



RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL  
N° 056-2015-SERFOR-SG

31 DIC. 2015

VISTO:

El Informe N° 002-2015-COMITÉ PDP del Comité encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del SERFOR, y la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 135-2015-SERFOR-DE de fecha 29 de octubre del 2015; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, se crea el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, como organismo público técnico especializado con personería jurídica de derecho público interno y como pliego presupuestal adscrito al Ministerio de Agricultura, hoy Ministerio de Agricultura y Riego;

Que, la citada Ley dispone la fusión por absorción de la Dirección General Forestal y de Fauna Silvestre del Ministerio de Agricultura y Riego al SERFOR, la misma que concluyó formalmente mediante Resolución Ministerial N° 0424-2014-MINAGRI, publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 26 de julio de 2014;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban la Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que 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 efectúan a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP;

Que, asimismo, señala que los PDP tendrán una vigencia de cinco años, debiendo las entidades presentar a SERVIR su PDP anualizado, cada año, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad; dichos PDP deberán ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendarios del año;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, precisa que el PDP Anualizado validado por el Comité es aprobado por el titular de la entidad y debe ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, según el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM), para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, mediante documento de visto, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, conformado con Resolución de Dirección Ejecutiva N° 007-2015-SERFOR-DE y modificado con Resoluciones de Dirección Ejecutiva N° 054 y 135-2015-SERFOR-DE, ha remitido el PDP Anualizado 2016 para su aprobación;



Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR – PDP Anualizado 2016;

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

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento; la Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre que crea el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR; y el Reglamento de Organización y Funciones del SERFOR, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2013-MINAGRI, y modificado por el Decreto Supremo N° 016-2014-MINAGRI;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR – PDP Anualizado 2016, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer a la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, implemente los programas generales de capacitación comprendidos en el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR – PDP Anualizado 2016. Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos deberá realizar el seguimiento y evaluación de la ejecución, verificando el cumplimiento de las metas establecidas, para lo cual reportará al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.

**Artículo 3.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración de SERFOR, remita oportunamente el PDP Anualizado 2016 a la dirección de correo electrónico: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe)

**Artículo 4.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre: [www.serfor.gob.pe](http://www.serfor.gob.pe)

Regístrese y comuníquese.



**JOSE VALDIVIA MORÓN**  
Secretario General  
Servicio Nacional Forestal y de  
Fauna Silvestre



MINISTERIO  
DE AGRICULTURA, PESCAS  
Y ACUICULTURA

**SERFOR** Servicio  
Nacional  
Forestal y  
de Fauna  
Silvestre

# **“PDP-2016”**

## **Plan de Desarrollo de Personas**



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

**PRESENTACION**

El Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR, nace con la Ley N° 29763 - Ley Forestal y de Fauna Silvestre en el Marco de la implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, con el objetivo principal de gestionar y promover el uso sostenible, la conservación y proyección de los recursos forestales y de fauna silvestre.

SERFOR es un organismo público técnico especializado, con personería jurídica de derecho público interno y como pliego presupuestal adscrito al Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI). Se constituye como autoridad técnico normativa a nivel nacional, encargada de dicar las normas y establece los procedimientos relacionados a su ámbito, responsable de articular con otros actores e instancia del Estado peruano y la sociedad civil para cumplir la Política Nacional y la Ley Forestal y de Fauna Silvestre.

El Reglamento de Organización y Funciones contiene las funciones generales del SERFOR, así como las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas, dentro de las cuales se establecen responsabilidades. En el artículo 33 literal m) especifica que es función de la Oficina de Recursos Humanos proponer y gestionar la capacitación y el Plan Anual de Desarrollo de Personas, orientados a mejorar la cultura organizacional y el bienestar del personal del SERFOR; así como también fomentar la mejora de capacidades del personal, de acuerdo al Plan de Desarrollo de Capacidades formulados por SERVIR.

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado – periodo 2016, del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR), es un instrumento de gestión que permitirá la aplicación de estrategias y/o procedimientos para el óptimo desarrollo de las capacidades del personal del SERFOR. Ha sido elaborado estrechamente vinculado a los planes institucionales y, de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

En tal sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas ha sido elaborado de tal forma que nos permita contar con recursos humanos idóneos, para realizar acciones encaminadas a fortalecer el desarrollo de los recursos humanos, asumiendo el gran desafío al interior del SERFOR, no solo en el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias ligadas a la función que cumple, sino también en su desarrollo personal, considerando que mantener un equilibrio en su quehacer requiere fortalecer valores y tener acceso a servicios elementales sin los cuales no es posible alcanzar objetivos personales ni institucionales.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2016, se constituye en una herramienta de gestión, que considera al talento humano como el eje central del Sistema, garantizando un personal calificado, comprometido y consciente de la importancia de su labor para asegurar la calidad de atención con eficacia y eficiencia en la institución en el marco del nuevo reto como una Institución Rectora del Sistema Nacional de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre, a favor de la población y del país.

Es de indicar que el presente Plan de Desarrollo ha sido elaborado tomando en cuenta dos indicadores de gestión, la evaluación de personal realizada en virtud al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de cada área, los que han servido de insumo para reforzar la elaboración y ejecución del presente Plan de Desarrollo Anualizado 2016 del SERFOR.

Es así, que se ha implementado la política de mejora continua en la atención de necesidades de capacitación, realizando un diagnóstico y análisis que permita conocer los requerimientos del personal, identificando los temas transversales y específicos de acuerdo a los requerimientos de las Direcciones y Órganos Desconcentrados del SERFOR, y sobre la base de ello se ha programado una serie de temas a reforzar, los cuales se llevarán a cabo con diferentes metodologías, considerando entre ellas la implementación de talleres, cursos, seminarios, congresos y diplomados.

La organización e impartición de cursos que harán posible la marcha del presente Plan de Desarrollo de las Personas, ha tomado como base el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (Anexo N° 01-03), que brindará la oportunidad de atender aspectos



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

generales y específicos relacionados con los procesos de trabajo, la incorporación de tecnologías y la relación laboral, familiar y social del servidor del SERFOR.

Debido al número y la ubicación geográfica de los Órganos Desconcentrados que conforman el SERFOR, se requerirá ampliar y multiplicar las acciones de capacitación considerando la realización de cursos en aquellos lugares donde resulte necesario.



**JOSÉ ÁNGEL VALDIVIA MORÓN**

SECRETARIO GENERAL

SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

**INDICE**

<b>PRESENTACION</b> .....	1-3
<b>INDICE</b> .....	4
<b>I. ANTECEDENTES</b> .....	5
1.1 Antecedentes Técnicos.....	5
1.2 Base Legal.....	6-7
<b>II. ALCANCE</b> .....	8
<b>III. FINES</b> .....	8
<b>IV. OBJETIVOS</b> .....	9
4.1 Objetivos Generales.....	9
4.2 Objetivos Específicos.....	9
<b>V. METAS</b> .....	10
<b>VI. ESTRATEGIAS</b> .....	10
<b>VII. ACCIONES A DESARROLLAR</b> .....	10
<b>VIII. EVALUACIÓN DE RESULTADOS</b> .....	12
<b>IX. MEDIDAS CORRECTIVAS</b> .....	12
<b>X. GLOSARIO</b> .....	13
<b>XI. DISPOSICIONES FINALES</b> .....	13-14

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

**I. ANTECEDENTES**

**1.1 ANTECEDENTES TECNICOS**

El presente Plan se ha elaborado en función al Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2015 – 2019, por lo que está alineado con los objetivos de la Entidad plasmados en el Plan Estratégico Institucional, los cuales se detalla a continuación:

**Objetivo General**

Contribuir en el desarrollo sostenible del país, a través de una adecuada gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre de la Nación, que asegure su aprovechamiento, sostenible, conservación, protección e incremento, para la provisión de bienes y servicios de los ecosistemas forestales, otros ecosistemas de vegetación silvestre y de la fauna silvestre, en armonía con el interés social, cultural, económico y ambiental de la Nación.

**Objetivos Específicos**

Garantizar un marco institucional que asegure una gestión ecológicamente sostenible, en un marco de gobernanza, gobernabilidad, y cooperación entre todos los actores.

Impulsar el manejo y aprovechamiento sostenible de los recursos forestales y de fauna silvestre en coordinación con las entidades vinculadas, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la población.

Lograr el manejo eficiente de los recursos forestales y fauna silvestre, conservando su biodiversidad, servicio de sus ecosistemas y respetando a las poblaciones originarias.

Promover las estrategias para la gestión del conocimiento orientadas a buscar la mejora continua en la gestión forestal y de fauna silvestre.



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

Consecuentes con los enfoques modernos de gestión de Recursos Humanos, el diseño del Plan de Desarrollo de Personas busca desarrollar los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales del servidor del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre en consonancia con la Misión y Visión Institucional.

Es preciso señalar a finales del período 2015, se evaluó las necesidades de capacitación del personal del SERFOR (Nivel Central y Órganos Desconcentrados), así como también se recogió los requerimientos plasmados en dichas necesidades en el 2015 al personal CAP y CAS de la Institución, los mismos que consolidados, nos permitieron definir las necesidades de capacitación de manera global del SERFOR.

Cabe indicar que Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016 del SERFOR, ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado".

**1.2 BASE LEGAL**

El Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre tiene como Base Legal:

- a) Ley N° 29763 – Ley de Forestal y de Fauna Silvestre, que crea al Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.
- b) Ley N° 29185 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- c) Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- d) Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- e) Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- f) Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- g) Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

- h) Decreto Supremo N° 007-2013-MINAGRI, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.
- i) Decreto Supremo N° 016-2014-MINAGRI, que aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-MINAGRI.
- j) Decreto Supremo 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1025.
- k) Resolución Directoral N° 027-2007-EF/76.01, aprueba “Directiva para la Programación y Formulación de los Programas Estratégicos en el Marco del Presupuesto por Resultados.
- l) Resolución Ministerial N° 548-2014-MINAGRI, aprueba el Cuadro para Asignación de Personal Provisional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.
- m) Resolución de Secretaria General N° 011-2015-SERFOR-SG, modificada por Resolución de Secretaria General N° 027-2015-SERFOR-SG que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.
- n) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, estableciendo en su Artículo 3°, Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado.
- o) Resolución de Dirección Ejecutiva N° 014-2015-SERFOR-DE, que aprueba el Plan Operativo Institucional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre SERFOR, para el año fiscal 2015.
- p) Resolución de Dirección Ejecutiva N° 099-2014-SERFOR-DE, que aprueba la Modificación del Plan Operativo Institucional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre SERFOR, para el año fiscal 2015.



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

- q) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

## **II. ALCANCE**

El presente PDP es de aplicación a los servidores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y servidores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios CAS, regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria aprobado por Ley N° 29849 y Ley N° 30057-“Ley del Servicio Civil”.

## **III. FINES**

Siendo su propósito general impulsar la eficacia y eficiencia institucional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- a) Elevar el nivel de rendimiento de los servidores y, con ello, al incremento de la productividad y mejora en la calidad de los servicios que brinda.
- b) Perfeccionar de manera progresiva sus competencias y conocimientos para tener éxito en los puestos de trabajo.
- c) Mejorar la interacción entre los servidores y, con ello, elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- d) Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, elevar la moral y ética de trabajo.
- e) La compensación indirecta, que tienden a considerar la paga que asume la Institución por su participación en programas de capacitación.
- f) Mantener al servidor al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa, la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia.
- g) Concientizar en cada uno de los servidores, que la institución necesita personas con perfiles específicos y que cada puesto de trabajo existente

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

tiene características propias y debe ser ocupado por profesionales o técnicos, según corresponda, que posean un determinado perfil de competencias.

#### **IV. OBJETIVOS**

##### **4.1 OBJETIVOS GENERALES**

- 4.1.1 Contribuir a elevar las competencias del personal transmitiendo conocimientos y fortaleciendo capacidades.
- 4.1.2 Contar con un sistema de gestión de competencias alineado a la cultura organizacional y necesidades propias de la institución, que coadyuve a la excelencia en el ejercicio del desempeño de las personas.
- 4.1.3 Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio.

##### **4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- 4.2.1 Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos estratégicos Institucionales, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- 4.2.2 Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos de puestos específicos y reduzcan las brechas existentes.
- 4.2.3 Actualizar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de las diferentes unidades orgánicas.
- 4.2.4. Garantizar mejores niveles de desarrollo en el trabajo, basados en una progresiva actualización de conocimientos, para lograr una adecuada gestión institucional.



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

**V. METAS**

El Plan de Desarrollo de las Personas 2016 del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre favorecerá a 693 trabajadores, pertenecientes al régimen laboral N° 728, con 21 servidores y a aquellos contratados mediante Régimen Laboral CAS – DL N° 1057, siendo 672 servidores.

**VI. ESTRATEGIAS**

Las estrategias a emplear son:

- Realización de cursos externos en Instituciones de prestigio
- Realización de seminarios y talleres
- Realización de diplomados
- Réplicas de capacitaciones.
- Realización de Congresos

**VII. ACCIONES A DESARROLLAR**

Corresponde a las acciones concretas de capacitación que se recomienda realizar, a fin de atender las necesidades de capacitación detectadas. Entre las acciones a efectuarse tenemos las siguientes:

- a. Coordinar en forma personalizada y directa con las instituciones educativas y profesionales de prestigio en materia de capacitación, relacionados con temas vinculados al quehacer institucional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre.
- b. Difundir las ofertas de capacitación a todo el personal de manera adecuada y oportuna.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

- c. Supervisar y verificar que los eventos de capacitación se desarrollen de acuerdo a lo ofertado.
- d. Realizar las réplicas que se consideren necesarias de las capacitaciones otorgadas.
- e. Evaluar las capacitaciones brindadas a los trabajadores a fin de conocer su efectividad.

Cabe precisar que todas éstas acciones están enfocadas al desarrollo de temas priorizados, los que se integrarán de ser el caso, para poder abarcar la mayor población a capacitar. Dichas acciones se detallan en el anexo N° 03 que forma parte del presente Plan de Desarrollo de las Personas.

**7.1 METODOLOGIA**

**Medios de enseñanza internos:**

- Exposiciones y Conferencias de Funcionarios y Profesionales responsables de las diferentes Unidades Orgánicas, Estructurales o funcionales.
- Dinámica de Grupo.
- Análisis individuales: Presencial y a distancia.
- Replicas.

**Medios de Enseñanza Externa (sujetos a disponibilidad presupuestal):**

- Diplomados
- Seminarios, Congresos, Talleres y sus similares
- Cursos especializados
- Capacitación Interinstitucional y pasantías
- Cursos de Actualización impartidos por centros en el extranjero

**7.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

- Evaluación de Conocimientos: ver si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación y los aplican en el desarrollo de sus funciones.
- Evaluación de Desempeño y conducta Laboral: Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de labores, a través de las directivas internas.

**7.3 MONITOREO**

Mide el grado de avance de los objetivos del presente Plan.

- Verificar si el Plan de Desarrollo de las Personas se ejecuta de acuerdo a lo planificado.
- Identificar qué aspectos del plan requieren un reprogramación.
- Supervisar el desempeño de los recursos humanos en función a la ejecución del plan y los beneficiarios de la capacitación y tomar acciones correctivas de manera oportuna a cargo de la ORH.

**VIII. EVALUACION DE RESULTADOS**

Con relación a este aspecto se han identificado instrumentos necesarios para analizar cualitativa y cuantitativamente, los resultados de la capacitación estableciendo sistemas adecuados de seguimiento y control de resultados.

Para ello se ha considerado utilizar las siguientes herramientas:

1. Encuesta a los capacitados de la satisfacción de la formación y/o capacitación recibida; con el objetivo de mejorar los aspectos que no hayan satisfecho (evaluación antes y después de la capacitación).
2. Encuesta, entrevistas y conversaciones a los jefes inmediatos y superiores jerárquicos de los capacitados; el cual nos permitirá medir si modificó su actitud, aumentó su conocimiento o mejoró sus técnicas de trabajo. Esta evaluación se realizará después de tres meses de recibida la capacitación.

**IX. MEDIDAS CORRECTIVAS**

Siendo el propósito general del presente PDP, impulsar la eficacia y eficiencia Institucional, mediante las capacitaciones, es necesario tomar en cuenta que es



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

obligatoria la asistencia y participación de los trabajadores inscritos por la Institución en los cursos o programas de capacitación, asumiendo las consecuencias económicas y/o administrativas que determine la Institución en caso de inasistencias injustificada o desaprobación del mismo, en virtud del art. 59º del Reglamento Interno de Trabajo de nuestra Institución y del presente Plan y normativa aplicable.

**X. GLOSARIO**

➤ Indicador:

Son datos cuantitativos asociadas a una característica (del resultado, del proceso, de las actividades, de la estructura, etc.) que permite a través de su medición en periodos sucesivos y por comparación, evaluar periódicamente dicha característica y verificar el cumplimiento de los objetivos.

➤ Indicadores Productivos:

Es la productividad medida durante un periodo definido, en un sistema conocido. El estándar de productividad es la productividad base o anterior que sirve de referencia.

Elementos importantes a considerar para aumentar la productividad de la empresa son el capital humano, como la inversión realizada por la institución para capacitar y formar a sus colaboradores.

➤ Horas de Capacitación Per Cápita:

Medición de la actividad de horas de capacitación por persona (Indicador por excelencia de la capacitación)

➤ Indicadores Presupuestarios:

Son índices que posibilitan medir la gestión presupuestaria del pliego, a través de la contrastación de los recursos utilizados y metas alcanzadas, con la programación de los mismos, durante el Año Fiscal.

➤ Consolidado de Necesidades de Capacitación:

Es el diagnóstico de necesidades de capacitación del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre.



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2016- AL SERVICIO DEL ESTADO  
SERVICIO NACIONAL FORESTAL  
Y DE FAUNA SILVESTRE**

**XI. DISPOSICIONES FINALES:**

El Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, elabora el presente Plan, evaluando las necesidades de cada órgano del SERFOR, de manera funcional estableciendo una priorización que genere un desarrollo personal que nivele las posibles brechas existentes entre las competencias existentes y el perfil requerido para cada puesto. Siendo así, los cuadros anexos, demuestran lo expuesto y establece el ciclo del PDP anual, de acuerdo a las acciones de capacitación debidamente priorizadas.



PERÚ

Ministerio  
de Agricultura y RiegoServicio Nacional Forestal  
y de Fauna SilvestreOficina General  
de Administración"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"**ANEXO N° 01**  
**LISTADO DE PROBLEMAS DE DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN PARA 2016**

<b>Listado de Problemas</b>		<b>UU.OO</b>	<b>Generalización de Problemas</b>
1	Limitación de acceso a conocer nuevas tendencias en la Gestión Pública Moderna	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Falta de actualización en Gestion Pública
2	Desconocimiento de las nuevas tendencias a nivel mundial	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
3	Desconocimiento de Idioma inglés	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Capacitación en idioma Inglés
4	Dar a conocer los diferentes métodos de evaluaciones poblacionales y monitoreos en Fauna Silvestre utilizados	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Actualización en temas relacionados a métodos de evaluaciones poblacionales, monitoreos, técnicas de identificación y otros relacionados a Fauna Silvestre
5	Dar a conocer programas de enriquecimiento ambiental y entrenamiento de Fauna Silvestre en zoológicos y acuarios	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
6	Conocer las Técnicas de identificación de Fauna Silvestre traficadas por su reconocimiento como especie	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
7	Dar a conocer nuevas técnicas empleadas en monitoreo de Fauna Silvestre	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
8	Existencia de problemas metabólicos y desbalances nutricional en fauna silvestre en cautiverio	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
9	Conflicto y relaciones entre los pobladores y comunidades con la Fauna Silvestre	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
10	Dar a conocer aspectos de reproducción y genética en poblaciones silvestre	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
11	Existen enfermedades infecciosas que pueden transmitir los primates al ser humano	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Limitado conocimiento sobre consecuencias que pueden generarse en el trabajo de campo (enfermedades, tecnicas de supervivencia y otros).
12	Falta de conocimiento en técnicas de supervivencia del personal de campo	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
13	Necesidad de conocer métodos adecuados de contención física y química de fauna silvestre	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Considerado en otro problema de capacitación
14	Necesidad de conocer técnicas de manejo, monitoreo y conservación de Fauna Silvestre	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	
15	Demora en la redacción y errores de documentos	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Limitadas técnicas de redacción de documentos
16	Falta de conocimiento en las herramientas y utilización de programas de Power Point y Prezi	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Falta de conocimiento en las herramientas informaticas
17	Evitar Deterioro de especimenes muertos decomisados de fauna silvestre y preservarlos	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Considerado en otro problema de capacitación
18	Falta de conocimiento en la elaboración y formulación de proyectos de inversión pública	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Falta de conocimiento en la elaboración y formulación de proyectos de inversión pública

Listado de Problemas		UU.OO	Generalización de Problemas
19	Falta de conocimiento en las herramientas de Liderazgo	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Necesidad de reforzar competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo, atención al cliente, resolución de conflictos, etc)
20	Falta de conocimiento en el manejo de ARCGIS	Dirección General de Gestión Sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre	Falta de conocimiento en las herramientas informáticas
21	No existen procedimientos para la atención jerarquizada hacia los usuarios. Usuarios insatisfechos con la atención que se brinda. Demora en Atención	Oficina de Tecnologías de la Información	Falta de conocimiento en las herramientas informáticas
22	Mantenimiento a los Sistemas	Oficina de Tecnologías de la Información	Falta de actualización en mantenimiento de sistemas informáticos
23	No se explota el uso del Office 365	Oficina de Tecnologías de la Información	Considerado en otro problema de capacitación
24	Deficiencias en la gestión de los Servicios TI	Oficina de Tecnologías de la Información	Necesidad de actualización en TI
25	Mediante Resolución Ministerial N° 129-2012-PCM se aprueba el uso obligatorio de la Normas Técnica Peruana	Oficina de Tecnologías de la Información	Actualización en nueva normativa aplicable al sector
26	Poder diseñar nuevos servicios a los ya existentes que se tendrá en cuenta en el pase a producción del MC-SNIFFS	Oficina de Tecnologías de la Información	Falta de capacitación en MC-SNIFFS
27	Los productos y Servicios Definidos en la etapa de Diseño del MC-SNIFFS se integran en el entorno de producción y sean accesibles a los clientes y usuarios finales	Oficina de Tecnologías de la Información	
28	Falta de interconexión y optimización en la transmisión de datos en las sedes del SERFOR	Oficina de Tecnologías de la Información	Actualización en redes y conectividad
29	Falta de seguridad en transmisión de datos	Oficina de Tecnologías de la Información	Falta de capacitación en seguridad de la información
30	Adecuación de Datos Espaciales	Oficina de Tecnologías de la Información	Considerado en otro problema de capacitación
31	Vacios en la Nueva Reglamentación	ATFFS CAJAMARCA	
32	Procedimientos PAS mal aplicados	ATFFS CAJAMARCA	
33	Usurpación de Competencias	ATFFS CAJAMARCA	
34	Deficiencias en la identificación de especies forestales y subproductos	ATFFS CAJAMARCA	
35	Infracciones a la Ley Forestal	ATFFS CAJAMARCA	
36	Deficiencias en el Manejo adecuado de sistemas informáticos relacionados a áreas de administración y abastecimientos	ATFFS CAJAMARCA	
37	Falta de uniformidad en el archivo de documentos	ATFFS CAJAMARCA	Limitado conocimiento en temas de archivo y acervo documental
38	limitada cantidad de especialistas con conocimientos en el manejo e interpretación de imágenes de satélites	Dirección de Catastro, Zonificación y Ordenamiento	No se considera un problema de capacitación
39	No existe actualización del conocimiento sobre Gestión de Ecosistemas	Dirección de Catastro, Zonificación y Ordenamiento	Falta de actualización en ecosistemas
40	No hay programas de capacitación en políticas públicas forestal y de fauna silvestre	Dirección de Catastro, Zonificación y Ordenamiento	Necesidad de capacitación en Políticas Públicas
41	Limitaciones en el planteamiento de criterios edafológicos para elaboración del mapa forestal	Dirección de Catastro, Zonificación y Ordenamiento	No se considera un problema de capacitación
42	Limitadas capacidades para aplicar metodologías de procesos de Zonificación y Ordenamiento Forestal basadas en experiencias de otros países latinoamericanos	Dirección de Catastro, Zonificación y Ordenamiento	Considerado en otro problema de capacitación
43	Limitaciones para el conocimiento de nuevas herramientas de automatización en los procesos de análisis espacial	Dirección de Catastro, Zonificación y Ordenamiento	Limitaciones para el conocimiento de nuevas herramientas de automatización en los procesos de análisis espacial
44	No existe actualización de conocimiento sobre clasificación de Tierras por su capacidad de Uso Mayor	Dirección de Catastro, Zonificación y Ordenamiento	No existe actualización de conocimiento sobre clasificación de Tierras

<b>Listado de Problemas</b>		<b>UU.OO</b>	<b>Generalización de Problemas</b>
45	La regulación ambiental forestal supone inferente a su función de control contar con mecanismos a fin de garantizar que los mandatos legales ambientales se cumplan por los diversos agentes y ciudadanos en general.	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	Considerado en otro problema de capacitación
46	Dificultad en las acciones de control preventivas y de intervención en la fauna silvestre	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	no se considera un problema de capacitación
47	No tenemos un sistema de atención de denuncias fortalecido en sus acciones	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	No se considera un problema de capacitación
48	El sistema de control es territorial y este enfoque aún no se encuentra desarrollado	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	No se considera un problema de capacitación
49	El sistema de control es territorial y este enfoque aún no se encuentra desarrollado	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	No se considera un problema de capacitación
50	Una nueva diseño del manejo del bosque y la fauna silvestre	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	No se considera un problema de capacitación
51	Nuevas normas en materia forestal y de fauna silvestre determina que éstas deben ser aplicadas de manera correcta	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	Considerado en otro problema de capacitación
52	Desconocimiento de la regulación en temas ambientales que involucra el patrimonio forestal y de fauna silvestre	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	
53	Desconocimiento de la regulación en temas ambientales que involucra el patrimonio forestal y de fauna silvestre	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	
54	No se ha fortalecido las acciones de control con autoridades y con comunidades nativas y campesinas	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	No se considera un problema de capacitación
55	No se ha fortalecido las acciones de control con autoridades y con comunidades nativas y campesinas	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	No se considera un problema de capacitación
56	Nuevas normas en materia forestal y de fauna silvestre determina que éstas deben ser aplicadas de manera correcta	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	Considerado en otro problema de capacitación
57	No estandarizar el uso de herramientas informáticas, aprovechar las nuevas opciones y manejo adecuado de redes	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	
58	Problema de comunicación con el ciudadano	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	
59	Considerar el aspecto de la ética y no corrupción como parte fundamental de un sistema de control	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	Falta de capacitación de ética y anticorrupción
60	La información que se genera en denuncias o intervención no se cuantifica	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	Falta de capacitación en estadística
61	No se considera fundamental para un sistema de control la presencia en redes sociales con fines de obtener información o generar cambios de conducta	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	Considerado en otro problema de capacitación
62	Dificultad en las acciones de control preventivas y de intervención en la fauna silvestre	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	
63	Dificulta de conocer técnicas de evaluación de impacto de actividades	Dirección de Control de la Gestión del Patrimonio Forestal y de Fauna	Falta de actualización en evaluaciones de impato
64	Desconocimiento de la articulación de los instrumentos de gestión	Dirección General de Planeamiento y Presupuesto	Limitado conocimiento en sistemas administrativos y documentos de gestión
65	Programación de actividades en el POI de manera inadecuada	Dirección General de Planeamiento y Presupuesto	No se considera un problema de capacitación
66	Falta de Implementación de Gestión por Procesos en el SERFOR y su respectivo Modelamiento	Dirección General de Planeamiento y Presupuesto	Limitado conocimiento de Gestión por procesos
67	RR. NN no aprovechados de manera sostenible	Dirección General de Planeamiento y Presupuesto	No se considera un problema de capacitación

<b>Listado de Problemas</b>		<b>UU.OO</b>	<b>Generalización de Problemas</b>	
68	Deficiente desarrollo rural en el Perú	Dirección General de Planeamiento y Presupuesto	No se considera un problema de capacitación	
69	Personal no actualizado en el uso de herramientas de Gestión SIGA y procedimientos	Dirección General de Planeamiento y Presupuesto	Considerado en otro problema de capacitación	
70	Institucionalidad y Gobernanza Forestal	ATFFS LAMBAYEQUE		
71	Manejo sostenible de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre	ATFFS LAMBAYEQUE		
72	Negocios forestales y de fauna silvestre	ATFFS LAMBAYEQUE		
73	Formulación y evaluación de proyectos forestales y de fauna silvestre	ATFFS LAMBAYEQUE		
74	Sistema Integrado de Gestión Administrativa y Financiera	ATFFS LAMBAYEQUE		
75	Sistema de Información Forestal y de Fauna Silvestre de Aplicación Local – Base de Datos y Foliación	ATFFS LAMBAYEQUE		
76	Administración Secretarial - Trámite Documentario y Archivo	ATFFS LAMBAYEQUE		
77	Identificación de carbón vegetal por especies de la macro región Norte	ATFFS LAMBAYEQUE		
78	Manejo contención y evaluaciones poblacionales	ATFFS LAMBAYEQUE		
79	Procedimiento Administrativo sancionador	ATFFS LAMBAYEQUE		
80	Delitos Ambientales – Valorización del daño ambiental	ATFFS LAMBAYEQUE		
81	Manejo de conflictos	ATFFS LAMBAYEQUE		
82	Estrategias y enfoques para un periodismo ambiental	ATFFS LAMBAYEQUE		
83	Falta de Información	ATFFS ICA		
84	Periodistas Desinteresados	ATFFS ICA		
85	Información desactualizada de Fauna Silvestre	ATFFS ICA		
86	Tala de especies maderables	ATFFS ICA		
87	Caza y Captura de Fauna Silvestre	ATFFS ICA		
88	Información del comercio	ATFFS ICA		
89	Inexistencia de Catastro Forestal	ATFFS ICA		
90	Falta de Información de Procedimientos Administrativos	ATFFS ICA		
91	Desconocimiento del Libro de Operaciones	ATFFS ICA		
92	Desconocimiento de Recursos Forestales	ATFFS ICA		
93	Procedimientos Administrativos Deficientes	ATFFS ICA		
94	Procedimientos Sancionador con Deficiencias	ATFFS ICA		
95	Clasificación de Bienes	ATFFS ICA		
96	Deficiencias en Identificación de Madera y Especies de Fauna	ATFFS ICA		
97	Desconocimiento de la Nueva Ley Forestal	ATFFS ICA		
98	No existe actualización de conocimiento sobre clasificación de Tierras por su capacidad de Uso Mayor	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre		Falta de actualización en indicadores de gestión
99	Limitados conocimientos de indicadores o factores ambientales y ecológicos	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre		
100	Limitada cantidad de especialistas con conocimientos en el manejo e interpretación de imágenes de satélites	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre		Considerado en otro problema de capacitación
101	Limitaciones en el planteamiento de criterios edafológicos para elaboración del mapa forestal	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre		
102	Falta de internalización de las políticas públicas forestal y de fauna silvestre	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre		
103	Limitadas capacidades para aplicar metodologías de procesos de Zonificación y Ordenamiento Forestal basadas en experiencias de otros países latinoamericanos	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre	Limitadas capacidades para aplicar metodologías de procesos de Zonificación y Ordenamiento Forestal basadas en experiencias de otros países latinoamericanos	
104	Limitadas capacidades para formular los requerimientos de servicios y ordenes de compras	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre		
105	Limitaciones para el conocimiento de nuevas herramientas de automatización en los procesos de análisis espacial	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre		

Listado de Problemas		UU.OO	Generalización de Problemas
106	Falta de conducción de los registros administrativos/estadísticos con Base de datos	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre	Considerado en otro problema de capacitación
107	Demora en la redacción de documentos para atención a usuarios y generación de informes ejecutivos	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre	
108	Demora en el procesamiento de datos estadísticos	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre	
109	Resultado de encuestas de precios de productos forestales no representativas	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre	
110	No se contruyen e interpretan los indicadores de la actividad forestal	Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y de Fauna Silvestre	
111	Dificultades para elaborar informes técnicos fundamentados	ATFFS - LIMA	
112	Dificultades para la evaluación de los expedientes para otorgar títulos habilitantes	ATFFS - LIMA	
113	Dificultades para realizar la inspección de productos forestales y de fauna silvestre	ATFFS - LIMA	
114	Dificultades en el manejo de información y trámites	ATFFS - LIMA	
115	Personal no actualizado en el uso de la herramienta SIAF y su procedimiento	Oficina de Presupuesto	
116	Personal no actualizado en el uso de la herramienta SIGA y su procedimiento	Oficina de Presupuesto	
117	Personal no actualizado en el uso de herramientas de Gestión (SIAF; SIGA; SEACE)	Oficina de Presupuesto	
118	Personal no actualizado en el uso de excel intermedio - avanzado	Oficina de Presupuesto	
119	Personal no actualizado en el Sistema de Contrataciones y Adquisiciones	Oficina de Presupuesto	Falta de actualización en el Sistema de Contrataciones y Adquisiciones
120	Personal no actualizado en el SNIP	Oficina de Presupuesto	Falta de actualización en SNIP
121	Personal no actualizado en el Sistema de Planificación y Presupuesto	Oficina de Presupuesto	Necesidad de actualización en planificación estratégica y presupuesto por resultados.
122	Personal no actualizado en Gestión por Resultados y PPR	Oficina de Presupuesto	
123	Personal no actualizado en el Planificación Estratégica	Oficina de Presupuesto	
124	Personal no actualizado en nuevas modalidades de Contratación e Inversión Privada - Mixta	Oficina de Presupuesto	Necesidad de actualización en nuevas modalidades de Contratación e Inversión Privada - Mixta
125	Personal no actualizado en Sistema de Gestión Pública	Oficina de Presupuesto	Considerado en otro problema de capacitación
126	Diferentes interpretaciones de los alcances de la normativa general de Derecho Administrativo	Oficina General de Asesoría Jurídica	
127	Criterios no estandarizados en la aplicación de técnica argumentaria y redacción en los informes legales	Oficina General de Asesoría Jurídica	
128	insuficiente conocimientos técnicos para emitir opinión legal sobre temas vinculados a planificación estratégica, presupuesto público y proyectos de inversión pública	Oficina General de Asesoría Jurídica	
129	insuficiente conocimientos de nuevos criterios y pronunciamientos de OSCE, además de la próxima entrada en vigencia de la Nueva Ley de Contrataciones y su Reglamento	Oficina General de Asesoría Jurídica	
130	Diversos criterios y razonamientos aplicados a los nuevos Reglamentos de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre	Oficina General de Asesoría Jurídica	

Listado de Problemas		UU.OO	Generalización de Problemas
131	Insuficientes conocimientos en los nuevos criterios adoptados por la Autoridad Nacional del Servicios Civil - SERVIR y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL	Oficina General de Asesoría Jurídica	Insuficientes conocimientos en los nuevos criterios adoptados por la Autoridad Nacional del Servicios Civil - SERVIR y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
132	Deficiencias en el análisis de las consultas legales relacionadas a procedimientos administrativos disciplinarios PAD	Oficina General de Asesoría Jurídica	falta de actualización en procesos administrativos disciplinarios
133	Deficiencia en la organización y tramitación documentaria	Oficina General de Asesoría Jurídica	Considerado en otro problema de capacitación
134	Falta de conocimiento de las funciones, normatividad y servicios de la entidad	Oficina de Servicio al Usuario y de Trámite Documentario	
135	Inaplicación de normativa y procedimientos administrativos	Oficina de Servicio al Usuario y de Trámite Documentario	
136	Inadecuada atención y orientación al ciudadano	Oficina de Servicio al Usuario y de Trámite Documentario	
137	Falta de conocimiento de la normatividad de Ética en la función pública	Oficina de Servicio al Usuario y de Trámite Documentario	
138	Falta de conocimiento de la normatividad archivística y trámite documentario	Oficina de Servicio al Usuario y de Trámite Documentario	
139	Se generan dificultades en el momento de efectuar los pagos y retenciones tributarias a los proveedores que brindan servicios y/o bienes a la Entidad.	Oficina de Contabilidad	Necesidad de actualización en temas tributarios
140	Deficiencias en el establecimiento de los lineamientos del Sistema der Control Interno de la Entidad, por ser una Entidad Pública de reciente data.	Oficina de Contabilidad	Actualización en Control interno
141	al realizar un reporte solicitado, este demanada tiempo ya que no hay suficiente conocimiento de las herramientas que brinda el excel	Oficina de Contabilidad	
142	Falta de capacitación en lo que respecta al SIAF, constantes modificaciones en las versiones.	Oficina de Contabilidad	
143	Deficiencias en el establecimiento de los lineamientos del Sistema der Control Interno de la Entidad, por ser una Entidad Pública de reciente data.	Oficina de Contabilidad	
144	Deficiencia en el los procesos y procedimienos requeridos por el área de contabilidad y de los demás sistemas administrativos de la Entidad	Oficina de Contabilidad	
145	Aplicación correcta de la Ley N° 274444, Ley del Procedimiento Administrativo General y normas complementarias (modificatorias) por el personal profesional y técnico de la Sede Jorge Basadre en el marco de la entrada en vigencia del NRLFFS.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
146	Los criterios de aplicación de los procedimientos administrativos es diferenciado en las ATFFS a nivel nacional.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
147	Mejorar la productividad y las relaciones interpersonales del personal de la sede.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
148	Limitados conocimientos en el manejo de base de datos geográficas (espaciales) de los recursos forestales y fauna silvestre	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
149	Desconocimiento de areas potenciales para promover plantaciones forestales en Moquegua	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
150	Limitado manejo de programas de información geográfica, para la elaboración de mapas de flora y fauna silvestre.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
151	Inadecuado manejo de equipos para levantamiento de información geográfico en evaluación de flora y fauna.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
152	Falta de conocimiento para la identificación de maderas tropicales nuevas.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
153	Falta de conocimiento para el manejo de herramientas SIG para evaluación de flora y fauna silvestre.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
154	Inadecuado manejo de los equipos de Sistema de Posicionamiento Global	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
155	Mayor requerimiento de análisis espacial vectorial de los recursos forestales y de fauna silvestre	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	

<b>Listado de Problemas</b>		<b>UU.OO</b>	<b>Generalización de Problemas</b>
156	Alta necesidad al acceso a través de la web de los datos espaciales de manera oportuna y fiable	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	Considerado en otro problema de capacitación
157	Se tiene información, y se generará mucha más información cruda que necesitará sistematizarse y aplicar metodologías y modelos estadísticos para el óptimo uso de la información, con el objetivo de proyectarnos aun futuro no muy lejano respecto a nuestros recursos de flora y fauna.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
158	Falta de trabajo en equipo	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
159	Inadecuado planteamiento de actividades de comunicación al público externo, por desconocimiento de esta estrategia de comunicación, cuyo uso es relativamente nuevo en el país.	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
160	Pocas opciones de manejo de recursos FFS por las comunidades campesinas del ambito	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
161	Manejo de Fauna Silvestre y medidas de Bioseguridad en el momento de una intervención	ATFFS MOQUEGUA - TACNA	
162	Retraso en la atención de los procedimientos administrativos	ATFFS CUSCO	
163	Dificultad para la valoración económica de los recursos forestales y de fauna silvestre	ATFFS CUSCO	
164	Imperfección en el análisis cartografico de expedientes técnicos	ATFFS CUSCO	
165	Limitada comunicación con poblaciones campesinas y nativas	ATFFS CUSCO	
166	Limitada capacidad para la identificación de especies forestales y de fauna silvestre	ATFFS CUSCO	
167	Desconocimiento de la Gestión Pública y de procesos administrativos	ATFFS CUSCO	
168	Existe la necesidad de cohesionar los esfuerzos laborales personales y mejorar el ambiente laboral	ATFFS CUSCO	
169	Las intervenciones y acciones de control que desarrolla la ATFFS Cusco, en ocasiones, genera conflictos que no se manejan adecuadamente.	ATFFS CUSCO	
170	Baja rendición en el decomiso de productos forestales en los Puestos de Control Forestal y de Fauna Silvestre de Puno	ATFFS PUNO	
171	Identificación errónea de especies y productos de fauna silvestre decomisados o hallados en abandono por los especialistas o técnicos de la ATFFS Puno	ATFFS PUNO	
172	Conflictos de ubicación de áreas de evaluación de flora y fauna silvestre.	ATFFS PUNO	
173	Retraso en la presentación de la memoria descriptiva y de los planos resultado del proceso de la zonificación forestal en la Región Puno.	ATFFS PUNO	
174	No se cuenta con una lista oficial por la ATFFS Puno en su calidad de Autoridad Regional Forestal y de Fauna Silvestre que identifique los ecosistemas frágiles en la región Puno.	ATFFS PUNO	
175	Minima difusión de las actividades desarrolladas por la ATFFS Puno	ATFFS PUNO	
176	Registro incorrecto de ingresos	Oficina de Tesorería	
177	Falta de presupuesto para solicitud de bienes y servicios, comisiones de servicios y constante modificación presupuestal para los reembolsos de caja chica	Oficina de Tesorería	
178	Identificación incorrecta del tipo de operación y el uso de los clasificadores de ingresos, por lo que trae consigo un registro incorrecto y posible anulación del mismo.	Oficina de Tesorería	
179	Se podría incurrir en error en el cálculo y/o mala interpretación y aplicación de las normas tributarias.	Oficina de Tesorería	
180	Alteración del ambiente ( agua, suelo, la cobertura vegetal, los animales y el clima.	ATFF SIERRA CENTRAL	
181	Disminución de la Producción de Fibra de Vicuña	ATFF SIERRA CENTRAL	
182	Incendios Forestales	ATFF SIERRA CENTRAL	
183	Manejo de Plantaciones Forestales	ATFF SIERRA CENTRAL	



<b>Listado de Problemas</b>		<b>UU.OO</b>	<b>Generalización de Problemas</b>
184	Deficiente educación ambiental en la representación y modos de comportamiento para desarrollar actividades productivas o reproductivas en forma ambientalmente adecuada en las instituciones educativas	ATFF SIERRA CENTRAL	
185	Falta de Planificación para ejecutar inventarios	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	Falta de actualización en Planificación para ejecutar inventarios
186	Falta de Planificación	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	Considerado en otro problema de capacitación
187	Aplicaciones metodológicas	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
188	Influencia socioambiental	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
189	Especies forestales clasificadas como no identificadas	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
190	No se cuenta con estándares para el modelamiento de la distribución de las especies de flora y fauna a nivel nacional	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
191	Falta de herramientas para la gestión de EF	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
192	Falta de herramientas para la gestión de EF	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
193	La Metodología INF no está validada por los GOREs	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
194	Falta de una estrategia operativa consensuada para el levantamiento de información	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
195	Desconocimiento de equipo informáticos para inventarios	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
196	Manejo de Presupuesto para ejecución por encargos	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
197	Aplicación de metodologías socialización rural	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
198	Identificación taxonómica de especies maderables	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	
199	Se detectan diferentes tipos de errores en los datos de la producción de INF	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	Falta de capacitación en la identificación taxonómica de especies maderables
200	Escasas herramientas para minería de textos y minería de datos	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	Escasas herramientas para minería de textos y minería de datos
201	Existencias de vacíos de información en el diseño, establecimiento e implementación de sistemas nacionales y subnacionales de medición, reportes, verificación y de monitoreo de servicios de los ecosistemas con énfasis en el sector forestal	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	Existencias de vacíos de información en el diseño, establecimiento e implementación de sistemas nacionales y subnacionales de medición, reportes, verificación y de monitoreo de servicios de los ecosistemas con énfasis en el sector forestal
202	En el sector Forestal existe la necesidad de fortalecer capacidades para el diseño de políticas públicas para la gestión sostenible de bosques	Dirección de Inventario de Valoración - DGIOFFS	Considerado en otro problema de capacitación
203	Decisores de política no cuentan con información confiable y oportuna para la toma de decisiones en la formulación, y ejecución de políticas públicas prioritarias. Sistemas de información desarticulados de sistemas de planificación y gestión	Dirección General de Gestión del Conocimiento Forestal y de Fauna Silvestre	
204	Descentralización e institucionalización del SERFOR aun en proceso. Desconocimiento generalizado del SINAFOR	Dirección General de Gestión del Conocimiento Forestal y de Fauna Silvestre	
205	Incipiente proceso de descentralización a nivel nacional	Dirección General de Gestión del Conocimiento Forestal y de Fauna Silvestre	

**ANEXO 2  
PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS**

Nº	Problemas	Consecuencias	Áreas - Diagnóstico PDP	Número de áreas	PRIORIDAD
1	Actualización en temas relacionados a métodos de evaluaciones poblacionales, monitoreos, técnicas de identificación y otros relacionados a Fauna Silvestre	limitado uso de técnicas y métodos aplicados en el desarrollo de funciones	DGGSPFFS, DCZO, DIV, OPR, DCGPFFS, ATFFS Cusco, ATFFS-Puno, ATFFS-Sierra Central, ATFFS-Lambayeque, ATFFS-Ica, ATFFS-Tacna, ATFFS Camarca, ATFFS-Lima	13	1
2	Actualización en nueva normativa aplicable al Sector	Dificultad y demora en la toma de desiciones	OTI, ORH, OT, OGAJ, ATFFS-cajamarca, ATFFS-Ica, ATFFS-Moquegua-Tacna, DCZO	8	2
3	Necesidad de reforzar competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo, atención al cliente, resolución de conflictos, etc)	Inadecuado clima laboral, baja calidad en la atención al ciudadano	DGGSPFFS, ATFFS - Cusco, DCGPFFS, ATFFS- Moquegua Tacna, OTI, ATFFS - Lambayeque, OSUTD	7	3
4	Falta de conocimiento en las herramientas informáticas	Demora en la ejecución de las acciones	OTI, DGGSPFF, ATFFS-Lambayeque, ATFFS-Cajamarca, OP, OC.	6	4
5	Limitación de conocimiento de sus herramientas para análisis espacial	Poca versatilidad en el Análisis espacial	DCZO, DIV, DGIOFFS, DCGSFFS, ATFFS-Puno	5	5
6	Insuficiente concimiento de temas relacionados a SERVIR, SUNAFIL	Dificultad en la toma de desiciones y demora en la emisión de informes	OGAJ, ORH, ATFFS-Lima, ATFFS-Lambayeque, ATFFS- Moquegua-Tacna	5	6
7	Limitado conocimiento en temas de archivo y acervo documentario	Pérdidas de documentos / Retrasos en la Gestión Documentos	ATFFS-Cajamarca, ATFFS-Lambayeque, ORH, OGAJ	4	7
8	Falta de actualización en ética, anticorrupción y transparencia	Desconocimiento de nueva normativa	DGSPF, OGAJ, DIV, ATFFS-Lima	4	8
9	Limitado conocimiento de sistemas administrativos y documentos de gestión	retrasos en gestión de documentos / perdida de credibilidad	OGPP, OC, OP, ATFFS-Ica	4	9
10	Falta de actualización en indicadores de gestión	falta de medición de los procesos	DIV, ATFFS-Lima, ATFFS-Moquegua Tacna	3	10
11	Falta de actualización en contrataciones y adquisiciones	Poca posibilidad de explotar al máximo los dispositivos vigentes/ dificultad en el seguimiento de ejecución de los procesos	OP, DEI, OGPP	3	11
12	Necesidad de actualización en planificación estratégica y procesos por resultados	Demora de procesos y toma de desiciones	OP, DIV, OGPP	3	12
13	Falta de actualización en Gestión Pública	Retrazo en el cumplimiento de objetivos	DGGSPFFS, OP, ATFFS-Cusco	3	13
14	Necesidad de actualización en planificación estratégica y procesos por resultados	Demora de procesos y toma de desiciones	OP, DIV, OGPP	3	14
15	Necesidad de capacitación en temas tributarios, PDT, Planillas, Plame	Atrazos en la Ejecución de la Planillas y en los pagos a los servidores	OC, ORH	2	15
16	Falta de actualización en Control Interno	Incumplimiento de medidas correctivas de acuerdo a plazos	OC, ORH	2	16
17	Falta de conocimiento en la elaboración y formulación de proyectos de inversión pública	Inadecuada gestion del gasto público específico que debe darse en el ámbito previo	DGSPF, ATFFS-Lambayeque	2	17
18	Limitadas técnicas de redacción de documentos	Retrazo en los procesos	DGGSPFFS, DIV	2	18
19	Actualización en temas maderables	Vacios de información, demora en procesos	DGIOFFS, ATFFS-Moquegua-Tacna	2	19

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS

Nº	Problemas	Consecuencias	Áreas - Diagnóstico PDP	Número de áreas	PRIORIDAD
20	Falta de actualización en temas de producción y genética en poblaciones silvestre	Poco desarrollo de estrategias para evitar amenazas de extinción en poblaciones silvestres	DGGSPFFS	1	20
21	Limitado conocimiento sobre consecuencias que pueden generarse en el trabajo de campo (enfermedades, técnicas de supervivencia y otros).	limitado uso de técnicas y métodos aplicados en el desarrollo de funciones en el trabajo de campo (accidentes)	DGSPF	1	21
22	Falta de actualización en mantenimiento de sistemas informáticos	Inadecuada aprovechamiento de los disco y equipos de cómputo	OTI	1	22
23	Falta de capacitación en MC-SNIFFS	Falta de aprovechamientos de los estandares para la Gestión de los Servicios TI	OTI	1	23
24	Limitado conocimiento sobre consecuencias que pueden generarse en el trabajo de campo (enfermedades, técnicas de supervivencia y otros).	Limitado uso de técnicas y métodos aplicados en el desarrollo de funciones en el trabajo de campo (accidentes)	DGGSPFFS	1	24
25	Actualización en redes y conectividad	Insatisfacción de los Usuarios/ clientes	OTI	1	25
26	Falta de capacitación en seguridad de la información	Vulnerabilidad en Hacker o interceptación de transmisores de información	OTI	1	26
27	Falta de capacitación en temas forestales, implementación, verificación y monitoreos	Degeneración / Deforestación de los recursos de Forestales	DIV	1	27
28	Falta de actualización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Ecoeficiencia	Pasibles de Sanciones por parte de la SUNAFIL/ poca identificación con el colaborador	ORH	1	28
29	Falta actualización en contratación mixta	Demora en toma de desiciones	OP	1	29
30	Necesidad de actualización en TI	No aprovechar con los estandares para la Gestión de los Servicios TI	OTI	1	30

# ANEXO 3

## MATRIZ PDP 2016

Problema Priorizado	Acciones (*)	Objetivo de la Acción de Capacitación	Público Objetivo Preferente	Responsables	Semestre de inicio de capacitación (Referencial)
1 Actualización en temas relacionados a métodos de evaluaciones poblacionales, monitoreos, técnicas de identificación y otros relacionados a Flora y Fauna Silvestre	Cursos, Talleres, otros	Personal capacitado para cumplimiento de objetivos	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
2 Actualización en nueva normativa aplicable al sector	Cursos, Talleres, otros	Fortalecer conocimientos sobre la nueva normativa aplicable	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
3 Necesidad de reforzar competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo, atención al cliente, resolución de conflictos, etc)	Cursos, talleres, otros	Personal capacitado para llegar adecuadamente a la población.	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
4 Falta de conocimiento en las herramientas informáticas	Cursos, talleres, otros	Personal capacitado para utilizar sistemas informáticos y bases de datos	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
5 Limitación de conocimiento de sus herramientas para análisis espacial	Cursos de Sistemas de Información Geográfica, Análisis espacial con Modelbuilder	Conocimientos en las nuevas herramientas de automatización de los procesos de análisis espacial	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
6 Insuficiente conocimiento de temas relacionados a SERVIR, SUNAFIL	Cursos, talleres, otros	Personal capacitado para la correcta toma de decisiones y aplicación de normas	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
7 Limitado conocimiento en temas de archivo y acervo documentario	Diplomados, Cursos, talleres, otros	Personal capacitado para la ordenada custodia y archivamiento del acervo documentario	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
8 Falta de actualización en ética, anticorrupción y transparencia	Cursos, seminarios, talleres	Personal capacitado para el correcto uso de nueva normativa	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
9 Limitado conocimiento de sistemas administrativos (SIAF, SIGA)	Cursos, seminarios, talleres	Personal capacitado para el correcto uso de nueva normativa	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre

# MATRIZ PDP 2016

Problema Priorizado	Acciones (*)	Objetivo de la Acción de Capacitación	Público Objetivo Preferente	Responsables	Semestre de inicio de capacitación (Referencial)
10 Falta de actualización en indicadores de gestión	Cursos, seminarios, talleres	Personal con metas claras	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
11 Falta de actualización en contrataciones y adquisiciones	Diplomados, Programas de especialización, Cursos, Talleres	Personal actualizado en la nueva normativa que permita el cumplimiento de metas	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
12 Necesidad de actualización en planificación estratégica y procesos por resultados	Cursos, Talleres	Personal actualizado en la nueva normativa que permita el cumplimiento de metas	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
13 Falta de actualización en Gestión Pública	Diplomados, Cursos, taller	Personal actualizado y capacitado para mejor toma de decisiones	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
14 Necesidad de actualización en planificación estratégica y procesos por resultados	Diplomados, Cursos, taller	Personal actualizado y capacitado para mejor toma de decisiones	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
15 Necesidad de capacitación en temas tributarios, PDT, Planillas, Plame	Cursos, Talleres	Celeridad en los procesos	Servidores de SERFOR	ORH	I Semestre
16 Falta de actualización en Control Interno	Cursos, sde seminarios, Talleres, Charlas	Calidad en los Procesos	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
17 Falta de conocimiento en la elaboración y formulación de proyectos de inversión pública	Diplomados, Cursos	Innovación y mejora en los proyectos	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
18 Limitadas técnicas de redacción de documentos	Cursos, talleres	Mejora y celeridad en los procesos	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
19 Actualización en temas maderables	Cursos, Taller	Mejora en el Desarrollo de las funciones	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
20 Falta de actualización en temas de producción y genética en poblaciones silvestre	Diplomados, Cursos,	Mejora en el Desarrollo de las funciones	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
21 Limitado conocimiento sobre consecuencias que pueden generarse en el trabajo de campo (enfermedades, técnicas de supervivencia y otros).	Diplomados, Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones y trabajo de campo	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre

# MATRIZ PDP 2016

	Problema Priorizado	Acciones (*)	Objetivo de la Acción de Capacitación	Público Objetivo Preferente	Responsables	Semestre de inicio de capacitación (Referencial)
22	Falta de actualización en mantenimiento de sistemas informáticos	Diplomados, Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
23	Falta de capacitación en MC-SNIFFS	Diplomados, Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
24	Limitado conocimiento sobre consecuencias que pueden generarse en el trabajo de campo (enfermedades, técnicas de supervivencia y otros).	Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones y trabajo de campo	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
25	Actualización en redes y conectividad	Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
26	Falta de capacitación en seguridad de la información	Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
27	Falta de capacitación en temas forestales, implementación, verificación y monitoreos (restauración ecológica, composición ambiental, servicios ambientales)	Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
28	Falta de actualización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Ecoeficiencia	Cursos, talleres, otros	Mejora del Clima laboral	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
29	Falta actualización en contratación mixta	Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones y trabajo de campo	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
30	Necesidad de actualización en TI	Cursos, talleres, otros	Mejora en el Desarrollo de las funciones	Servidores de SERFOR	ORH	II Semestre
<b>PRESUPUESTO PRELIMINAR GLOBAL</b>						S/. 120,000.00