



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 30 ENE. 2014

Oficio N° 031 -2014-SERNANP-SG

Señores
**Gerencia de Desarrollo de Capacitación y
 Rendimiento del Servicio Civil
 SERVIR
 Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10
 Jesús María.-**

0004441-2014/CDP/RSCE



ASUNTO: Remite Plan de Desarrollo de Personas al
 Servicio del Estado (PDP) 2014

Por el presente me es grato dirigirme a Usted, a fin de remitirle el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014; debidamente aprobado con Resolución Presidencial N.º 027-SERNANP-2014 del 30 de enero del 2014; en cumplimiento al Decreto Supremo N.º 009-201-PCM.

Sin otro particular, quedo de usted

Atentamente,



Rodolfo Valcarcel Riva
RODOLFO VALCARCEL RIVA
 Secretario General
 SERNANP



Adjunto Folios



RESOLUCION PRESIDENCIAL N° 27 -2014-SERNANP

Lima, 30 ENE. 2014

VISTO:



El Acta de Sesión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, de fecha 28 de enero del 2014 y el Memorándum N° 118-2014-SERNANP-OPP, mediante el cual otorga disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2014, y;

CONSIDERANDO:



Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, y dispone en sus artículos 3° y 4°, que las entidades públicas aprueban un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, debiendo el SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan;



Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore un Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado;

Que, conforme a la precitada Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, el mismo que será implementado a través de planes de desarrollo anualizados, precisando en el numeral 5.2 del artículo 5° de la precitada Directiva, los componentes básicos que el Plan de Desarrollo Anualizado debe contener; y en el numeral 5.3 establece los procedimientos a seguir desde su elaboración hasta su presentación a SERVIR;



Que, el dispositivo antes referido, también precisa que el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado debe contar con la disponibilidad presupuestal y ser aprobado conforme a lo establecido en la Directiva señalada en el párrafo anterior, así como será



presentado al SERVIR para conocimiento, durante los primeros treinta días calendario del año en que se ejecutará;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 121-2011-SERNANP, modificada mediante Resolución Presidencial N° 257-2011-SERNANP y Resolución Presidencial N° 021-2012-SERNANP, de fecha 26 de enero de 2012 se designó al Comité que estaría a cargo de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, recayendo sobre dicha comisión la responsabilidad en la elaboración del referido Plan;



Que, en cumplimiento de las disposiciones contempladas en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, el Comité a cargo de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, eleva a la Jefatura del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado el Acta de Sesión de fecha 28 de enero del 2014, instrumento con el cual presenta el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del SERNANP para su correspondiente aprobación por el Titular del Pliego;



Que, la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos mediante Memorandum Múltiple N° 001-2014-SERNANP-OA-RRHH, de fecha 09 de enero del 2014, remitió la propuesta de de Plan de Desarrollo de Personas anualizado, para el período 2014, elaborado por el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, el mismo que se encuentra con arreglo a los lineamientos contemplados en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, por lo que, es menester se proceda a expedir el Acto de administración que apruebe el mencionado Plan, de conformidad con lo prescrito en el numeral 6.2 literal d) de la referida Resolución de Presidencia y con posterioridad a ello ponerlo a conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;



Con las visaciones de la Oficina de Administración, de la Oficina de Asesoría Jurídica, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Secretaría General, y;

De conformidad con las atribuciones contenidas en el artículo 11 literal e) del Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de áreas Protegidas del Estado – SERNANP;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO 1°.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado (2014) de la Unidad Ejecutora 1309: Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.



ARTÍCULO 2°.- La Oficina de Administración comunicará a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, los alcances de la presente resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, en cumplimiento de lo prescrito en el numeral 5.2 y 5.3 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.



ARTÍCULO 3°.- La presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Unidad Ejecutora 1309: Servicio Nacional de Áreas Protegidas por el Estado – SERNANP, serán publicadas en el portal institucional de la entidad www.sernanp.gob.pe

Regístrese y comuníquese.



Pedro Gamboa Moquillaza
Jefe


Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas
por el Estado



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO, PARA EL PERSONAL DE SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS PERÍODO 2014


PRESENTACION

Las áreas naturales protegidas son una pieza fundamental para la conservación de la biodiversidad en nuestro país y han cobrado mayor importancia debido al reconocimiento de su contribución como motor dentro de la economía, el crecimiento sostenido del turismo orientado a la naturaleza y la atención de los intereses de las comunidades y/o poblaciones locales y juegan un papel crucial conservando nuestra diversidad biológica, convirtiéndose en una de nuestras fuentes de ventaja competitiva en el ámbito internacional.




El Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, creado mediante Decreto Legislativo N° 1013-Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, es el organismo público técnico especializado y el ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE). En tal sentido el potencial humano es el elemento con mayor participación e importancia para la gestión en las Áreas Naturales Protegidas (ANP), siendo la base para su gestión.

La capacitación es el medio para lograr efectivamente los objetivos del SERNANP, mejorando el desempeño laboral. Es así, que la definición de fortalecimiento de capacidades debe ser entendida como una concepción integral planteada tanto desde el punto de vista de una aspiración, como una necesidad y está orientada a la formación, perfeccionamiento y especialización del personal, a fin de que responda de manera eficiente, eficaz y oportuna a las demandas de los diferentes programas de manejo de las ANP, así como a los requerimientos para la gestión técnico-financiera, legal y política de la misma.



Así también el Estado Peruano considerando el desarrollo del potencial de las personas a su servicio y a través del Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento ha normado el proceso de capacitación y evaluación de competencias de sus servidores, con la finalidad de gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.



En este contexto el presente documento ha sido elaborado en concordancia a la normatividad vigente y según lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y planes institucionales vigentes.

I. MARCO LEGAL

El Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, señala en su Artículo 2° que la capacitación: "Tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público".

Por tanto, la capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través de los recursos humanos capacitados.

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala en el Capítulo II, Artículo 3°, Inciso a) El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado deberá estar vinculado con los instrumentos de planificación vigentes en la entidad, en particular al Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y otros que correspondan.

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la misma que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades, que sean más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública.

El artículo 3° de dicho documento menciona que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado, respecto a la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).



La Resolución Presidencial N°16-2009-MINAM aprueba el Plan Director de Áreas Naturales Protegidas, documento rector de planificación el mismo que considera a la capacidad de gestión de las ANP como aquella habilidad para desempeñar funciones, resolver problemas, así como establecer y lograr objetivos en su administración y manejo. Entonces la capacidad para gestionar las ANP debe ser fortalecida en tres (3) diferentes niveles: social, institucional e individual.

La Resolución de Intendencia, N°005-2005-INRENA-IANP, que aprueba la Estrategia de Capacitación del Sistema de Áreas Naturales Protegidas del Perú determina los lineamientos a seguir en materia de capacitación orientado su implementación en; (i) Asegurar la calidad de la capacitación impartida al personal y actores que participan en la gestión de ANP, (ii) asegurar la continuidad de las actividades de capacitación en el largo plazo y (iii) asegurar la eficiencia de los planes de capacitación para el personal del SINANPE, las ANP complementarias y los actores que participan en la gestión de ANP.



La Resolución Presidencial N° 126-2011-SERNANP que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado 2012-2016, plantea que, la capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, y se constituye en una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, que van dirigidos a la conservación y aprovechamiento sostenible de la diversidad biológica y a una gestión eficaz y eficiente de la Institución en su calidad de Autoridad Nacional en Áreas Naturales Protegida, desarrollando competencias de conservación y gestión ambiental y reduciendo las brechas de competencias en conservación y gestión ambiental en Áreas Naturales Protegidas para una gestión eficaz y eficiente.



La Resolución Presidencial N° 147-2009-SERNANP, que aprueba el Plan de Capacitación del Personal y los Actores que participan en la Gestión de las Áreas Naturales Protegidas, tiene por objetivo contribuir a la conservación y gestión efectiva de las Áreas Naturales Protegidas, y menciona que para la gestión de la capacitación se tenga un enfoque estratégico y un rol facilitador desde la sede central para la integración de procesos institucionales en torno a la asistencia técnica y financiera nacional e internacional.

El Plan de Capacitación del Personal y los Actores que participan en la Gestión de las Áreas Naturales Protegidas por el Estado, se alinea al Plan Director del SINANPE, a la Estrategia Nacional del SINANPE, a los objetivos institucionales del SERNANP y a la normatividad existente sobre Áreas Naturales Protegidas, contribuyendo a la (i) conservación de la diversidad biológica y la gestión efectiva de los recursos culturales asociados, (ii) gestión efectiva de las ANP con la participación activa y comprometida de las poblaciones y otros usuarios en tanto se comparten mutuos beneficios.

II. ALCANCE

El presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, es de aplicación obligatoria a todo el personal del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

III. VIGENCIA

El presente plan entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación hasta diciembre del 2014.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades del personal del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas, para la gestión efectiva de Áreas Naturales Protegidas.

Objetivos Específicos

- Fortalecer los conocimientos del personal para la conservación de la diversidad biológica de las áreas protegidas.
- Fortalecer una cultura institucional en concordancia con la gestión de las Áreas Naturales Protegidas.
- Fortalecer los conocimientos del personal para la implementación de procesos, procedimientos sistematizados u otros, que contribuyan con una gestión de calidad, dirigida al público usuario.

V. COMPETENCIAS A FORTALECER

Competencias generales (interpersonales)

- Capacidad para manejo de conflictos.
- Capacidad para una comunicación asertiva.
- Capacidad para trabajar en equipo.

Competencias técnicas



- Competencias para el desarrollo de mecanismos para la conservación y aprovechamiento de recursos naturales en Áreas Naturales Protegidas y zonas de amortiguamiento.
- Competencia para el desarrollo de instrumentos para la planificación y gestión eficiente de las Áreas Naturales Protegidas.
- Competencias para el desarrollo de lineamientos para la prestación de servicios ambientales en Áreas Naturales Protegidas, así como su identificación, valoración e implementación.
- Competencias para el fortalecimiento del potencial humano que permita optimizar las acciones para la conservación del patrimonio de las Áreas Naturales Protegidas
- Competencias para facilitar los procedimientos administrativos y/u operativizarlos.

VI. EVALUACION



En el 2013 se implementaron dos procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación.

Análisis estratégico del SERNANP, determinado a partir de los objetivos planteados en el Plan Estratégico Institucional, la revisión de la normatividad vigente, así como de los resultados obtenidos de la evaluación de las actividades de capacitación del periodo 2013 .

Encuestas y talleres de identificación de necesidades de capacitación dirigida a jefes, especialistas y guardaparques como referentes de las necesidades de capacitación

VII. IMPLEMENTACION



La metodología de la implementación se basa en una capacitación articulada y continúa. Los eventos de capacitación ejecutados desde el SERNANP serán implementados en base a un silabo o agenda y a la propuesta temática priorizada en el Plan.



VIII. LA EVALUACIÓN Y MONITOREO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN

El seguimiento y evaluación participativa es un aspecto esencial, porque permitirá determinar el progreso de los objetivos y actividades, tomar las medidas necesarias que mejoren su implementación y se realicen los ajustes necesarios a las actividades o cambios en caso se requiera.

Monitoreo y evaluación

Los eventos de capacitación serán evaluados en niveles, los mismos que responden a:

- **Nivel de aprendizaje**, donde el personal asistente será evaluado a través de un examen u otro mecanismo que ayude a evaluar el efecto de la capacitación, no obstante, la evaluación de aprendizaje corresponda al contenido temático del curso.
- **Nivel de reacción**, donde los asistentes, a través de una encuesta evaluarán el efecto del curso en cuatro componentes:

- a) Contenido temático,
- b) Metodología,
- c) Capacitadores,
- d) Logística en general del curso.

Toda esta información se encontrará contenida en el informe del curso, a fin de poder ser revisado por Recursos Humanos. La sistematización de estos dos mecanismos de evaluación permitirá mostrar la eficacia en la implementación de cursos.

Una vez concluido el evento de capacitación, se procederá a la elaboración de un informe estandarizado.

ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADA PARA EL 2014

N°	PRIORIDAD TEMATICA	PUBLICO	OBJETIVO	COSTO MATRICULA S/.
1	Gestión de conflictos	Jefes ANP, Especialistas, Guardaparques	Desarrollar técnicas de manejo y negociación de conflictos interpersonales	11000
2		Personal Sede Central		11000
3	Gerencia de ANP	Jefes ANP	Gestionar el potencial humano para una adecuada gestión de las áreas protegidas.	28000

4	Diseño, formulación y gestión de Proyectos de inversión pública (SNIP) orientados a manejo de recursos	Jefes ANP, Especialistas ANP, Especialistas Administrativos	Desarrollar y actualizar conocimientos en la elaboración y ejecución de proyectos, bajo la normativa, metodología y manejo del Sistema Nacional de Inversión Pública.	11000
5	Sistema integrado de administración financiera	Especialistas Administrativos	Registrar efectivamente las operaciones de gastos e ingresos en el Sistema Integrado de Administración Financiera	11000
6		Especialistas Administrativos ANP		11000
	Gestión del talento humano	Jefes ANP	Entender, comprender y aplicar las herramientas del autoconocimiento y comportamiento humano en la organización.	11000
8	Manejo de SIG	Especialistas ANP, Guardaparques	Manejar y utilizar, los conceptos y herramientas del Sistema de Información Geográfica	0
9	Derecho Ambiental	Especialistas ANP	Conocer, actualizar y aplicar los principios jurídicos del derecho ambiental relacionado a la gestión de Áreas Protegidas	0
10		Especialistas Sede Central		11000
11	Monitoreo de biodiversidad	Especialistas ANP, Guardaparques	Conocer y actualizar las Técnicas de Evaluación de la Biodiversidad	0
12	Evaluación de Impactos ambientales en ANP	Jefes ANP, Especialistas ANP	Comprender y ejecutar el procedimiento de la evaluación de impacto ambiental relacionados a la gestión de Áreas Naturales Protegidas	11000



13	Manejo sostenible de recursos naturales	Especialistas ANP, Guardaparques	Conocer e identificar las características y dimensiones de los recursos naturales, asociados a su extracción, transformación, procesamiento, comercialización, de forma sostenible.	7000
14	Ecoturismo en Áreas Naturales protegidas	Especialistas ANP, Guardaparques	Conocer y actualizar los conceptos del Turismo de Naturaleza y su importancia social, económica, cultural.	7000
15	Patrullaje	Guardaparques	Identificar las actividades humanas en el Área Protegida a través del control, la vigilancia y el seguimiento, a nivel de amenazas y de los cambios que ocurren en la naturaleza.	0
16	Educación ambiental	Especialistas ANP, Guardaparques	Identifica, analiza, interpreta e internaliza los principales problemas ambientales y su efecto sobre el ambiente y la calidad de vida para generar el conocimiento, las actitudes, los valores y las prácticas necesarios que contribuyen a su mitigación.	7000
17	Participación comunitaria	Jefes ANP, especialistas ANP, Guardaparque	Identificar los principios básicos y los principales actores de la sociedad civil y los mecanismos de articulación al estado	11000
18	Salvataje y Primeros auxilios	Guardaparques	Aplicar procedimientos y técnicas en la atención de emergencia	11000



			considerando los principios, prioridades, estándares de atención y normas de bioseguridad.	
19	Inducción	Jefes ANP, Especialistas ANP y Guardaparques	Integrar y familiarizar a los colaboradores del SERNANP en el marco institucional	0
20		Personal Sede Central		0
21	Patrón de Yate	Guardaparques	Conocer conceptos básicos, la normatividad y la terminología marítima usada en las embarcaciones de bahía.	10900
22	Control Gubernamental	Personal de OCI sede Central	Facilitar el control y seguimiento registro de intercambio de información estructurada	4500
				174400

*El presupuesto hace referencia al costo del curso no incluye viáticos ni transporte del personal

