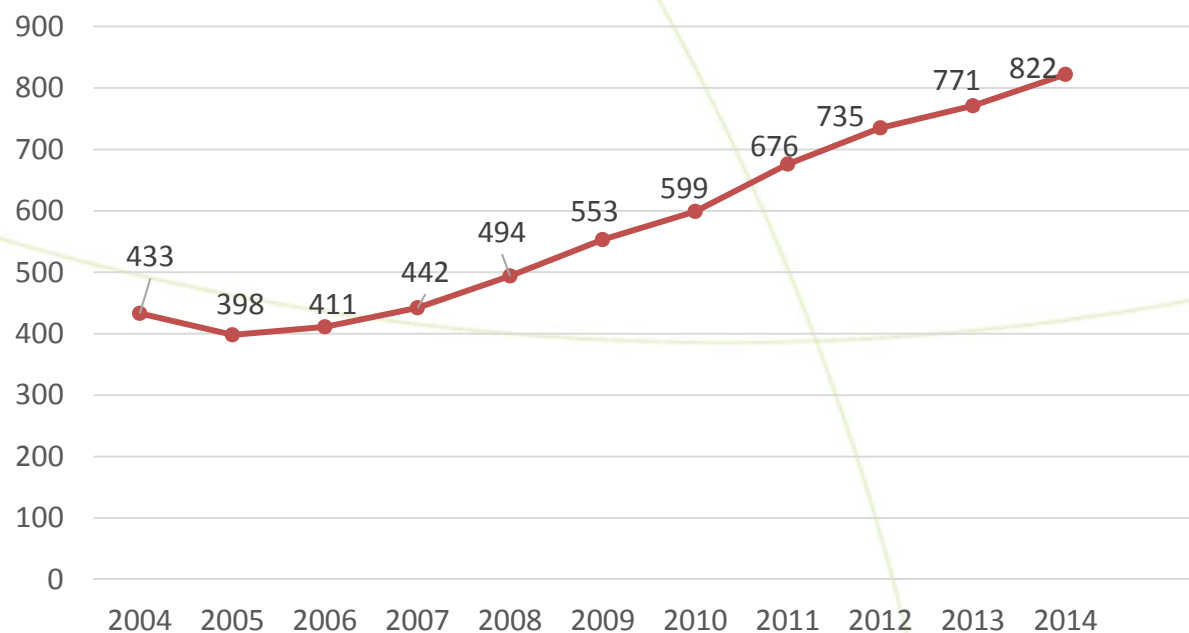
- El procesamiento y conservación de carnes, frutas, vegetales, la elaboración de productos lácteos, entre otros.

La agricultura moderna ha contribuido a la creación de importantes conglomerados en la economía nacional.

Fuente: Apoyo consultoría (Contribución e impactos de la agricultura moderna al desarrollo del Perú)

# Porcentaje de crecimiento

GENERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (2004 -2015)



El empleo formal agrícola se ha duplicado en los últimos 10 años. Durante el 2014 el sector agrícola dio empleo a más de 4 millones 53% de crecimiento

**Virú emplea a 10 mil trabajadores en todas sus unidades agrícolas e industriales.**



## Panorama hoy...

### El gran reto que nos espera...

Mundo globalizado

Flexibilidad del  
mercado

Competitividad

Profesional  
altamente calificado

Productividad  
Eficiencia  
Resultados





# Perfil Corporativo de Sociedad Agrícola Virú

---

## Misión

Mantener un crecimiento sostenido en ventas y utilidades con bajos costos, productos de calidad, puntualidad en el servicio, una fuerza laboral motivada y comprometidos con la comunidad y el medio ambiente.

## Visión

Ser el productor preferido de productos de calidad premium y marcas reconocidas en el mundo.

Sullana

Tarapoto

Virú

Chincha



# Nuestra Historia



**22 años** abasteciendo de vegetales y frutas de alta calidad a los mercados y clientes más exigentes en el mundo.



Preservados Frescos Congelados Creaciones



# ¿Cómo gestionamos el Desarrollo del Talento Humano?

**Gestión de la  
Capacitación**

**Gestión del  
Talento**

**Gestión del  
Conocimiento**

**Gestión del  
Desempeño**



# Gestión del Talento

El objetivo de la “Gestión del Talento” es desarrollar personas, identificar oportunidades de mejora, fortalecer competencias e incrementar la productividad y eficiencia profesional.



Desarrollamos “Personas” y las preparamos con visión de futuro:

- Compromiso
- Liderazgo directivo
- Aplicación del Principio PePa (Primero las personas luego los papeles).
- Escucha para comprender, no para replicar.
- Altos niveles de comunicación (el 60% de problemas en la empresa se deben a una mala comunicación).
- Aprendizaje continuo y permanente.
- Flexibilidad y agilidad.





# Gestión del Talento

Gestionamos personas desde la etapa de reclutamiento, direccionamos estratégicamente planes de gestión, herramientas e instrumentos de evaluación que nos permitan “captar, retener y potenciar el talento”.

## Reclutamiento

- ❑ Difusión en medios de comunicación interna de la empresa: Correo electrónico, intranet y comunicación en cascada.
- ❑ Programa Trainees, Programa de Desarrollo de Potencial y Programa Top Talents.
- ❑ Mediante páginas de empleo, periódicos, semanarios, entre otros.

## Evaluación por competencias:

- ❑ Entrevistas personales, Juego de roles, Assement center, Evaluación de valores.

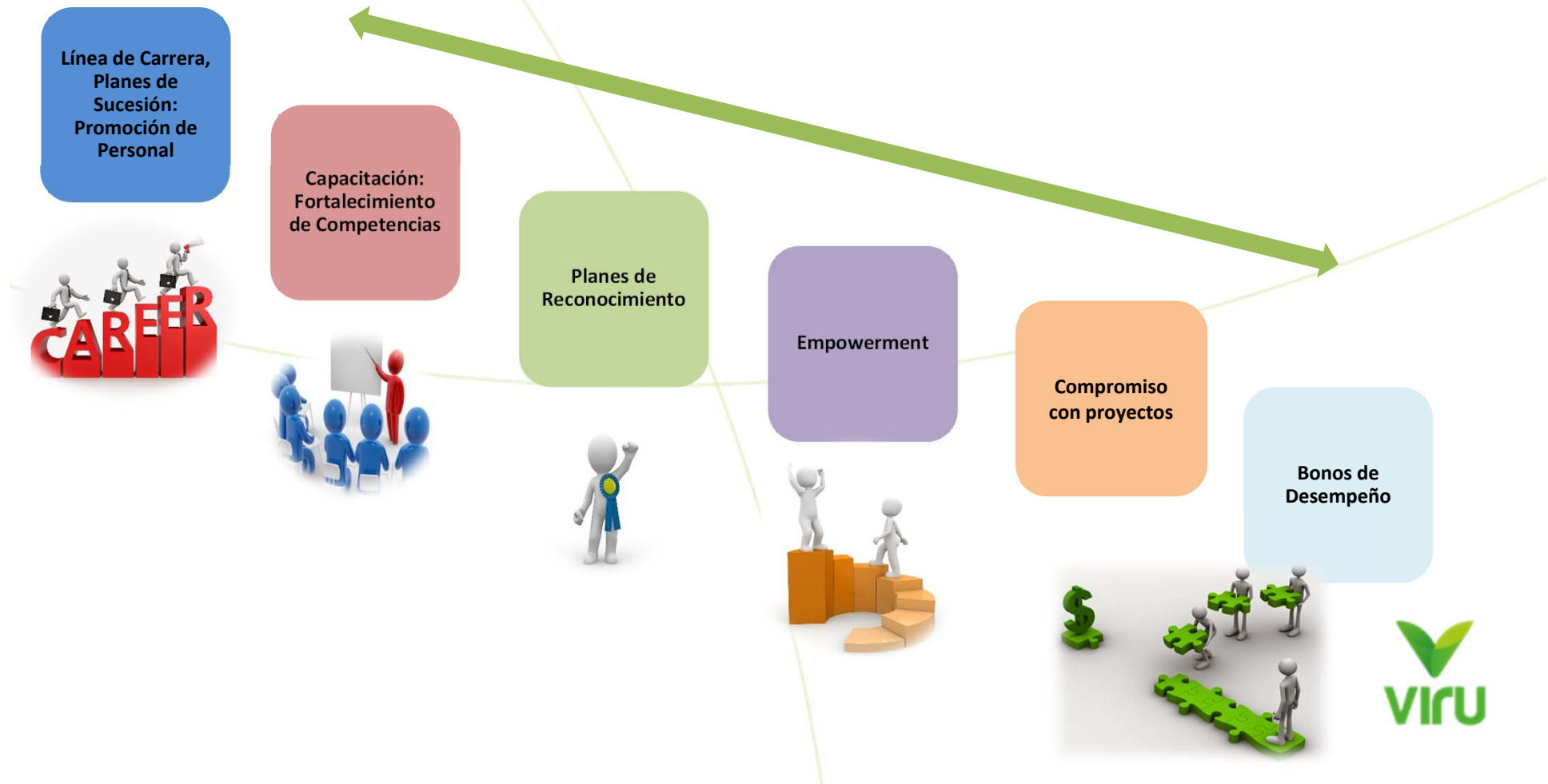
## Incorporación, inducción e inserción de personal:

- ❑ “Programa Virú por Dentro”.
- ❑ “Programa de Inducción”.



# ¿Cómo gestionamos la retención del talento?

## Efecto Cascada



# ¿Cómo gestionamos el Desarrollo del Talento Humano?

**Gestión de la  
Capacitación**

**Gestión del  
Talento**

**Gestión del  
Conocimiento**

**Gestión del  
Desempeño**



# ¿Qué es lo que se ve?: “Superficie Vs. Esencial”

---

## Visible

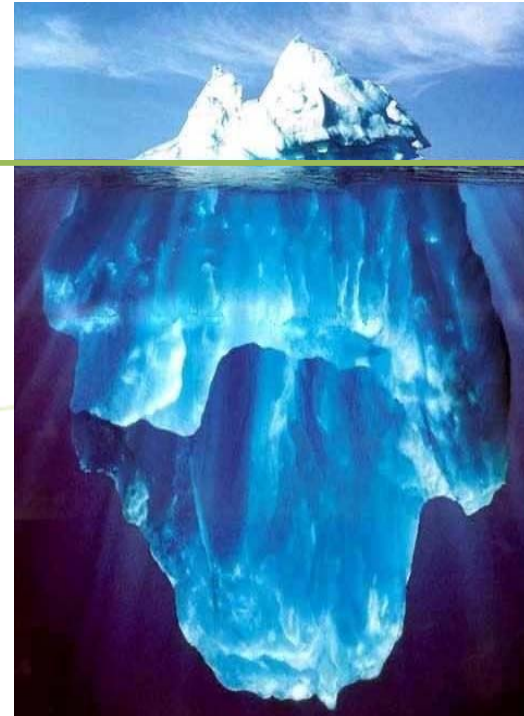
Comportamientos

- Conocimientos
- Habilidades

## No visible

Competencias

- Aptitudes
- Rasgos de personalidad
- Motivos



## ¿Cómo se genera el éxito de la Gestión Estratégica del Desempeño en Virú?





# ¿Cómo gestionamos el Desarrollo del Talento Humano?

**Gestión de la  
Capacitación**

**Gestión del  
Talento**

**Gestión del  
Conocimiento**

**Gestión del  
Desempeño**



# Gestión del Conocimiento

---

Identificamos los grupos generacionales, intereses y motivaciones.



**¿ Nuestra empresa se encuentra a la par de las nuevas generaciones?**



# Gestión del Conocimiento

---



Programa Trainees



Programa Top Talents

Performance  
Assessment 360°



# Gestión del Conocimiento

## Programa Trainees

Identificación y evaluación de talentos (estudiantes y egresados)

Proceso de formación y entrenamiento de 10 meses



Rol tutorial "Mentoring"

Entrenamiento en áreas críticas y claves

## Programa Top Talent

Identificación de posición crítica

Planes de sucesión y administración de carrera

Identificación de talentos



# ¿Cómo gestionamos el Desarrollo del Talento Humano?

**Gestión de la  
Capacitación**

**Gestión del  
Talento**

**Gestión del  
Conocimiento**

**Gestión del  
Desempeño**





# Gestión de la Capacitación



## Equipo Gerencial



*Certificamos a los Gerentes de todas nuestras unidades en el "Programa de Desarrollo Ejecutivo Gerencial",*

## Jefaturas y Mando



*Certificamos a los Jefes de área en todas nuestras unidades en el "Programa de Desarrollo de Liderazgo".*

## Competencias Técnicas



*Certificamos a nuestros colaboradores en las materias de Sistema de Refrigeración, Operación de Autoclaves, Mecánica de Mantenimiento, Electricidad y Neumática.*

## Team Building



*Desarrollamos Programas de Integración "Team Building" con el objetivo de integrar, fortalecer el compromiso y consolidar equipos de trabajo.*



# Gestión de la Capacitación



- Optimización de los recursos intelectuales y competencias técnicas.
- Generación de competencia interna y/o mejora de la competitividad en el recurso humano.
- Motivación y reconocimiento alineado a los objetivos y evaluación.

# Experiencia Innovadora en Certificación de Competencias

## SCORE OIT



**SCORE** es un programa de la Organización Internacional del Trabajo – **OIT** que apoya a las empresas para **crecer y crear más y mejores puestos de trabajo** mediante la mejora de su competitividad, a través de **mejoras de la calidad, de la productividad y de las prácticas laborales**.

Se implementaron 2 de los 4 módulos:

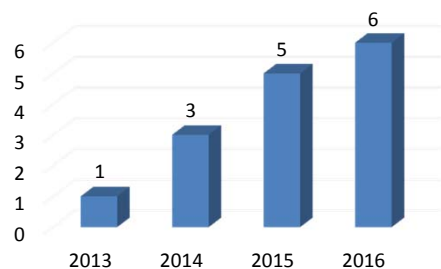
- **Módulo 1:** Cooperación en el Lugar de Trabajo (2013)
- **Módulo 5:** Seguridad y Salud en el Trabajo (2014)



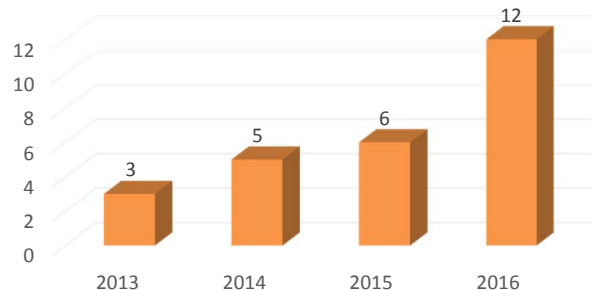
# Organización Internacional del Trabajo – OIT

## PROGRAMA SCORE

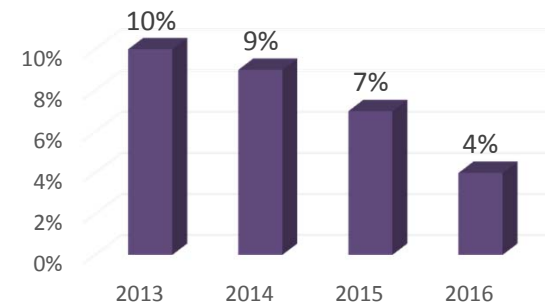
N° de proyectos de mejoramiento ejecutados



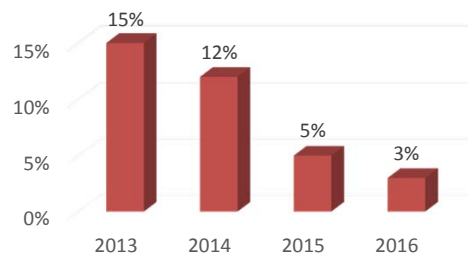
N° de sugerencias promedio mes



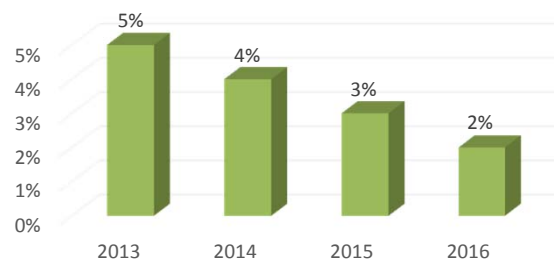
Disminución de la rotación de personal (%)



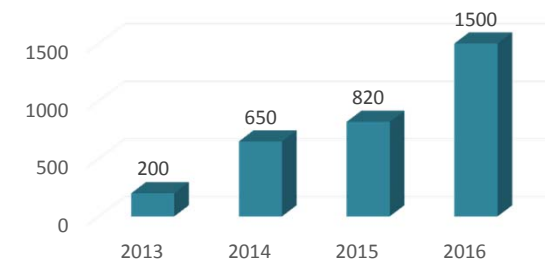
Disminución del porcentaje de defectos al final de la línea



Disminución del ausentismo laboral (%)



Variación de ahorro mensual (\$)



# Certificaciones



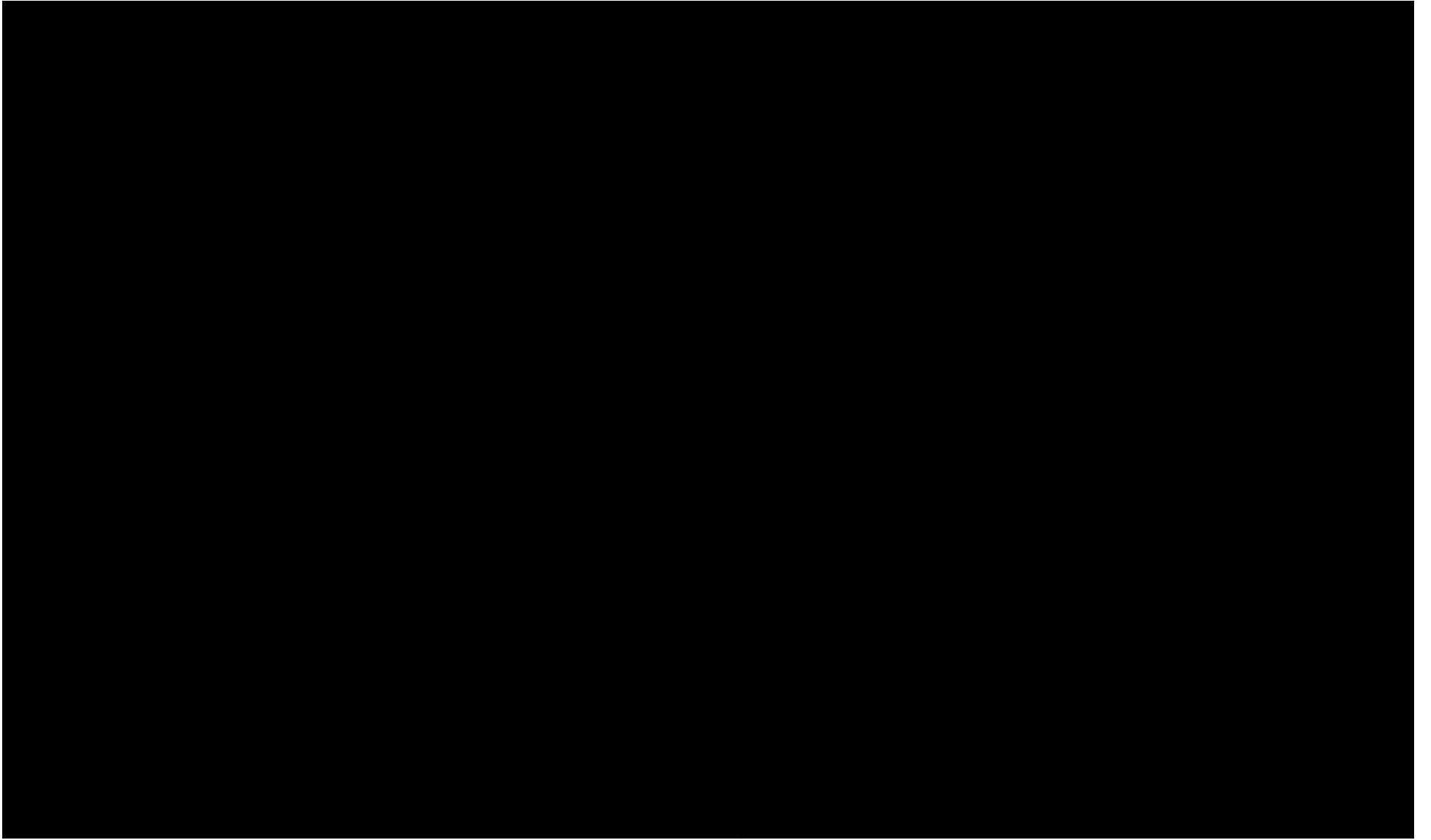


Las empresas hoy en día.....

Si solo pagan dinero  
¿qué tipos de colaboradores tendrías?

**MERCENARIOS**

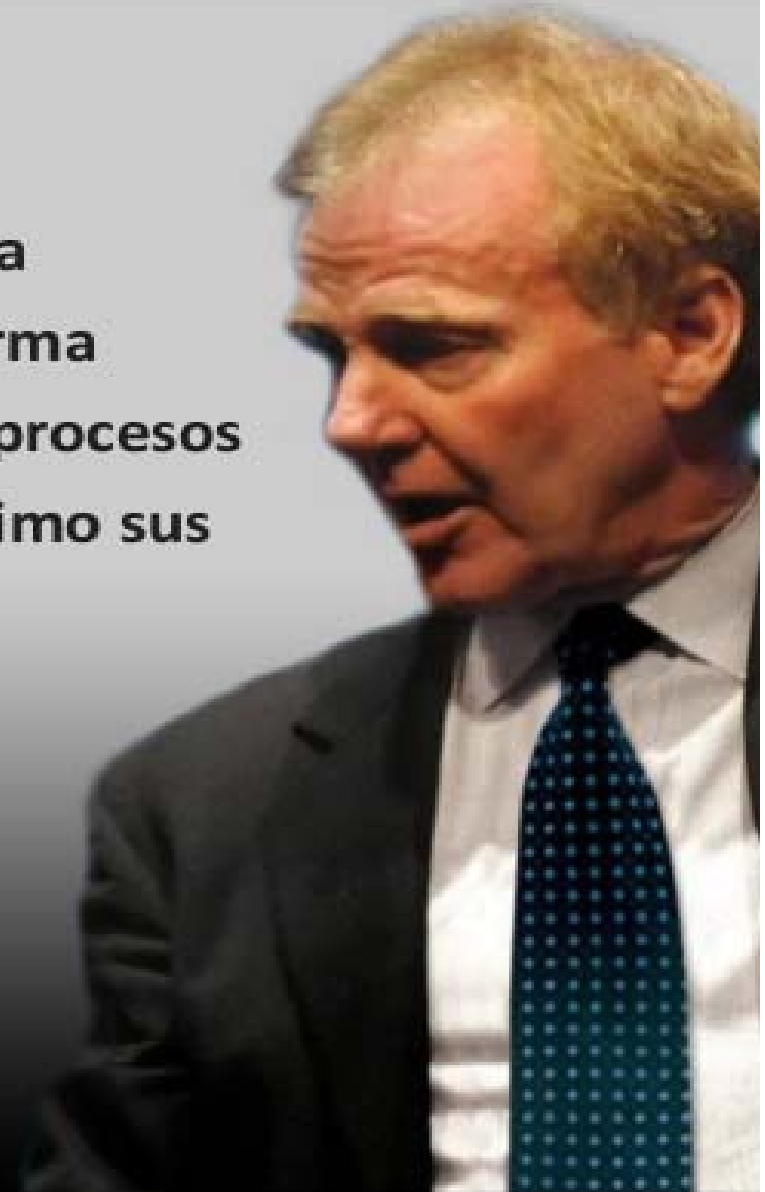




1

“Una **organización inteligente** es una organización o empresa que, de forma **continua y sistemática**, aborda los procesos necesarios para aprovechar al máximo sus experiencias y aprender de ellas”

**Peter Senge**





**La estrategia es como el ajedrez**



**cuanto más sabes jugar,**



**menos jugadas tienes.**

**Muchas gracias por su atención.**

