



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna
Silvestre



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) QUINQUENAL 2012 – 2016

LIMA - PERÚ



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna
Silvestre



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) QUINQUENAL

ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE – OSINFOR 2012 - 2016

Presentación

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, ha sido desarrollado de acuerdo a la directiva de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano, según Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 y por último la 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.

Este Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, constituirá un instrumento que determine las prioridades de capacitación y especialización del personal.

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus aptitudes frente a aspectos de la organización, el cargo o el ambiente laboral.

Asimismo, busca optimizar la formación y desempeño de la persona en su labor actual, estando directamente relacionado con el desarrollo de los planes y objetivos institucionales.

En tal sentido, la capacitación constituye un factor importante para que el trabajo brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo, contribuye a elevar el rendimiento, ingenio creativo y autoestima que contribuya a la gestión eficiente, eficaz y oportuna en materia forestal y de fauna silvestre.

1. Marco Estratégico Institucional de OSINFOR

1.1. Visión

OSINFOR líder en supervisar y fiscalizar el aprovechamiento sostenible de los recursos forestales, fauna silvestre y los servicios ambientales provenientes del bosque, contribuyendo al crecimiento sostenible del Perú y colaborando activamente a posicionar al Perú entre los 15 países más competitivos del orbe.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna
Silvestre



1.2. Misión

OSINFOR es la autoridad nacional, encargada de gestionar eficaz, eficiente y oportunamente, la supervisión y fiscalización del aprovechamiento de los recursos forestales, fauna silvestre y los servicios ambientales provenientes del bosque, estableciendo alianzas estratégicas con los diferentes actores involucrados que permitan el crecimiento sostenible y el posicionamiento del Perú entre los países más competitivos.

1.3. Objetivos Estratégicos

1.3.1. Objetivo General



Contribuir al aprovechamiento sostenible y la conversión de los recursos forestales y de la fauna silvestre; así como, de los servicios ambientales provenientes del bosque, mediante la supervisión de los títulos habilitantes otorgados por el estado y la supervisión del cumplimiento de los contratos de concesión, permisos y autorizaciones y otros, otorgados por el Estado a través de diversas modalidades de aprovechamiento.

1.3.2. Objetivos Parciales

1. Lograr que se pongan en ejecución los términos establecidos en los contratos de concesiones forestales maderables, permisos, autorizaciones y otros, otorgados por el Estado.
2. Mejorar la calidad de gestión de OSINFOR.

1.3.3. Específicos del Objetivo Parcial 1

- 
- 
- 
1. Fortalecer la supervisión y fiscalización del aprovechamiento y conservación de los recursos forestales y la fauna silvestre, así como de los servicios ambientales.
 2. Asegurar la aplicación de sanciones, declaración de caducidad y acciones de coerción para exigir el cumplimiento de sus resoluciones (el pago de multas y acreencias o la ejecución de una obligación de hacer o no hacer), conforme a la Ley N° 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva.
 3. Consolidar el seguimiento y evaluación del aprovechamiento y la conservación de los recursos forestales y la fauna silvestre, así como los servicios ambientales.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna
Silvestre



1.3.4. Específicos del Objetivo Parcial 2

1. Consolidar el desarrollo de las acciones orientadas al ejercicio de dirección, supervisión, evaluación y coordinación a nivel de la alta dirección de la entidad.
2. Contribuir al logro de los objetivos institucionales a través de la administración eficiente de los recursos humanos, económicos, materiales y logísticos de la institución.

2. Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, es necesario desarrollar y consolidar las competencias siguientes:



1. Competencias en estrategias de supervisión y auditorías del aprovechamiento y conservación Forestal y de fauna silvestre, así como de los servicios que brinda el bosque.
2. Competencias en la fiscalización y procedimientos administrativos-legales del cumplimiento de obligaciones en materia forestal y de fauna silvestre.
3. Competencias en la realización de diagnósticos, estudios y sistematizaciones en materia forestal y de fauna silvestre.
4. Competencias en proyectos de inversión y cooperación, en el ámbito forestal y de fauna silvestre.
5. Competencias en Gestión Pública avanzada.
6. Competencias en desarrollo humano y calidad de atención a los usuarios y/o administrados.
7. Competencias en innovación y gestión sociales y culturales vinculadas al rubro forestal y de fauna silvestre.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos de la capacitación

- I. Sensibilizar y concientizar a los trabajadores de OSINFOR en la gestión eficaz, eficiente y oportuna, en la supervisión y fiscalización del aprovechamiento de los recursos forestales, fauna silvestre y los servicios ambientales provenientes del bosque.
- II.- Contar con especialistas eficientes y eficaces, altamente competitivos, comprometidos proactivamente en los procesos de supervisión, fiscalización y procedimientos administrativos-legales realizados a las obligaciones en materia forestal y de fauna silvestre.





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna
Silvestre



- III.- Reducir las principales brechas de formación personal de los órganos de asesoramiento, apoyo y desconcentrados, de manera individual a fin de alcanzar los objetivos institucionales.
- IV.- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

3.2. Estrategias de la capacitación

Las estrategias consideradas para lograr cada uno de los objetivos antes descritos son las siguientes:

- Asignar anualmente en el Presupuesto Institucional de Apertura, los recursos necesarios para financiar la capacitación formulada por la entidad.
- Gestionar nuevas fuentes de financiamiento a base de convenios de cooperación con entidades y organismos nacionales e internacionales, para el desarrollo de las capacitaciones, así como programas de recursos forestales y de fauna silvestre, entre otros, así como becas de perfeccionamiento mediante maestrías, doctorados, diplomados, pasantías, entre otros.
- Desarrollar acciones de sensibilización y concientización.
- Planificación y realización de talleres participativos, cursos de especialización, pasantías, orientados a fortalecer los conocimientos y experiencias del personal.
- Programación de eventos que permitan profundizar el dominio de conocimientos sobre supervisiones, fiscalizaciones en materia forestal y fauna silvestre, así como también en gestión y procesos administrativos.

3.3. Datos de la población de la entidad

El Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, cuenta con una población de 195 trabajadores a nivel nacional de los cuales el 70% trabajan en Lima y 30% en las oficinas desconcentradas, comprendidos en el régimen laboral especial de la contratación administrativa de servicios - CAS.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna
Silvestre



3.4. Tipos de Evaluación a ser implementadas

- Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados, se prevé pruebas de conocimientos y de evaluación del desempeño.
- Pruebas de conocimiento: Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

4. Metas de Capacitación y Evaluación

4.1. Metas e indicadores

- Desarrollar competencias en materia de supervisión y control del aprovechamiento y conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre.

Indicador: Porcentaje de aprobados en los eventos educativos de Supervisión aplicada al aprovechamiento forestal y de fauna silvestre.

- Desarrollar competencias en materia de fiscalización y procedimientos administrativo-legales realizados a las obligaciones en materia forestal y de fauna silvestre.

Indicador: Número de profesionales que han participado en los eventos de desarrollo de competencias de fiscalización y procedimientos administrativo-legales.

- Desarrollar competencias en gestión pública que permita reducir las principales brechas de formación personal en cada área de desempeño.

Indicador: Numero de actividades de capacitación en gestión pública.

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

- Evaluación de desempeño: si los participantes, luego de la capacitación recibida han mejorado el cumplimiento de las funciones asignadas, debiendo establecerse un formato que permita evaluar calidad, cantidad y oportunidad en la presentación de los trabajos dispuestos.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna
Silvestre



- Para realizar el seguimiento y evaluación de cumplimiento de las metas previstas en el presente plan, se utilizarán los siguientes mecanismos, entre otros:

- Réplica de conocimientos adquiridos.
- Entrega de materiales de la capacitación recibida por los servidores.
- Aplicación de exámenes o pruebas de conocimiento.
- Encuestas sobre la mejora de las funciones de los trabajadores a partir de la capacitación recibida.