

SIERRA EXPORTADORA
RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA
N° 006-2012-PE/SE

Lima, 27 de enero de 2012

VISTOS:

La Ley N° 28890, norma de creación de Sierra Exportadora, la Resolución Suprema N° 258-2011-PCM que designa al Presidente Ejecutivo de Sierra Exportadora, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y el Memorando N° 057-2012-OGA/SE; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28890 se crea el Organismo Público Sierra Exportadora adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público, con autonomía técnica, funcional administrativa, económica y financiera y constituyendo pliego presupuestal;

Que, mediante Resolución Suprema N° 258-2011-PCM, se designa al Presidente Ejecutivo de Sierra Exportadora;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la cual regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, el acápite VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal y Anualizado validados por el comité, son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, conforme a lo establecido en la directiva;

Que, mediante de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 043-2011-PE/SE, se aprobó la conformación del comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, se ha elaborado en su oportunidad el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anualizado, los cuales se encuentran debidamente visados por el comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28890, norma de creación de Sierra Exportadora y la Resolución Suprema N° 258-2011-PCM;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- Aprobar el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP Quinquenal y PDP Anualizado 2012**, que forma parte de la presente Resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

SIERRA EXPORTADORA

.....
ALFONSO VELÁSQUEZ TUESTA
PRESIDENTE EJECUTIVO



SIERRA EXPORTADORA
RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

N° 043-2011-PE/SE

Lima, 31 de agosto de 2011

VISTO:

La Ley N° 28890, norma de creación de Sierra Exportadora, la Resolución Suprema N° 365-2006-PCM que designa al Presidente Ejecutivo de Sierra Exportadora, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, el Acta de escrutinio y el Memorando N° 183-2011-OGA-SE; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28890 se crea el Organismo Público Ejecutor Sierra Exportadora adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera y constituyendo Pliego Presupuestal;

Que, a través de la Resolución Suprema N° 365-2006-PCM, se designa al Presidente Ejecutivo de Sierra Exportadora;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la cual regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, el numeral 6.1 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR señala que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado estará conformado por el Secretario General, el Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y un representante del personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno;



Que, con fecha 25 de agosto de 2011 se llevó a cabo la votación secreta electrónica para elegir al representante y al alterno de los trabajadores, los cuales integrarán el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, de la votación secreta antes mencionada, han quedado elegidos los señores Christian Renato Bueno Montaldo como representante titular y Renán Sebastián Alfaro Quispe como representante alterno;


Que, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 28890, norma de creación de SIERRA EXPORTADORA y la Resolución Suprema N° 365-2006-PCM.

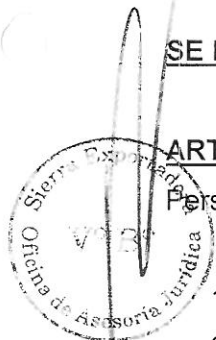
SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO.- Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el cual estará integrado por:

1. El Gerente General o a quien éste designe.
2. El Jefe de la Unidad de Presupuesto
3. El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, y
4. El representante titular del personal de Sierra Exportadora, Sr. Christian Renato Bueno Montaldo, el cual podrá ser reemplazado por el representante alterno, el Sr. Renán Sebastián Alfaro Quispe.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

SIERRA EXPORTADORA

Gastón Benza Pilucker
Presidente Ejecutivo



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL
SIERRA EXPORTADORA
2012 - 2017**

Presentación:

El PDP Quinquenal de Sierra Exportadora ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

1. Marco Estratégico Institucional

1.1. Misión

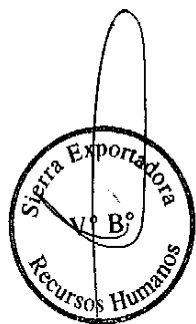
“Promover, fomentar y desarrollar actividades económicas productivas en la sierra, que permitan a los productores articularse competitivamente a mercados nacionales e internacionales”

1.2. Visión

“Sierra Exportadora es el organismo del Estado Peruano reconocido a nivel nacional como desarrollador de modelos de negocios competitivos, sostenibles y rentables, que ha logrado incrementar el estándar de calidad de vida del poblador del ande peruano, en base a una efectiva articulación de la oferta productiva de bienes y/o servicios con los mercados nacionales e internacionales”.

1.3. Objetivos Estratégicos

1. Incrementar la productividad y diversificación de los bienes y/o servicios producidos en la Región Andina Peruana, a fin de garantizar su sostenibilidad.
2. Promover la creación de mercados y potenciar los existentes para articular comercialmente la producción de bienes y/o servicios generados por los productores de la Región Andina.
3. Desarrollar proyectos normativos de promoción que fomenten la inversión nacional y/o extranjera en la sierra, a fin de promover la industrialización con especial atención en zonas menos favorecidas.
4. Facilitar el acceso a servicios financieros de los actores involucrados en el desarrollo productivo de la Sierra a través del desarrollo proyectos, planes de negocio y otros



2. Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, Sierra Exportadora requiere contar con colaboradores eficientes siendo necesario desarrollar:

1. **Integridad y Transparencia:** buscar un comportamiento íntegro que mantenga las normas y principios éticos de la institución.

2. **Compromiso con el desarrollo de las comunidades campesinas y productos de exportación:** orientar actividades profesionales y éticas hacia la detección de nuevos mercados de exportación, fortalecimiento de empleos y reducción de la pobreza.
3. **Excelencia:** guiar y ayudar de manera ética y profesional a las asociaciones, comunidades, municipalidades y empresas a integrar cadenas productivas que impulsen el desarrollo económico y social de la Sierra Andina.
4. **Confianza y Responsabilidad:** generar buenas relaciones con las entidades participantes del proyecto, así como asegurar que los recursos naturales y financieros del proyecto, sean manejados de la mejor forma.
5. **Proactividad:** tomar iniciativas en beneficio de las comunidades campesinas al buscar desarrollar nuevos productos y fomentar la participación activa en el desarrollo de los proyectos.
6. **Racionalización y Austeridad:** disposición de manejar eficientemente el presupuesto asignado a cada área de la institución.
7. **Orientación hacia resultados:** capacidad de validar ideas de negocios o proyectos que desarrollen productos de calidad a un costo competitivo.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos de la capacitación

- Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios de la entidad.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores, orientados a dirigir los esfuerzos profesionales y éticos del personal hacia la mejora económica y social de la Sierra.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

3.2. Estrategias de la capacitación

- Planificación y realización de cursos de actualización.
- Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
- Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e-learning).

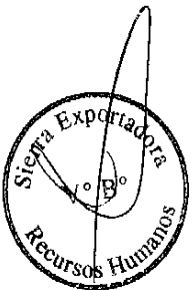
3.3. Datos de la población de la entidad

Sierra Exportadora cuenta con un total de 85 trabajadores, distribuidos entre la Sede Principal Lima y quince Sede Descentralizadas en la Sierra Peruana, cuya modalidad de contratación se encuentra bajo el ámbito del D.L. 1057, su reglamento y modificatoria.

3.4. Tipos de evaluación a ser implementados

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- Prueba de conocimientos: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en el desempeño de sus funciones.



- Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación

4. Metas de capacitación y evaluación

4.1. Metas e indicadores

- Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación 2011.

Indicador: Número de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.

- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.

Indicador: Número y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 4.1.

