



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 003 -2018-MINAGRI-SERFOR-GG**

Lima, 20 JUL. 2018

VISTO:

El Informe N° 303-2018-MINAGRI-SERFOR-SG-OGA-ORH de fecha 30 de mayo del 2018, de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración; el Acta de Reunión N° 001-2018-SERFOR de fecha 27 de abril del 2018, del Comité de Planificación de la Capacitación del SERFOR; y el Informe Legal N° 140-2018-MINAGRI-SERFOR-GG/OGAJ de fecha 14 de junio del 2018; y;

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR, es un organismo público técnico especializado con personería jurídica de derecho público interno, creado por la Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, constituyendo un pliego presupuestal adscrito al Ministerio de Agricultura y Riego;

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, refiere que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma 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 hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, en adelante la Directiva, tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, elaborada a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad;

Que, la Oficina de Recursos Humanos, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del SERFOR, contiene el requerimiento de capacitación de los órganos y unidades orgánicas, habiéndose priorizando las acciones de capacitación que no irrogan presupuesto directo;

Que, mediante Informe Legal N° 140-2018-MINAGRI-SERFOR-GG/OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica emite opinión favorable para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del SERFOR;



Que, en ese sentido, resulta necesario emitir el acto resolutivo formalizando la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del SERFOR;

Con el visado de la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, del Director General de la Oficina General de Administración y del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y;

De conformidad con la dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; el Reglamento de Organización y Funciones del SERFOR, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2013-MINAGRI, modificado por Decreto Supremo N° 016-2014-MINAGRI; y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (www.serfor.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

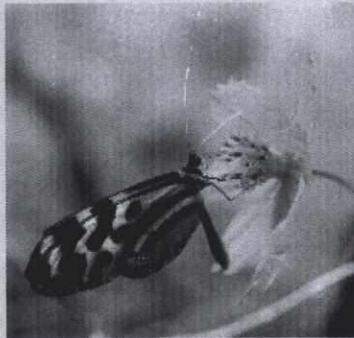



GIOVANNA DÍAZ REVILLA
Gerente General (e)
Servicio Nacional Forestal y de
Fauna Silvestre



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO PDP 2018

SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
2018





ÍNDICE

I.	ASPECTOS GENERALES	5
1.1	Marco Normativo	5
1.2	Objetivo General	5
1.3	Objetivos Específicos	5
1.4	Metas	6
1.5	Vigencia y Responsabilidad	6
1.6	Estructura Orgánica	6
	El indicado documento de gestión, define la estructura orgánica representada en el siguiente organigrama:	6
	7
1.7	Marco Estratégico Institucional	8
1.7.1	Misión:	8
1.7.2	Visión	8
1.7.3	Valores Institucionales	8
1.7.4	Objetivos Estratégicos	9
II.	CAPACITACIÓN:	11
2.1	Justificación	11
2.2	Alcance	11
2.3	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	11
2.3.1.	Primera Etapa:	11
2.3.2.	Segunda Etapa:	12
2.3.3.	Tercera Etapa:	12
2.4	Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas	12
2.5	Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	13
2.6	Presupuesto	14
III.	MATRIZ PDP	15
IV.	ANEXOS	16
	Anexo N° 001 Matriz de Cursos PDP – Formato SERVIR	18-19





COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS¹

INTEGRANTES	
Abog. Luz Irene Carhuavilca García	Directora de la Oficina de Recursos Humanos Presidenta del Comité de Planificación de la Capacitación 2018-SERFOR
Eco.. José María Nieto Casas	Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Miembro del Comité de Planificación de la Capacitación 2018-SERFOR
Ing. Rocio Malleux Hernani	Directora General de la Dirección General de Información y Ordenamiento Forestal y Fauna Silvestre Miembro del Comité de Planificación de la Capacitación 2018-SERFOR
Lic. Patricia Yupanqui Ascue	Representante de los trabajadores SERFOR Miembro del Comité de Planificación de la Capacitación 2018-SERFOR



¹ Constituido por Resolución de Secretaría General N°00 018 -2018-SERFOR/SG del 20 de abril 2018.



PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, fue creado mediante Ley N° 29763 como organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio de Agricultura, cuya función principal es constituirse en el ente rector del Sistema Nacional de Gestión Forestal y de Fauna Silvestre (SINAFOR) y accionar como su autoridad técnico-normativa a nivel nacional encargada de dictar las normas y establecer los procedimientos relacionados a su ámbito; coordinar su operación técnica y su correcto funcionamiento.

El Reglamento de Organización y Funciones – ROF SERFOR, establece la estructura orgánica y funciones específicas de cada unidad orgánica. En este marco normativo, se define como función de la Oficina de Recursos Humanos el proponer y gestionar la capacitación, con el propósito de fomentar la mejora de capacidades del personal a través del Plan de Desarrollo de las Personas.

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2018 del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, se elabora sobre la base del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y alinea sus acciones al proceso de mejora del desempeño de los servidores civiles, de acuerdo a lo previsto en los planes de desarrollo vigentes, a los Objetivos Estratégicos Institucionales del SERFOR, aplicando las disposiciones impartidas en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

La finalidad del presente plan se orienta a mejorar la calidad del servicio que brindan los servidores de SERFOR a nuestros usuarios internos y externos. En tal sentido, promueve la capacitación de los servidores para el cierre de brechas y desarrollo de competencias o conocimientos que les permita cumplir con los objetivos institucionales.





I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco Legal

- Ley Nro. 30057 – Ley del Servicio Civil, que aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran
- Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Ley N° 29763 – Ley que crea el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.
- Decreto Legislativo Nro. 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- Decreto Supremo Nro. 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Decreto Supremo Nro. 007-2013-MINAGRI, modificado con D.S. Nro 016-2014-MINAGRI, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, de fecha 26 de diciembre de 2016, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Resolución de Secretaría General N° 012-2016-SERFOR/SG, que aprueba la Directiva General N° 001-2016-SERFOR/SG "Directiva de Capacitación en el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre-SERFOR".



1.2 Objetivo General

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2018 del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, tiene como principal objetivo fortalecer y mejorar el desempeño de los servidores, mediante la disminución de las brechas de conocimientos y desarrollo de competencias duras y blandas, a fin de contribuir con el desarrollo sostenible del país, a través de una adecuada gestión del patrimonio forestal y de fauna silvestre de la Nación.

1.3 Objetivos Específicos

- Contribuir en el cumplimiento de los objetivos institucionales sobre la base del desarrollo de conocimientos y competencias de los servidores.



- Garantizar la actualización permanente de los servidores que contribuya a su mejor desempeño y al cierre de brechas.
- Mejorar el conocimiento de los colaboradores de SERFOR, en temas relacionados con la gestión forestal y de fauna silvestre, conservando la biodiversidad, ecosistemas y respetando a las poblaciones originarias.

1.4 Metas

- Optimizar el desempeño de las funciones del personal capacitado.
- Contribuir al desarrollo profesional de los colaboradores de SERFOR, incrementando su grado de satisfacción y reconocimiento en el trabajo.
- El Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre favorecerá a los servidores que pertenecientes al régimen laboral N° 728 y a los servidores contratados mediante Régimen Laboral CAS – DL N° 1057, de acuerdo a la siguiente información:

SERVIDORES DEL SERFOR	
SERVIDORES 728	17
SERVIDORES CAS	545
TOTAL DE SERVIDORES	562

1.5 Vigencia y Responsabilidad

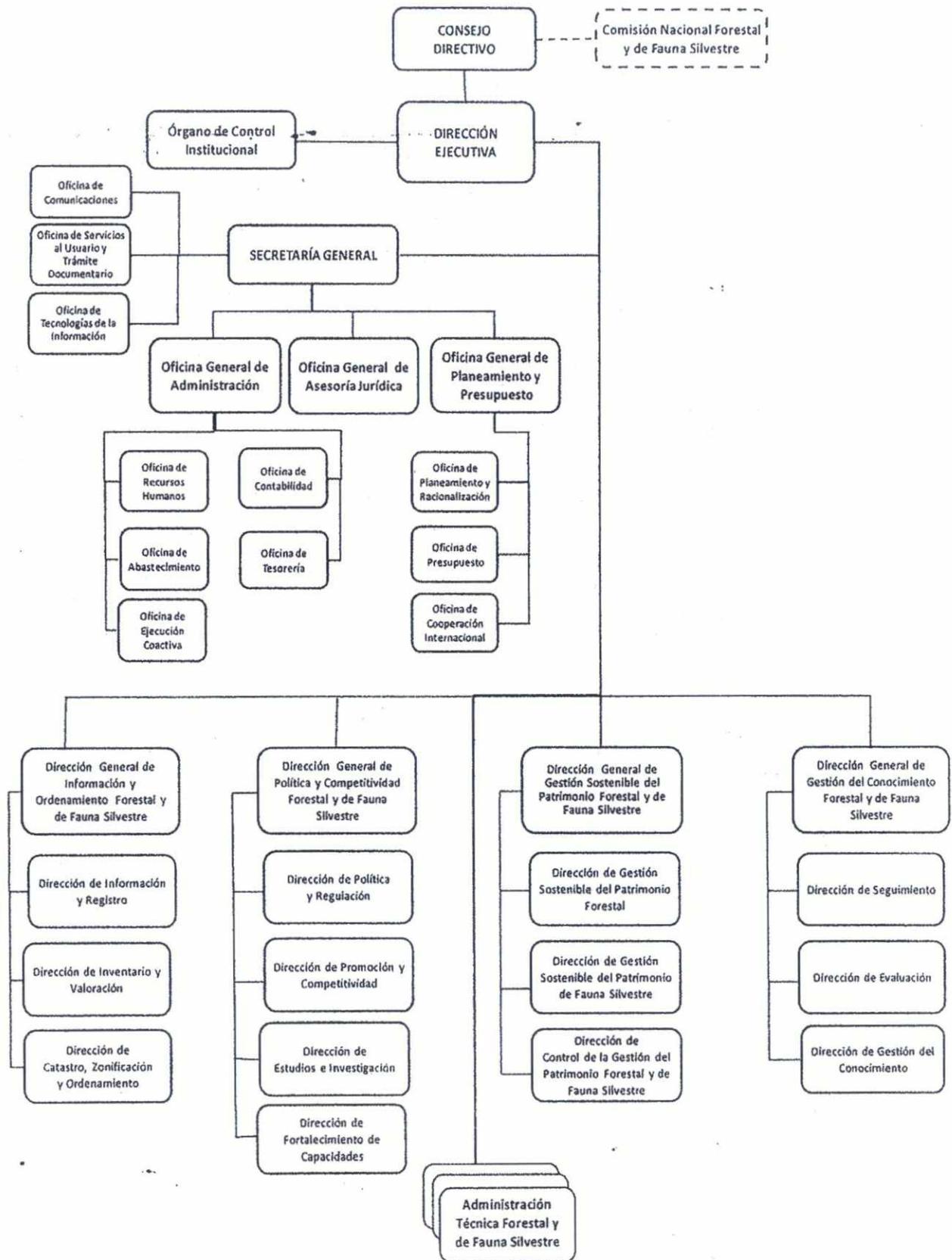
- El PDP 2018 entra en vigencia a partir de su aprobación, su ejecución estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de la Entidad. El PDP es una herramienta dinámica, por ello está sujeta a modificaciones, las mismas que serán evaluadas y aprobadas oportunamente por el Comité de Planificación de la Capacitación.
- El PDP 2018 de SERFOR será visado por el Comité de Planificación de la Capacitación y elevado al titular de la entidad para su aprobación.

1.6 Estructura Orgánica

Mediante Decreto Supremo Nro. 007-2013-MINAGRI, modificado con D.S. Nro 016-2014-MINAGRI, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR.

El indicado documento de gestión define la estructura orgánica representada en el siguiente organigrama:







1.7 Marco Estratégico Institucional²

1.7.1 Misión:

Promover la gestión sostenible y participativa de los recursos forestales y de fauna silvestre, y el aprovechamiento de sus servicios ecosistémicos, brindando servicios de calidad que contribuyan al bienestar de los ciudadanos y ciudadanas.

1.7.2 Visión

Ser un organismo público con altos estándares de calidad en el servicio que presta a los ciudadanos y ciudadanas, para el manejo y aprovechamiento sostenible del patrimonio forestal y de fauna silvestre y de sus servicios ecosistémicos

1.7.3 Valores Institucionales

- **Seguridad del servidor**

Referida a una cultura de prevención de riesgos cuya finalidad es la salvaguarda de la vida. Todas las lesiones y accidentes laborales son posibles de evitar; por ello podemos hacer de la seguridad un modo de vida, dentro y fuera de nuestro lugar de trabajo.

- **Integridad y honestidad**

Actuar siendo justos y transparentes, contribuyendo a cumplir cabalmente con los compromisos asumidos por la institución. Se inculca en cada servidor un accionar con rectitud, veracidad, honestidad y coherencia, haciendo lo correcto aún en situaciones difíciles o bajo presión.

- **Respeto**

Se considera de vital importancia el establecer y mantener un ambiente de trabajo cordial y amable. Se impulsa el trato con respeto y cordialidad hacia todas las personas, reconociendo y aceptando las diferencias, valorando a cada ser humano por su propia existencia y por su aporte único a la institución.

- **Responsabilidad**

Nos comprometemos a conocer y cumplir nuestros derechos y obligaciones, conduciéndonos según nuestros principios y valores institucionales y de acuerdo a las normas legales vigentes.

Somos responsables del uso apropiado a los recursos de información a los cuales tenemos acceso. Identificamos los riesgos asociados a nuestros actos o

² Plan Estratégico Institucional (PEI) 2016-2018. SERFOR. Resolución de Dirección Ejecutiva Nro 186-2015-SERFOR-DE. 30 de diciembre de 2015





decisiones y aplicamos los controles necesarios para evitar afectar el desempeño o imagen de la institución.

• **Trabajo Colaborativo**

Promovemos el trabajo en equipo, no solo entre nuestros trabajadores, sino también con los ciudadanos a los que servimos y con los otros funcionarios del Estado, tanto en el gobierno nacional como en los gobiernos regionales y locales. Buscamos la generación de sinergias, especialmente con universidades y otras organizaciones de investigación, y la búsqueda de alianzas para lograr objetivos compartidos

• **Creatividad**

Trabajamos en la búsqueda de nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, manteniendo una actitud abierta al cambio. Esperamos que nuestra gente contribuya a la generación de un círculo virtuoso de mejora continua. Aspiramos a fortalecer el proceso interno de gestión del conocimiento en la institución.

Nuestra prioridad es promover cambios en la manera en que se han hecho siempre las cosas, si están basadas en la identificación de oportunidades de mejora. Somos una institución que incentiva las nuevas maneras de pensar y valora el esfuerzo por descubrir nuevos modos de trabajar

1.7.4 **Objetivos Estratégicos**

El Plan Estratégico Institucional 2016-2018 de SERFOR, establece los objetivos estratégicos institucionales que facilitan la identificación y orientación de los destinos del accionar institucional.

Para el periodo 2016-2018, el SERFOR articula sus planes operativos y de trabajo a los siguientes objetivos estratégicos.

OE 1: Generar condiciones favorables para la gestión sostenible del patrimonio forestal y de fauna silvestre.

Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, regula, autoriza y controla la gestión forestal y de fauna silvestre. Asimismo, coordina y brinda asistencia técnica a diversas personas naturales y jurídicas, de los ámbitos públicos y privados, con el fin de unificar los procedimientos y metodologías más adecuados para la conservación, gestión y aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre.





Para ello recurre a la asistencia y cooperación técnica internacional, para incorporar los avances científicos y tecnológicos en materia forestal, de fauna silvestre y ambiental, en el marco de los tratados internacionales del Estado Peruano. En consecuencia, establece las políticas y lineamientos de aplicación nacional para la gestión sostenible e integrada de los bosques y las acciones para prevenir la reducción y degradación de los recursos forestales y de fauna silvestre.

OE 2: Incrementar la competitividad con un enfoque de sostenibilidad de los recursos forestales y de fauna silvestre.

SERFOR tiene como misión el promover la gestión sostenible y participativa de los recursos forestales y de fauna silvestre. En tal contexto consolida y sistematiza información para la facilitar el ordenamiento territorial, el control, la toma de decisiones y el mejor establecimiento de los lineamientos de la Política Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, con el objetivo de preservar los bosques y demás componentes de la flora y fauna silvestre distribuida en el territorio nacional.

Esta labor requiere contar con un conocimiento técnico especializado para la identificación de especies forestales maderables y no maderables, la identificación y manejo de la fauna silvestre propia de cada región del país; y del marco normativo que regula cada uno de estos ámbitos.

Del mismo modo, requiere el acercamiento y asesoría con las comunidades originarias y autoridades locales y regionales, a fin de establecer cadenas productivas rentables que al mismo tiempo consideren como punto neurálgico la conservación de las especies. Sólo de esa manera se podrá impulsar la preservar y mantener de manera competente la sostenibilidad de los recursos forestales y de fauna silvestre.

OE 3: Brindar servicios de calidad a los ciudadanos y ciudadanas.

Alineado con la misión institucional de contribuir con el bienestar de los ciudadanos y ciudadanas. Al respecto, en el marco de las Políticas de Obligatorio Cumplimiento y concordancia con las recientes normas de simplificación administrativa, corresponde a toda entidad pública revisar y optimizar los procesos y procedimientos administrativos, impulsando la sistematización de los mismos, a fin de brindar una atención más oportuna y eficiente.





Del mismo modo, implica el mejor manejo de los recursos logísticos y financieros, impulsando el establecimiento y conservación de una capacidad operativa acorde con las demandas de la ciudadanía.

II. CAPACITACIÓN:

2.1 Justificación

El Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, propone la ejecución de acciones de capacitación que fortalezcan las competencias personales y técnicas de sus servidores, con la finalidad de alcanzar el buen desempeño en las funciones y responsabilidades asignadas por la institución.

2.2 Alcance

La aplicación del presente Plan de Desarrollo de las Personas – 2018, alcanza a los servidores que laboran en el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR, en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057, su Reglamento y la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

2.3 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se ha llevado a cabo a través de las siguientes etapas:

2.3.1. Primera Etapa:

Se efectuaron las charlas de sensibilización sobre la importancia del proceso de capacitación y la operatividad para el diagnóstico de necesidades. Mediante Memorándum Múltiple se solicitó a todas las unidades orgánicas la remisión de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (Ver Anexo N° 001) a fin de poder recabar la siguiente información:

- Nombre del puesto (a ser capacitadas).
- Nombre del beneficiario de la capacitación.
- La función u objetivo al que aporta la capacitación.
- Nombre de la acción de capacitación. (tema)
- Tipo de Capacitación
- Tipo de acción de capacitación
- Prioridad.





- Pertinencia.
- Objetivo de la capacitación.
- Nivel de evaluación
- Costo.

2.3.2. Segunda Etapa:

Se procedió a elaborar un primer consolidado de necesidades de capacitación, para identificar aquellas que obedecen a las funciones y objetivos institucionales, se ha llevado a cabo la revisión y análisis de los siguientes documentos institucionales:

- Plan Estratégico Institucional 2016-2018.
- Reglamento de Organización y Funciones (ROF).
- Revisión de los perfiles de puesto.
- Cuadro de Puestos de la Entidad (CAP) Provisional.
- Clasificador de Cargos.
- Plan Operativo Institucional (POI) 2018.

2.3.3. Tercera Etapa:

Como segunda fuente de información se desarrollaron entrevistas focalizadas con los directivos de cuatro órganos de línea, cuyo accionar implica mayor nivel de coordinación con los órganos desconcentrados (ATFFS).

Las entrevistas tuvieron por objeto de aplicar el "Cuestionario para la determinación de las necesidades de Capacitación" (Ver Anexo Nro. 001) a fin de poder recoger información de primera fuente e identificar las siguientes variables:

- Funciones a reforzar.
- Programas de capacitación para reforzar las funciones.
- Temas específicos que deben incluirse en los programas de capacitación.
- Grado de prioridad.
- Habilidades.
- Actitudes.
- Retos claves a cumplir en el año 2018.
- Recomendaciones y sugerencias para mejorar la calidad de las capacitaciones.

2.4 Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR se ejecutará con la intervención y compromiso de los siguientes participantes:





a) **Oficina General de Administración (personal especializado en materia de Recursos Humanos):**

Desarrolla el PDP y ejecuta las actividades de capacitación.

Responsabilidad:

- Desarrolla el diagnóstico de necesidades de capacitación de los servidores, jefes y directivos de cada unidad de trabajo.
- Elabora la malla curricular de todos los cursos en coordinación con el área usuaria, así como el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP.
- Planifica y ejecuta los cursos de capacitación formulados en el PDP.
- Sensibiliza a los servidores y Directores/Asistente Técnicos de cada unidad de trabajo para la activa participación de los cursos de capacitación a ser programados.



b) **Directores:**

Responsables de evaluar las necesidades de capacitación del personal a su cargo de acuerdo al perfil del puesto y las competencias que requieran desarrollar en los servidores a su cargo.

Responsabilidad:

- Definen las principales necesidades de capacitación del personal a su cargo.
- Evalúan los resultados de cada servidor respecto a su desempeño con relación a los cursos de capacitación en los que ha participado.



c) **Servidor:**

Se reúne con su Jefe de Unidad para determinar sus necesidades de capacitación.

Responsabilidad:

Deberá asistir a las capacitaciones planificadas durante el presente año de manera puntual y diligente.



2.5 Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas

Los tipos de evaluación a ser implementados son:

- Evaluación por reacción:** Mediante encuestas después de finalizada la actividad. Ver Anexo Nro. 003 - Formato de Evaluación de Satisfacción.
- Evaluación de aprendizaje:** A través de evaluaciones escritas, análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.



2.6 Presupuesto

En cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas del presente año será financiado en su totalidad con apoyo de la Cooperación Internacional, con el apoyo interinstitucional y de recursos internos.

La Oficina de Recursos Humanos realizara las gestiones necesarias a fin de que se asigne presupuesto a fin de incorporar más acciones de capacitación y superar las brechas de capacitaciones señaladas en la matriz de diagnóstico de Necesidades de capacitación Anexo 2, identificadas para el año fiscal 2018.





III. MATRIZ PDP

La Matriz del Plan de Desarrollo de Personas se ha desarrollado sobre la base de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

A continuación, se brinda una explicación de cada ítem contenido en la matriz:

a) Dirección o Jefatura:

Se identifica a las distintas unidades orgánicas de la entidad.

ATFFS : Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre

VARIAS : Más de una unidad orgánica.



b) Beneficiario:

En este ítem se considera el nombre de puesto del beneficiario, según sea Auxiliar, Técnico, Asistente, Especialista, Coordinador, Director o Jefe. Se denomina transversal si involucra más de 15 puestos.



c) Cantidad total de beneficiarios de la capacitación:

Se indica el número aproximado de beneficiarios.



d) Materia de la acción de capacitación:

Se ha considerado los tipos de capacitación señalados en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas":



e) Nombre de la acción de capacitación

Se indica el nombre específico de la capacitación.

f) Tipo de Capacitación:

En todos los casos, las capacitaciones califican como formación laboral al considerarse cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conducen a la obtención de grado académico o título profesional.



g) Prioridad:

Se ha establecido la prioridad considerando lo manifestado por cada unidad orgánica y a los objetivos institucionales.

h) Nivel de Evaluación:

Se ha considerado los siguientes niveles de evaluación:

- Evaluación por reacción
- Evaluación de aprendizaje

i) Modalidad:

Se está considerando realizar los cursos de manera externa o interna, dependiendo de la disponibilidad de la oferta del mercado y el acceso a becas por convenio internacional.

j) Oportunidad:

El PDP del SERFOR, se ejecutara luego de su aprobación.

k) Monto:

Se considera costo directo al costo mismo de la capacitación, e indirecto a los gastos derivados de ésta, como el refrigerio, material de apoyo, viáticos, etc.

IV. ANEXOS

Anexo N° 001 – Matriz PDP – Formato SERVIR





PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego

SERFOR Servicio
Nacional
Forestal y
de Fauna
Silvestre



ANEXO



PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

SERFOR

Servicio Nacional de Forestal y de Fauna Silvestre

ANEXO Nº 001 - Matriz de Acciones de Capacitación - PDP - 2018

Table with 11 columns: N°, Nombre de la Acción de la Capacitación, Órgano o Unidad Orgánica, Puerto, Nombre del Beneficiario de la Capacitación, Tipo de Acción de Capacitación, Materia de la Acción de Capacitación, Número de Beneficiarios, Código de Prioridad, 2 - 2018 - Valor de la Acción (en caso de ser automática), Modalidad, Oportunidad, Costo Directos, Tipo de Capacitación, Observación.





PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Inundación
SERFOR

ANEXO Nº 001 - Matriz de Acciones de Capacitación - PDP - 2018

Nº	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE BENEFICIARIOS	CODIGO DE PRIORIDAD	2 - 2018 - VALOR DEL RANGO DE PERTINENCIA (se calcula en forma Automática)	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTOS SI	TIPO DE CAPACITACIÓN	OBSERVACIÓN
12	SIGA	ORGANOS DE LINEA DE APOYO .ATFFS	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer conocimientos en el manejo administrativo de la gestión de pedidos y procesos	52	C1	8	Presencial / Virtual	II Trimestre	OFICINA DE ABASTECIMIENTO	Formación laboral	
13	SIAF	ORGANOS DE LINEA DE APOYO .ATFFS	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer conocimientos en el manejo administrativo de la gestión financiera	25	C1	9	Presencial	II Trimestre	CONVENIO CON ENAP	Formación laboral	
14	Modelo de la Herramienta de Gestión del Rendimiento	ORGANOS DE LINEA DE APOYO .ATFFS	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer conocimientos en el manejo de la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento	250	C1	10	Presencial	II y III Trimestre	CONVENIO CON ENAP	Formación laboral	
15	Trazabilidad de la madera	ATFFS PUNO, MOQUEGUA -TACNA, SELVA CENTRAL, ATFFS LIMA	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer las capacidades de los actores forestales y de fauna silvestre en el marco de un enfoque de Gestión Integral del Territorio	30	C1	11	Presencial	II y III Trimestre	SERFOR (DFC - ORH)	Formación laboral	
16	Identificación de Especies Madeirables- Dendrología	ATFFS PUNO, MOQUEGUA -TACNA, SELVA CENTRAL, ATFFS LIMA	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer las capacidades de los actores forestales y de fauna silvestre en el marco de un enfoque de Gestión Integral del Territorio	10	C1	8	Presencial	II Trimestre	SERFOR (DFC - ORH)	Formación laboral	
17	Procedimiento Administrativo Sancionador	ATFFS PUNO, SIERRA CENTRAL, SELVA CENTRAL, ATFF LIMA, SEDE CENTRAL	Transversal	Varios	Taller	Asimilar las modificaciones normativas del Decreto Legislativo 1272 al procedimiento administrativo sancionador del SERFOR	60	C1	8	Presencial / Virtual	III Trimestre	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA / ORH	Formación laboral	
18	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ATFFS LIMA, SEDE CENTRAL	Directivo	Varios	Curso	Asimilar las modificaciones normativas del Decreto Administrativo Disciplinario	25	C1	9	Presencial	III Trimestre	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Formación laboral	
19	Gestión Forestal y de Fauna Silvestre	ATFFS MOQUEGUA, TACNA, ATFFS PUNO, ATFFS SELVA CENTRAL (SEDE DE SATPO), ATFFS SIERRA CENTRAL, ATFFS LIMA, DPR	transversal	varios	Curso	Perfeccionar los conocimientos técnicos normativos relativos a la Implementación de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre	90	C1	8	Presencial	III Trimestre	SERFOR (DGFC/FFS -OGAJ - ORH)	Formación Laboral	
20	Restauración de paisajes	ATFFS ANCASH	transversal	Hugo Carrillo Vargas	Curso	Perfeccionar los conocimientos del Manejo de las Asociaciones forestales con criterios de gestión de paisajes	1	C1	1	Presencial	II Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL	Formación Laboral	
21	Legislación Forestal	ATFFS SELVA CENTRAL, DIRECCIONES DE LINEA Y DIRECCIONES DE APOYO	Varios	Varios	Curso	Fortalecer conocimiento normativos a la implementación de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre	90	C1	7	Presencial / Virtual	III Trimestre	SERFOR (DFC - ORH)	Formación Laboral	
22	Olimpíca	ATFFS SELVA CENTRAL, OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO, OFICINA DE SERVICIOS HUMANOS Y DIRECCIONES DE LINEA	Transversal	Varios	Curso	Capacitar en materia y programas informáticos que se aplican al trabajo de oficina así como en la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos	30	C1	7	Presencial	II Trimestre	OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION / ORH	Formación Laboral	
23	Capacitación no Programada	Varios	Transversal	Varios	curso	Capacitación no programada de las Direcciones de Línea y de Apoyo	30	C1	7	Presencial	3er y 4to Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL	Formación Laboral	



ANEXO N° 001 - Matriz de Acciones de Capacitación - PDP -2018



N°	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE BENEFICIARIOS	CODIGO DE PRIORIDAD	2 - 2018 -VALOR DEL RANGO DE PERTINENCIA (Se calcula en forma Automática)	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTOS SI.	TIPO DE CAPACITACIÓN	OBSERVACIÓN
1	Ética en la Administración Pública	ATFFS PUÑO y otros	Transversal	Varios	Taller	Identificar y comprender los conceptos y principios éticos de la función pública y aplicarlos de manera crítica, reflexiva y comprometida, en el ejercicio de su desempeño laboral	40	C1	9	virtual y presencial	II Trimestre	CONVENIO CON ENAP	Formación laboral	OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO
2	Prevención del Hostigamiento Sexual en el Ambiente Laboral	Varios	Transversal	Varios	Curso	conocer los procesos de sanción y las etapas, así como los tipos de hostigamiento en el ambiente laboral dentro del sector público	30	C1	9	Presencial	III Trimestre	MIMP	Formación laboral	OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO
3	Sensibilización sobre Control Interno	Varios	Transversal	Varios	Taller	actualizar los conocimientos en el Sistema de Control Interno	30	C1	9	Presencial	III Trimestre	APOYO A LA CONTRALORIA	Formación laboral	OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO
4	Lenguaje inclusivo	Varios	Transversal	Varios	Curso	Atención a normas de Obligatorio cumplimiento	30	C1	9	Presencial	III Trimestre	APOYO DEL MINISTERIO DE LA CULTURA	Formación laboral	OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO
5	Política de Igualdad de Género	Varios	Transversal	Varios	Taller	Atención a normas de Obligatorio cumplimiento	30	C1	9	Presencial	III Trimestre	APOYO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y PROBLACIONES VULNERABLES	Formación laboral	OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO
6	Manejo Agroforestal para la Adaptación al Cambio Climático	DIRECCION DE POLITICA Y REGULACION, DIRECCION DE INVENTARIO Y VALORACION, DIRECCION GENERAL DE CONOCIMIENTO Y ATFFS SIERRA CENTRAL	Varios	Miguel Laurente Patricia Durand Belmira Carrera Victor Villa Marinho	Curso	permitirá que los participantes obtengan herramientas metodológicas y enfoques innovadores para mejorar y fortalecer los procesos de planificación y manejo de estos ecosistemas a escala nacional, regional y local, en el contexto actual	4	C1	8	Presencial	II Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL (BECAS OTORGADAS POR KOICA)	Korea Internacionali Cooperacion Agency KOYCA	
7	Seminario on Forest Law Enforcement and Governance for Officials from Developing Countries 2018 (Seminario sobre Aplicación de la Ley Forestal y Gobernación para Funcionarios de Diversos Países - 2018)	DIRECCION DE POLITICA Y REGULACION	Especialista Forestal	Patricia Pamela Torres Muñoz	Seminario	Fortalecer y mejorar la capacidad de los participantes acerca de la Aplicación de las leyes, gobernanza y comercio forestal	1	C1	8	Presencial	II Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL (BECAS OTORGADA POR LA EMBAJADA CHINA)	Formación laboral	
8	Seminario de Cooperación Jurídica de Delegados de Países Caribios en el año 2017	DIRECCION DE POLITICA Y REGULACION	Especialista Forestal	Billy Dany Palomino Gonzales	Seminario	Tiene como propósito mejorar la capacidad de los participantes acerca de que puedan conocer completamente a la China Contemporánea, entender bien los conocimientos con la finalidad de tratar eficazmente los asuntos relacionados con China	1	C1	8	Presencial	II Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL (BECAS OTORGADA POR LA EMBAJADA CHINA)	Formación laboral	
9	Entrenamientos sobre el uso de Datos Climáticos y Biomasa para el Amazonas	DIRECCION DE INVENTARIO Y VALORACION	Especialista en Valoración del Bosque	Edgar Alexs Arana Olivos	Taller	Tiene por finalidad fortalecer conocimiento para una gestión adecuada para las áreas protegidas de la Amazonia y los territorios indígenas, mejorando el flujo y el uso de información científica para la toma de decisiones para la conservación de los recursos, bajo un clima cambiante	1	C1	8	Presencial	II Trimestre	Centro de Investigación Woods Hole (WHRC sus siglas en inglés) Brasil	Formación laboral	
10	2018 Seminario sobre el Desarrollo de Capacidad de Gobernanza para Peru	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS -DIRECCION DE POLITICA Y REGULACION	Directivo	Luz Irene Carhuavilca Jose Carlos Minaya Rivas	Seminario	Los participantes podran acceder a información actualizada respecto a la implementación de la reforma de Gestión Pública de las contribuciones determinadas a nivel nacional, Republica Popular China, la cual refuerza sus capacidades y desarrollarán sus actividades con nuevas herramientas, nuevas visiones y nuevas expectativas.	1	C1	8	Presencial	II Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL (BECAS OTORGADA POR LA EMBAJADA CHINA)	Formación laboral	

ANEXO N° 001 - Matriz de Acciones de Capacitación - PDP -2018

N°	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE BENEFICIARIOS	CODIGO DE PRIORIDAD	2 - 2018 - VALOR DEL RANGO DE PERTINENCIA (Se calcula en forma Automática)	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTOS SI.	TIPO DE CAPACITACIÓN	OBSERVACIÓN
11	2018 Seminar on the implementation of Non-legally Binding Instrument an all Type of Forest NLBI and Sustainable Forest Management	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA	ESPECIALISTA	Angela Vanessa Valle Romero	Seminario	Los participantes exploran nuevas ideas, intercambian experiencias y desarrollan un buen entendimiento sobre la aplicación del Instrumento Forestal de las Naciones Unidas	1	C2	8	Presencial	II Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL (BECAS OTORGADA POR LA EMBAJADA CHINA)	Formacion laboral	
12	SIGA	ORGANOS DE LINEA, DE APOYO, ATFFS	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer conocimientos en el manejo administrativo de la gestion de pedidos y procesos	52	C1	8	Presencial / virtual	II Trimestre	OFICINA DE ABASTECIMIENTO	Formacion laboral	
13	SIAF	ORGANOS DE LINEA, DE APOYO, ATFFS	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer conocimientos en el manejo administrativo de la gestion financiera	25	C1	9	Presencial	II Trimestre	CONVENIO CON ENAP	Formacion laboral	
14	Modelo de la Herramienta de Gestion del Rendimiento	ORGANOS DE LINEA, DE APOYO, ATFFS	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer conocimientos en el manejo de la Implementación del Subsistema de Gestion del Rendimiento	250	C1	10	Presencial	II y III Trimestre	CONVENIO CON ENAP	Formacion laboral	
15	Trazabilidad de la madera	ATFFS PUNO, MOQUEGUA - TACNA, SELVA CENTRAL, ATFFS LIMA	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer las capacidades de los actores forestales y de fauna silvestre en el marco de un enfoque de Gestión Integral del Territorio	30	C1	11	Presencial	II y III Trimestre	SERFOR (DFC - ORH)	Formacion laboral	
16	Identificación de Especies Maderables- Dendrologia	ATFFS PUNO, MOQUEGUA - TACNA, SELVA CENTRAL, ATFFS LIMA	Transversal	Varios	Taller	Fortalecer las capacidades de los actores forestales y de fauna silvestre en el marco de un enfoque de Gestión Integral del Territorio	10	C1	8	Presencial	II Trimestre	SERFOR (DFC - ORH)	Formacion laboral	
17	Procedimiento Administrativo Sancionador	ATFFS PUNO, SIERRA CENTRAL, SELVA CENTRAL, ATFF LIMA, SEDE CENTRAL	Transversal	Varios	Taller	Asimilar las modificaciones normativas del Decreto Legislativo 1272, al procedimiento administrativo sancionador del SERFOR	60	C1	8	Presencial / Virtual	III Trimestre	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA / ORH	Formacion laboral	
18	Procedimiento Administrativo Disciplinario	ATFFS LIMA, SEDE CENTRAL	Directivo	Varios	Curso	Asimilar las modificaciones normativas del Decreto Administrativo Disciplinario	25	C1	9	Presencial	III Trimestre	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Formacion laboral	
19	Gestión Forestal y de Fauna Silvestre	ATFFS MOQUEGUA TACNA, ATFFS PUNO, ATFFS SELVA CENTRAL (SEDE DE SATIPO) ATFFS SIERRA CENTRAL, ATFFS LIMA, DPR	transversal	varios	Curso	Perfeccionar los conocimientos técnicos normativos relativos a la implementación de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre	90	C1	8	Presencial	III Trimestre	SERFOR (DGPCCFFS - OGJ - ORH)	Formación Laboral	
20	Restauración de paisajes	ATFFS ANCASH	transversal	Hugo Carrillo Vargas	Curso	Perfeccionar los conocimientos del Manejo de los ecosistemas forestales con criterios de gestión de paisajes	1	C1	1	Presencial	II Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL	Formación Laboral	
21	Legislación Forestal	ATFFS SELVA CENTRAL DIRECCIONES DE LINEA y DIRECCIONES DE APOYO	Varios	Varios	Curso	Fortalecer conocimiento normativos a la implementación de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre	90	C1	7	Presencial / Virtual	III Trimestre	SERFOR (DFC - ORH)	Formación Laboral	



ANEXO Nº 001 - Matriz de Acciones de Capacitación - PDP -2018

Nº	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE BENEFICIARIOS	CODIGO DE PRIORIDAD	2 - 2018 - VALOR DEL RANGO DE PERTINENCIA (Se calcula en forma Automática)	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTOS SI.	TIPO DE CAPACITACIÓN	OBSERVACIÓN
22	Ofimática	ATFFS SELVA CENTRAL, OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO, OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, DIRECCIONES DE LINEA	Transversal	Varios	Curso	Capacitar en materia y programas informáticos que se aplican al trabajo de oficina así como en la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos	30	C1	7	Presencial	II Trimestre	OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN / ORH	Formación Laboral	
23	Capacitación no Programadas	Varios	Transversal	Varios	curso	Capacitación no programada de las Direcciones de Línea y de Apoyo	30	C1	7	Presencial	3er y 4to Trimestre	COOPERACION INTERNACIONAL	Formación Laboral	

