



RESOLUCION PRESIDENCIAL N° 017 -2015-SERNANP

Lima, 29 ENE. 2015

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 2015 y el Memorándum N° 176-2015-SERNANP-OPP, mediante el cual otorga disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2015, 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, la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas periodo 2015, del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, recae en el Comité que está a cargo de la elaboración de dicho Plan el cual fue aprobado por Resolución Presidencial N° 121-2011-SERNANP y sus modificatorias.



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 2015, 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;

La propuesta del Plan de Desarrollo de Personas anualizado, para el período 2015, elaborado por el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, 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 -2015 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

**PROPUESTA DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO, PARA
EL PERSONAL DE SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS
PERÍODO 2015**

PRESENTACION

Las áreas naturales protegidas 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 son una pieza fundamental para la conservación de la biodiversidad en nuestro país, convirtiéndose en una de nuestras fuentes de ventaja competitiva en el ámbito internacional.

El Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado es el organismo público técnico especializado y el ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE). 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.

En tal sentido el logro de los objetivos del SERNANP dependerá de mejorar el desempeño laboral a través del fortalecimiento de capacidades que 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 efectiva 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.

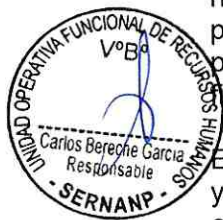
El Estado Peruano considerando el desarrollo del potencial de las personas a su servicio y a través del Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento ha normado el proceso de capacitación y evaluación de competencias de sus servidores, con la finalidad de gestionar y evaluar la política de capacitación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

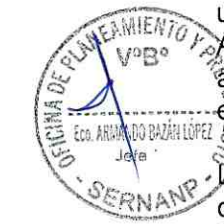
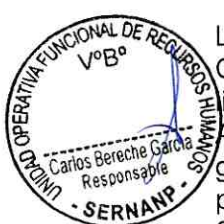
La Resolución Presidencial N°16-2009-MINAM aprueba el Plan Director de Áreas Naturales Protegidas, documento rector de planificación el mismo que considera a la capacidad de gestión de las ANP como aquella habilidad para desempeñar funciones, resolver problemas, así como establecer y lograr objetivos 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 2015.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo General

Desarrollar y fortalecer las capacidades del personal del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas, para su gestión efectiva.

Objetivos Específicos

- Fortalecer los conocimientos del personal para la conservación de las muestras representativas de los ecosistemas que albergan las áreas naturales protegidas.
- Fortalecer los conocimientos del personal para promover las oportunidades del aprovechamiento sostenible de los servicios ecosistémicos
- Fortalecer los conocimientos del personal para la aplicación, implementación de procesos, u otros, que contribuyan con una gestión de calidad.

V. COMPETENCIAS A FORTALECER

Competencias generales (interpersonales)

- Capacidad para manejo de conflictos.
- Capacidad para una comunicación asertiva.
- Capacidad para liderar.

Competencias técnicas

- Competencias para el desarrollo de mecanismos para la conservación y aprovechamiento de recursos naturales.
- 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 ecosistémicos, así como su identificación, valoración e implementación.



VI. EVALUACION

Evaluación Diagnóstica: A partir del análisis de los documentos de gestión, la revisión de la normatividad vigente, así como de los resultados obtenidos de la evaluación de las actividades de capacitación del periodo 2014 e incluso el 2013.

Además se ha solicitado a través de un formato de identificación de necesidades de capacitación a las Jefaturas de las Áreas Naturales Protegidas, Oficinas y Direcciones a fin de que podamos contar con dicha información.

Posteriormente esta información fue sistematizada tomando en cuenta el orden de prioridad de los temas indicados por las áreas usuarias; la necesidad de estos temas reflejada en las veces que han sido solicitados por diferentes áreas usuarias y la cantidad de colaboradores que deberían participar de los procesos de capacitación.

Seguimiento y Evaluación de la Capacitación:

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

- **Evaluación del nivel de reacción**, donde los asistentes, a través de una encuesta evaluarán el efecto de la capacitación 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 de la capacitación, 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 las acciones de capacitación.

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

Evaluación de Conocimientos: Si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación; esta evaluación se efectuará durante al término del evento de capacitación y/o en el transcurso del mismo.

- **Evaluación de Desempeño:** Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo; esta evaluación se realizará mediante requerimiento de información al jefe directo de las personas capacitadas la cual deberá estar debidamente sustentada.



ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS PARA EL AÑO 2015

N°	Acciones de Capacitación- Temáticas	Dirigido a:	Objetivos	Cantidad de participantes	Presupuesto
1	Evaluación de Impactos Ambientales	Jefes, Especialistas.	Conocer el marco normativo, conceptos de EIA, metodologías e identificación de impactos, cuantificación de impactos, monitoreo y auditoría ambiental	25	11,400.00
2	Evaluación de caudales ecológicos	DGANP	Analizar y evaluar los procesos del ciclo hidrológico del punto de vista ambiental, aplicando métodos para la estimación de la oferta y demanda del agua	15	11,400.00
	Gestión de la información	DDE, DGANP, SG	Aplicar nuevas tecnologías de gestión de la información integrando los sistemas de gestión de la información	15	11,400.00
4	Inducción	Todo los colaboradores que ingresan a la institución	Familiarizar a los colaboradores en el marco institucional del SERNANP	40	0
5	Manejo de Conflictos Socioambientales	Jefes, Especialistas y Guardaparques	Conocer y manejar herramientas para el manejo de conflictos socioambientales relacionados a las ANP	25	15,000.00
6	Manejo de recursos naturales	Jefes, Especialistas y Guardaparques	Conocer los procedimientos de manejo de recursos	25	11,400.00
7	Habilidades personales	Jefes, Especialistas	Definir conceptos, metodologías y técnicas para fortalecer las competencias personales	25	11,400.00
	Sistema de información geográfica	Guardaparques	Manejar los equipos, GPS y herramientas que permitan generar información a través del Sistema de Información Geográfica	25	0
		Jefe, Especialistas	Aplicar las herramientas, que permitan generar información a través del Sistema de Información Geográfica	25	0
10	Uso y mantenimiento de vehículos	Guardaparques	Reconocer las pautas básicas para dar uso y mantenimiento a las unidades vehiculares	25	5,000.00
				245	77000

Nota: El presupuesto hace referencia al costo del curso no incluye viáticos ni transporte