



RESOLUCION PRESIDENCIAL N° 128 - 2012- OSINFOR

Lima, 27 NOV. 2012

VISTOS:

El Informe N° 055-2012-OSINFOR/04.1.1 de fecha 13 de setiembre del 2012, emitido por la Sub Oficina de Planeamiento del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre-OSINFOR, mediante el cual recomienda aprobar el Plan de Desarrollo de Capacidades del OSINFOR 2012-2016, así como el Informe N° 023-2012-PCM/SD-ODCRYM-NCHL de fecha 16 de octubre del 2012 remitido por la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros mediante Oficio N° 2468-2012-PCM/SD de fecha 30 de octubre del 2012 mediante el cual se emite opinión favorable respecto al proyecto de Plan de Desarrollo de Capacidades del OSINFOR 2012-2016, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1085, se crea el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR como Organismo Público Ejecutor adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, encargado a nivel nacional, de supervisar y fiscalizar el aprovechamiento sostenible y la conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre, así como de los servicios ambientales provenientes del bosque, entre otras facultades otorgadas;

Que, el artículo 3 , numeral 3.8 del Decreto Legislativo N°1085 señala como una de las funciones del OSINFOR: “ Realizar labores de formación y capacitación a los diversos actores involucrados en el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre, en asuntos de su competencia y en concordancia con la Política Forestal dictada por la Autoridad Nacional Forestal”.

Que, mediante Decreto Supremo N° 065-2009-PCM, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones – ROF, del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, el cual determina su estructura orgánica y las funciones generales y específicas del mismo;

Que, el artículo 22° del Reglamento citado en el considerando precedente, establece que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es el órgano encargado de conducir y coordinar los procesos de planeamiento, presupuesto y racionalización de la Institución;



Que, mediante Memorandum N° 012-2012-OSINFOR/04.1 la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remite a la Secretaría General el Informe N° 055-2012-OSINFOR/04.1.1, adjuntando el documento denominado " Plan de Desarrollo de Capacidades del OSINFOR 2012-2016", manifestando que el mismo ha sido elaborado en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades, aprobado mediante el D.S. N°004-PCM y la Directiva General para la Formulación, Aprobación, Implementación, Monitoreo y evaluación de los Planes de Desarrollo de Capacidades N°001-2011-PCM/SD;

Que, mediante Oficio N° 2468-2012-PCM/SD la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros, remite el Informe del visto en el cual se concluye que tanto el enfoque, como los objetivos, y acciones contenidos en el Plan de Desarrollo de Capacidades 2012-2016 del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, se encuentran acordes con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades 2010-2012;

Con las visaciones del Secretario General (e), y de los Jefes (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de Capacidades del OSINFOR 2012-2016", que como documento anexo y debidamente visado forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la Información, la publicación de la presente resolución y del "Plan de Desarrollo de Capacidades del OSINFOR 2012-2016" en el Portal Institucional de la Entidad al día siguiente de notificado.

ARTÍCULO TERCERO.- COMUNICAR a todas las Unidades Orgánicas del OSINFOR la publicación de la presente resolución y el "Plan de Desarrollo de Capacidades del OSINFOR 2012-2016" en el Portal Institucional de la Entidad.

Regístrese y comuníquese y publíquese.



Rolando Navarro Gómez
Presidente Ejecutivo (e)
Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales
y de Fauna Silvestre- OSINFOR



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los Recursos
Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR

Plan de Desarrollo de Capacidades 2012 - 2016



Magdalena del Mar, Setiembre del 2012

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	
RESUMEN EJECUTIVO	
1 Introducción.....	6
2 Aspectos Generales.....	7
2.1. Base Legal.....	7
2.2. Marco Institucional.....	8
2.3. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016.....	8
3 Alcances.....	9
3.1. Enfoques del PDC.....	9
3.2. Población Objetivo.....	10
3.3. Ámbito de Desarrollo.....	13
4 Objetivos Generales del PDC.....	15
5 Objetivos Específicos del PDC.....	15
6 Alineamiento de Objetivos con el PNDC.....	18
7 Perfil de Competencias.....	19
8 Diagnóstico de Necesidades de Desarrollo de Capacidades.....	22
9 Cierre de Brechas.....	24
9.1. Análisis de la Oferta.....	24
9.2. Líneas estratégicas y actividades.....	26
9.3. Programas de Capacitación.....	29
9.4. Metodología de las Capacitaciones.....	30
9.5. Programa de asistencia técnica.....	31
9.6. Intercambio de experiencias.....	32
9.7. Plataforma virtual.....	32
10 Sostenibilidad del Plan de Desarrollo de Capacidades.....	32
10.1. Institucional.....	32
10.2. Técnico.....	33
10.3. Operativo.....	33
10.4. Financiero.....	33
11 Monitoreo y evaluación del PDC.....	33
12 Programación Multianual y Financiamiento del PDC.....	33
13 Marco Lógico.....	34
14 Plan Operativo de Desarrollo de Capacidades.....	38
15 Conclusiones y Recomendaciones.....	42
Equipo que elaboró el Plan de Desarrollo de Capacidades	
Equipo de Revisión y Edición	

Presentación

La formulación del presente Plan de Desarrollo de Capacidades de Actores Involucrados en el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre, se ha realizado en cumplimiento a las funciones encargadas al OSINFOR, (D.L. N° 1085 Ley que crea el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre), teniendo como marco referencial lo establecido en el Decreto Supremo N° 004-2010-PCM "Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales".

El Plan de Desarrollo de Capacidades, es un instrumento que orienta las acciones de fortalecimiento de capacidades desarrolladas por el OSINFOR, hacia los objetivos y metas establecidas en el Plan Operativo Anual y en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 con el propósito fortalecer las capacidades de los actores involucrados, a fin de que estos cumplan eficientemente con el desarrollo de los compromisos contractuales asumidos, que el Estado les otorga en sus diferentes modalidades, descritos en los Contratos, Planes Operativos Anuales y Planes Generales de Manejo Forestal.

La experiencia adquirida, en las supervisiones y fiscalizaciones forestales, por parte de los profesionales de la institución, evidencia un importante avance en el fortalecimiento de capacidades internas, los cuales están llamados a contribuir significativamente en la implementación del presente Plan. Así mismo, damos reconocimiento a la participación de estos profesionales, quienes con sus opiniones y sugerencias aportaron elementos importantes para el logro del diseño del PDC.

Tenemos la certeza que este instrumento permitirá mediante su implementación fortalecer las capacidades de los actores involucrados -especialmente de las comunidades nativas- en materia de manejo forestal responsable, con la finalidad de que se promueva la creación de una conciencia de buen manejo de los recursos forestales y de fauna silvestre, así como de los servicios ambientales provenientes del bosque.

Así mismo, éste documento es un instrumento de gestión del OSINFOR que orienta las acciones de fortalecimiento de capacidades hacia el logro de resultados que se encuentran en los planes institucionales.

Resumen Ejecutivo

El Decreto Legislativo N° 1085, Ley que crea el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre, establece que el OSINFOR es la entidad encargada a nivel nacional de supervisar y fiscalizar el aprovechamiento y la conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre, así como de los servicios ambientales provenientes del bosque para su sostenibilidad, de acuerdo con la política y estrategia nacional de gestión integrada de recursos naturales y las políticas que sobre servicios ambientales establezca el Ministerio del Ambiente en el ámbito de su competencia. Las competencias del OSINFOR no involucran a las Áreas Naturales Protegidas, las cuales se rigen por su propia Ley.

El OSINFOR a través de sus Direcciones de Línea, viene desarrollando actividades que complementan las labores de supervisión y fiscalización en concordancia con lo establecido en el Art. N° 3, numeral 3.8, del referido Decreto Legislativo ha previsto *“Realizar labores de formación y capacitación a los diversos actores involucrados en el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre, en asuntos de su competencia y en concordancia con la Política Forestal dictada por la Autoridad Nacional Forestal y de Fauna Silvestre”*. En este sentido, la formulación del presente Plan tiene como propósito orientar la responsabilidad de los administrados y potenciales usuarios del bosque hacia el aprovechamiento sostenible.

El presente Plan de Desarrollo de Capacidades, ha sido formulado considerando la metodología del aprendizaje participativo, el cual alcanza su máxima eficacia cuando es aplicado en grupos de trabajo. Dada las características de la población objetivo se ha considerado los enfoques de inclusión social, Interculturalidad, Equidad y Género, Derechos, Responsabilidad e Integración, los cuales darán una mayor cobertura a cada uno de los actores involucrados y en particular a las comunidades nativas.

Como actividad inicial se ha previsto el fortalecimiento de capacidades a los ingenieros forestales y abogados de la institución, y la formación de capacitadores (profesionales del OSINFOR), con el objetivo que adquieran técnicas que les permitan transmitir sus conocimientos, considerando las características culturales de los actores involucrados (Andragogía, género, multiculturalidad, derechos, etc.); además de adquirir habilidades para dirigirse al público (oratoria, presentaciones efectivas, liderazgo, empatía, etc.).

En el diagnóstico del Plan, se han identificado faltas a los compromisos asumidos por los titulares de títulos habilitantes, quienes necesitan una mayor atención y reforzamiento en los siguientes temas:

1. Manejo forestal en Bosques de producción permanente y balance financiero de las actividades de manejo;
2. Deberes y obligaciones de los titulares de concesiones forestales y de fauna silvestre por modalidad de otorgamiento e implicancias del incumplimiento contractual,
3. Capacitación en levantamiento de información primaria del bosque e interpretación, y actividades de aprovechamiento;
4. Competencias y funciones del OSINFOR;
5. Modalidades de aprovechamiento forestal;
6. Contenidos del POA y PGMF;
7. Directivas de supervisión de permisos y autorizaciones forestales;
8. Procedimiento administrativo único e infracciones más frecuentes en materia forestal.

El Plan de Desarrollo de Capacidades 2012-2016, tiene como objetivo la formación y capacitación de los actores involucrados en el sector forestal, tanto externos: titulares de títulos habilitantes, materos, consultores forestales, asistentes de campo, comunidades nativas, etc., como internos: ingenieros y abogados especialistas forestales, en el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre.

1. Introducción

Los recursos forestales y de fauna silvestre en nuestro país son una fuente de bienes y servicios complementarios para la subsistencia de poblaciones rurales e indígenas. Los recursos de los bosques son también la base de una creciente industria forestal, generadora de fuentes de trabajo e ingresos para el Estado. En este sentido, el manejo forestal y de fauna silvestre debe promover el uso eficiente de los múltiples productos y servicios del bosque, para asegurar la viabilidad económica y una gama amplia de beneficios ambientales y sociales; así mismo, deben ser manejados con el fin de garantizar las necesidades económicas, ecológicas, culturales y espirituales de las generaciones presentes y futuras.

Gran parte de los bosques conforman ecosistemas mundialmente reconocidos por sus funciones y servicios ambientales, tales como la mitigación de cambios climáticos, el ecoturismo, fuentes de biodiversidad y reguladores de regímenes hídricos, además de cumplir con la función social y cultural de los pueblos y comunidades nativas, quienes deben controlar el manejo forestal en sus territorios, ya que estos forman parte de su cosmovisión, lo cual los compromete culturalmente con su conservación.

No obstante, este manejo es entregado a terceras personas quienes se aprovechan de las necesidades de aquellas comunidades, induciéndolas al incumplimiento de los compromisos asumidos en los Planes Operativos Anuales – POA y Planes Generales de Manejo Forestal – PGMF, generando una serie de perjuicios en contra de ellas.

El OSINFOR, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1085, debe realizar labores de formación y capacitación a los diversos actores involucrados en el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre, en asuntos de su competencia y en concordancia con la Política Forestal dictada por la Autoridad Nacional Forestal.

En tal sentido, la formulación del presente Plan, requirió para su elaboración de la constante coordinación con los responsables de las direcciones de línea y las oficinas desconcentradas de la institución, quienes aportaron sus sugerencias y opiniones, las cuales permitieron identificar una serie de circunstancias, que han sido consideradas en los objetivos del Plan de Desarrollo de Capacidades – PDC, el mismo que ha sido elaborado en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades – PNDC (DS N° 004-2010-PCM).

Además, el presente documento desarrolla en su contenido los aspectos generales que incluye la base legal, el marco institucional y los alcances; los objetivos del Plan; los enfoques del Plan; los actores involucrados; el ámbito de desarrollo; el diagnóstico de necesidades de desarrollo de capacidades; análisis de la oferta; metas; resultados esperados; las actividades; el monitoreo y evaluación y el Marco Lógico del Plan.

2. Aspectos Generales

En el marco de las funciones asignadas al OSINFOR, entre las que se encuentran la realización de las labores de formación y capacitación, se ha puesto énfasis en la capacitación a los actores involucrados en el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre, y en particular comunidades nativas, con la finalidad de cumplir con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1085.

El Plan de Desarrollo de Capacidades, permitirá la realización de acciones de monitoreo y evaluación de los talleres de capacitación que se realizarán en los ámbitos de las oficinas desconcentradas ubicadas en las diferentes regiones del país, estas acciones serán de gran importancia ya que la información recopilada, luego de ser sistematizada, evidenciará las experiencias obtenidas durante estos procesos, lo cual permitirá la adecuación de estrategias orientadas al manejo óptimo y responsable de los recursos provenientes de los bosques.

El PDC tiene como propósito mejorar el nivel de cumplimiento de los compromisos asumidos en los títulos habilitantes otorgados por el Estado, a través del fortalecimiento de las capacidades a los diversos actores involucrados en el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre.

Este proceso de fortalecimiento de capacidades presenta dificultades para su desarrollo, tanto por la ubicación geográfica dispersa de muchos de los actores entre ellos las comunidades nativas, como épocas de lluvia, crecida de ríos, etc., lo que en algunos meses del año por estos motivos se impide la evaluación de los resultados esperados, aun cuando los conocimientos y experiencias que se brindan en los diferentes procesos de capacitación enriquecen a los actores en el desempeño de sus actividades forestales.

En tal sentido, es fundamental el impulso de los procesos de fortalecimiento de capacidades en temas de manejo forestal y de fauna silvestre responsable, considerando la participación de todos los actores involucrados, mejorando la articulación con las instancias de los Gobiernos Regionales, Locales e instituciones privadas.

2.1 Base Legal

El Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna silvestre, es un Organismo Público Ejecutor, con personería jurídica de derecho público interno, está adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y constituye un Pliego Presupuestal. En términos generales, el OSINFOR desarrolla sus actividades al amparo de las siguientes normas legales:

- Constitución Política del Perú, art. N° 66° y 67°
- Ley General del Ambiente, Ley N° 28611.
- Ley Orgánica para el aprovechamiento de los recursos naturales Ley N° 26821
- Ley N° 27308, Ley Forestal y de Fauna Silvestre.
- Anexo Forestal 18.3.4. del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.
- Decreto Legislativo N° 1085, ley de creación del OSINFOR.
- Decreto Supremo N° 024-2010-PCM que reglamenta el Decreto Legislativo N° 1085.
- Decreto Supremo N° 004-PCM, que aprueba el "Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades".
- Directiva N° 001-2011-PCM/SD; "Directiva General para la Formulación, Aprobación, Implementación, Monitoreo y Evaluación de los Planes de Desarrollo de Capacidades".

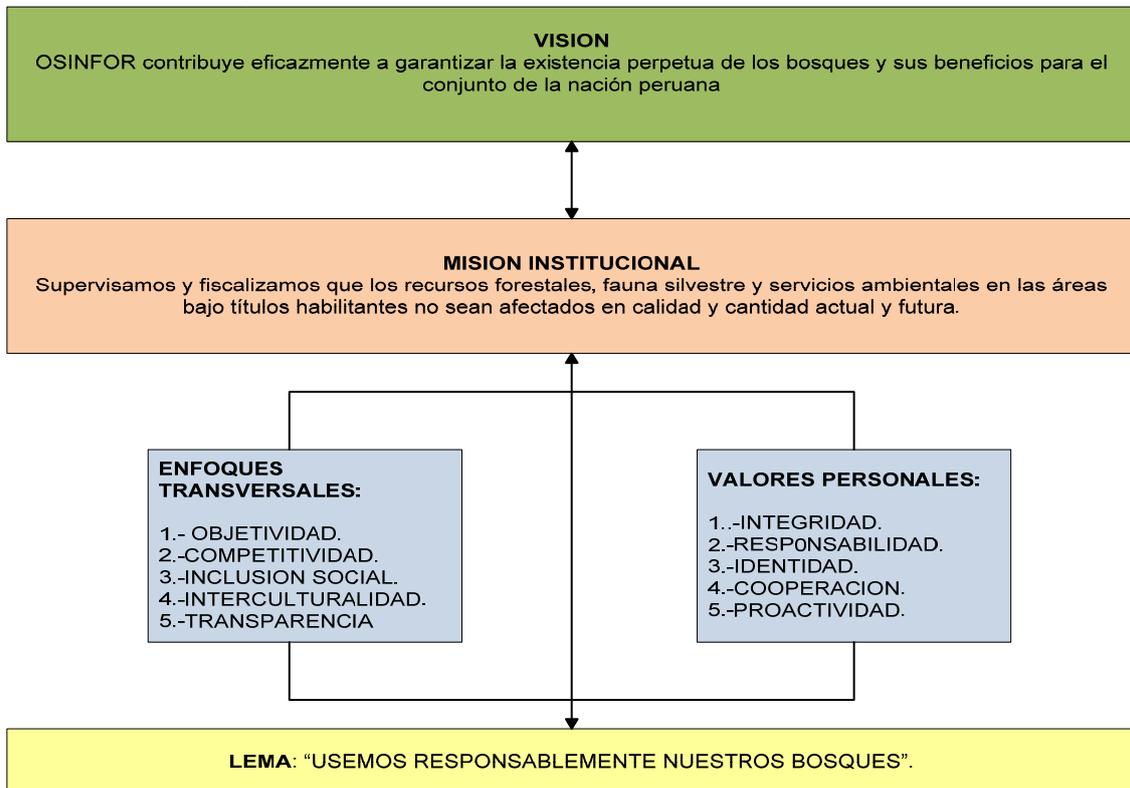
- Reglamento de Organización y Funciones –ROF- aprobado mediante Decreto Supremo N° 065-2009-PCM del 07 de Octubre del 2009.
- MOF aprobado por R.P. N°135-2010-OSINFOR del 04 de Julio del 2010.
- Resolución Presidencial N°072-2012-OSINFOR que aprueba el PEI 2012 - 2016 del 9 de abril del 2012

2.2 Marco Institucional

El Congreso de la Republica de acuerdo con la Ley N° 29157 y de conformidad con el Artículo N° 104 de la Constitución Política del Perú, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre materias específicas, entre las que se encuentran el fortalecimiento institucional de la gestión forestal, con la finalidad de facilitar la implementación del Acuerdo Comercial Perú – Estados Unidos y su protocolo de enmienda. La Ley N° 27308, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, creo el Organismo Supervisor de los Recursos Forestales Maderables – OSINFOR, y conforme a los acuerdos de promoción comercial requería ser fortalecida como una institución responsable de hacer cumplir la legislación forestal. En consecuencia mediante el Decreto Legislativo N° 1085 del 28 de junio del 2008, se crea el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre.

El OSINFOR es la entidad encargada, a nivel nacional de supervisar y fiscalizar el aprovechamiento y la conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre, así como de los servicios ambientales provenientes del bosque, para su sostenibilidad, de acuerdo a la política y estrategia nacional de gestión integrada de recursos naturales y las políticas que sobre servicios ambientales establezca el Ministerio del Ambiente, en el ámbito de su competencia. Las competencias del OSINFOR no involucran a las Áreas Naturales Protegidas, las cuales se rigen por su propia ley.

2.3 Plan Estratégico Institucional 2012-2016



En conjunto, la visión, misión, valores y lema, conforman la cultura organizacional de la institución. Cabe resaltar el hecho que la cultura organizacional define la forma cómo la organización quiere y debe actuar, qué caminos ha de seguir y cuáles serán las estrategias relevantes. Precisan cómo son las relaciones entre los integrantes de la institución y cómo se relacionan con la población a la cual presta servicios, con los proveedores y la comunidad. La cultura organizacional, por otra parte, debe permitir movilizar y amplificar las energías de los miembros de la organización y, por ello, debe ser comprendida y compartida por cada uno de los integrantes de la institución, así como los diversos actores involucrados. Es así, como en el diagrama anterior se detalla el rol institucional del OSINFOR para el próximo quinquenio 2012-2016.

3. ALCANCES

3.1 Enfoques del PDC

Un aspecto importante del PDC es la incorporación de los enfoques transversales de derecho, género, interculturalidad, integración, responsabilidad e inclusión social, concordantes con los enfoques que guían el PEI 2012-2016, con los cuales se orienta el trabajo del OSINFOR hacia todos los actores involucrados que se encuentran dentro del proceso de fortalecimiento de capacidades.

3.1.1 Enfoque de Derechos

Este enfoque nos permite reafirmar a la persona como fin supremo de la sociedad y del Estado, el cual tiene un rol tutelar, debiendo garantizar el ejercicio de los derechos que se les reconoce y promover espacios para que éstos tengan urgencia real.

3.1.2 Enfoque de Género

Para lograr la equidad de género es imprescindible eliminar toda forma de discriminación contra la mujer, promover su autonomía y asegurar su pleno desarrollo en todas las esferas de la vida social, cultural, económica y política del país, con el objeto de garantizarle el ejercicio ciudadano y el goce de los derechos y las libertades fundamentales, en igualdad de condiciones. En tal sentido, el presente Plan apuesta por un trato igualitario entre varones y mujeres durante el desarrollo de sus actividades.

3.1.3 Enfoque de Interculturalidad

Este enfoque reconoce el derecho a la diversidad, a las diferentes nacionalidades y perspectivas culturales de los pueblos, expresadas en diversas formas de organización, sistemas de relación, visión del mundo y reconocimiento de diferentes prácticas ancestrales. El término intercultural añade al hecho de vivir juntos, que los individuos o grupos se interrelacionen, se enriquezcan mutuamente y sean conscientes de su interdependencia. El Plan de Desarrollo de Capacidades busca identificar a cada persona respetando los elementos característicos de su identidad étnica y cultural.

3.1.4 Enfoque de Integración

La palabra integración tiene su origen en el concepto latino *integratio*. Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse (constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien

o algo pase a formar parte de un todo). La integración social, por su parte, es un proceso dinámico y multifactorial que supone que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales (ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o nacionales) se reúna bajo un mismo objetivo o precepto.

De esta forma, la integración social puede darse en nuestro país, cuando se busca que las personas que pertenecen a los estratos sociales más bajos logren mejorar su nivel de vida. Para esto, el Estado o las instituciones civiles deben promover políticas y acciones para fomentar habilidades de autonomía personal y social, la inserción ocupacional, la educación y la adecuada alimentación. Por otra parte, la integración puede ser buscada, para potenciar la capacidad de cada nación y, en el trabajo conjunto, mejorar la situación de todos sus habitantes.

3.1.5 Enfoque de Responsabilidad

Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral, siempre en pro del mejoramiento laboral, social, cultural y natural.

La persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo ella la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligada a responder por alguna cosa o alguna persona. También es la que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide. Este enfoque tiene como finalidad fomentar en los titulares de títulos habilitantes el cumplimiento de los compromisos que contraen con el Estado, motivados por su propia visión moral de los hechos.

3.1.6 Inclusión Social

Este enfoque se refiere más a la formación de capacidades humanas y al uso de estas en las diversas actividades cotidianas, por lo tanto está orientado a evaluar las opciones adoptadas por las personas del abanico de posibilidades y oportunidades con que cuentan para satisfacer sus necesidades y, por ende, su bienestar y tener un nivel de vida decente. En tal sentido la aplicación de este concepto en los objetivos del Plan es importante porque promueve la inclusión de los ciudadanos a los beneficios que el Estado otorga.

3.2 Población Objetivo

El Plan de Desarrollo de Capacidades, considera que los titulares de los títulos habilitantes son los principales actores involucrados, sin embargo existen otros que mantienen una relativa vinculación con las actividades de OSINFOR pero de igual importancia, tales como Gobiernos Regionales, Locales y organismos no gubernamentales (ONG); asimismo existen actores internos en el OSINFOR que son los especialistas, ingenieros forestales, biólogos y abogados que ejercen la supervisión y fiscalización directa a los titulares de los títulos habilitantes, razón por la cual también son considerados en los procesos de las capacitaciones, asistencia técnica e intercambio de experiencias.

3.2.1 Titulares de Títulos Habilitantes

Son los principales actores involucrados al haber asumido compromisos contractuales con el Estado. Son personas que deben tener conocimiento de las funciones y competencias del OSINFOR, de las obligaciones contractuales de una concesión, permiso o autorización de aprovechamiento forestal

maderable, fauna silvestre y productos no maderables, así como de las infracciones en materia forestal y ambiental. La Dirección de Supervisión de Concesiones Forestales y Fauna Silvestre (DSCFFS), supervisa concesiones otorgadas por un periodo de duración de hasta 40 años. La Dirección de Supervisión de Permisos Autorizaciones Forestales y de Fauna Silvestre (DSPAFFS), supervisa los títulos habilitantes los cuales en su mayoría tienen vigencia de un año, salvo de tratarse de comunidades Nativas, que pueden ser de mas años.

Los siguientes cuadros nos indican las Concesiones y Permisos/Autorizaciones, otorgados al 2011, los cuales han sido tomados como referencia para identificar a los principales actores involucrados que el Plan tiene como objetivo capacitar.

Concesiones otorgadas

Departamento	Superficie (ha)	Cantidad	%
Madre de Dios	2,488,078.71	1,372	69.30
Loreto	3,099,874.93	265	13.40
Ucayali	2,960,371.45	187	9.40
Huánuco	281,695.80	49	2.50
San Martín	723,864.87	43	2.20
Pasco	20,574.93	36	1.80
Junín	36,685.78	11	0.60
Lima	109.83	7	0.60
Tumbes	7,547.87	4	0.20
Piura	9,289.91	3	0.20
Ica	1,951.67	2	0.10
Ancash	104.06	1	0.10
Cusco	6,975.99	1	0.10
Totales	9,637,125.8	1,981	100.5

Fuente: Direcciones de Línea 2011

Permisos y Autorizaciones otorgados

Zona	Tipo		Total General
	Permiso	Autorización	
Cuzco	522	333	855
Huánuco	304	42	346
Cajamarca	313	30	343
Madrede Dios	270	-	270
Ayacucho	97	146	243
Ucayali	54	110	164
Loreto	132	-	132
Lambayeque	23	97	120
Arequipa	-	101	101
Piura/Tumbes	48	33	81
Puno	51	21	72
Ica	34	35	69
Huancavelica	45	1	46
Ancash	17	25	42

Zona	Tipo		Total General
	Permiso	Autorización	
Junín	35	1	36
Apurímac	12	20	32
Amazonas	30	-	30
San Martín	14	-	14
Selva Central	13	-	13
Total	2,014	995	3,009

Fuente: Direcciones de Línea 2011

Comunidades nativas y campesinas

El aprovechamiento forestal en comunidades nativas se caracteriza por acciones que conllevan a la falta de buen manejo de la integridad de los bosques y como resultado de ello, la calidad de vida de los mismos comuneros indígenas, generando bosques degradados con poco valor económico y biológico, afectando en consecuencia la cantidad de bienes y la calidad de los servicios ambientales que se recibe de ellos. El escaso conocimiento de los procedimientos administrativos formales y de las actividades directas de aprovechamiento forestal, desde la generación de los documentos de gestión, su implementación, hasta el cumplimiento de las obligaciones del título habilitante, es uno de los factores fundamentales que aunados a la participación de un habilitador económico que finalmente, es el mayor beneficiario de la extracción de la madera, perjudicando a las comunidades nativas que poseen este recurso natural como principal fuente ancestral de bienes y servicios ambientales.

Existen varias comunidades nativas con títulos habilitantes que les facultan a aprovechar el recurso forestal de su territorio para su beneficio, así como numerosas comunidades tituladas con potencial forestal para acceder eventualmente al aprovechamiento legal de la madera. Sin embargo, lo que viene ocurriendo es la apropiación de la mayor parte del beneficio por parte de los habilitadores económicos, quienes facilitaron la obtención del título habilitante a la comunidad nativa y que debido a acuerdos desiguales con sus líderes, actúan sin ninguna responsabilidad respecto a las obligaciones y compromisos de dicho título, aprovechando en consecuencia los bosques de acuerdo a sus intereses. De otra manera, las comunidades que obtuvieron su permiso de aprovechamiento forestal por mérito propio también incurren frecuentemente en faltas a la legislación forestal.

Comunidades Nativas

Departamento	Cantidad	* Superficie (Ha.)	Permisos	Superficie
			Supervisados	(Ha.)
Amazonas	189	1,659,140.15	No se realizaron supervisiones	
Cusco	63	784,996.35		
Cajamarca	4	117,101.05		
Huánuco	10	89,719.48		
Junín	172	754,302.23	36	13,669.96
Loreto	525	5,450,834.48	40	14,364.72
Madre de Dios	24	400,535.77	3	8,347.68
Pasco	96	44,9631.30	6	465.38
San Martín	29	223,207.31	9	1,153.07
Ucayali	317	2,229,671.59	56	52,548.40
TOTALES	1,429		150	

Información de Geomática Osinfor 2012

3.2.2 Consultores Forestales

Un actor importante en el manejo forestal es el consultor (Ingeniero forestal), quien formula los PGMF y POA, los cuales deberán estar orientados al manejo forestal sostenible, al cumplimiento de la normatividad forestal y ambiental vigentes, a las funciones del OSINFOR, al marco normativo forestal, a la ética profesional, a las penas y sanciones referidas en el Código Penal por consignar información falsa y otros temas vinculados al ejercicio profesional.

3.2.3 Materos y personal de campo

Son materos las personas que han desarrollado destrezas de identificación de especies forestales de modo empírico, ellos son el mejor referente local para la identificación de los árboles de una zona determinada. El mejoramiento de sus capacidades coadyuvará a fortalecer las supervisiones forestales del OSINFOR.

3.2.4 Veedores Forestales Indígenas

En alianza con los pueblos originarios de nuestra Amazonía la Veeduría Forestal Comunitaria está integrada por indígenas que participarán como veedores durante las supervisiones a las concesiones forestales, los permisos y las autorizaciones obtenidas por las comunidades nativas para el aprovechamiento sostenible de los bosques, como una muestra de la política de inclusión social que promueve el gobierno nacional. Actualmente, existe la necesidad de contar con un órgano técnico para asesorar y hacer seguimiento a las comunidades nativas que vienen gestionando sus permisos de aprovechamiento forestal.

3.2.5 Otros actores según D.L. N° 1085 - Art. 4

El aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre compromete la participación de otros actores según lo referido en el Decreto Legislativo N° 1085 y señala que deben apoyar bajo responsabilidad al OSINFOR, en su calidad de autoridad nacional en los asuntos de sus competencia, estos actores son: Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, Comités de Gestión de Bosques, Policía Nacional del Perú y demás organismos del Estado.

3.3 Ámbito de desarrollo

El presente Plan es un instrumento de gestión institucional para la organización y aplicación de las actividades de capacitación, asistencia técnica e intercambio de experiencias a los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre, el cual deberá ser ejecutado en coordinación con las áreas correspondientes y tendrá como alcance los ámbitos de las oficinas desconcentradas.

Según lo dispuesto en el numeral 7.4 del artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1085, las Oficinas Desconcentradas son órganos que se encuentran dentro de la estructura administrativa básica a nivel nacional, están encargadas principalmente en dar apoyo a las funciones de supervisión y fiscalización de los títulos habilitantes otorgados por el Estado dentro de su ámbito geográfico.

No obstante, el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 065-2009-PCM, le asigna -entre otras- la siguiente función (Art. 50, numeral 50.5), *“Apoyar a la oficina de la sede central en las acciones de formación y capacitación a los diversos actores involucrados en el aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre”*. En este sentido, la ejecución del Plan de Desarrollo de Capacidades, deberá ser coordinado con los jefes y/o coordinadores administrativos de las Oficinas Desconcentradas, en todo lo relacionado a la organización y desarrollo de las actividades que se realizarán en sus respectivas jurisdicciones.

Según Resolución Presidencial N° 017-2012-OSINFOR, del 3 de febrero del 2012, se dispuso la reorganización y fortalecimiento de las Oficinas Desconcentradas del OSINFOR a nivel nacional, estableciéndose en siete el número de oficinas a operar, dichas sedes tienen demarcadas sus competencias jurisdiccionales, ámbitos sobre los cuales se van a desarrollar las actividades del Plan de Desarrollo de Capacidades de Actores.

OFICINAS DESCONCENTRADAS / AMBITO DE DESARROLLO

COMPETENCIAS JURISDICCIONALES RP N° 017-2012-OSINFOR				ÁMBITO DONDE SE DESARROLLARÁ EL PLAN	
N°	Oficina Desconcentrada	Región	Competencia Geográfica	INTERVENCIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS
1	Puerto Maldonado	Madre de Dios	Provincias de Tambopata, Manu y Tahuamanu.	Iberia	Concesiones de madera y castaña; Permisos
				Puerto Maldonado	Reforestación, Permisos y Concesiones de castaña
2	Tarapoto	Amazonas, San Martín, Loreto	Región Amazonas (Provincia de Condorcanqui), Región Loreto (Provincia de Alto Amazonas y Datem del Maraón) y Región San Martín	Yurimaguas Santa María de Nieva (Amazonas – San Martín)	Comunidades Nativas.
3	Iquitos	Loreto	Provincias de Loreto, Maynas y Mariscal Ramón Castilla	Requena	Permisos predios privados, CCNN
				Iquitos	Concesiones maderables, CCNN
				Contamana	Permisos privados, técnicos GOR - CCNN
4	Atalaya	Ucayali	Provincia de Atalaya	Atalaya	Comunidades Nativas
5	Pucallpa	Ucayali y Huánuco	Región Ucayali (Provincia de Coronel Portillo, Padre Abad y Purús) y Región Huánuco	Bolognesi Aguaytia	Concesiones maderables y Permisos
6	La Merced	Junín, Pasco	Regiones Junín y Pasco	Oxapampa, La	Concesiones y

				Merced , Salas, VRAEM	CCNN
7	Chiclayo	Lambayeque, La Libertad, Tumbes, Piura	Regiones Lambayeque, La Libertad, Tumbes y Piura	Olmos	Autorizaciones Bosque Secos

4. Objetivos Generales del PDC

El presente Plan se alinea a los tres objetivos generales señalados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016 del OSINFOR, los cuales son:

- Garantizar la calidad de las supervisiones y fiscalizaciones en los títulos habilitantes, adoptando medidas fundadas en la ley y los principios del uso sostenible nacional e internacionalmente reconocidos.
- Instituir el valor de OSINFOR en la estrategia nacional, regional y local del uso sostenible del bosque, en el ámbito público-privado
- Fortalecer la transparencia y el control social como medio de gestión pública alrededor del bosque, sus servicios ambientales y la fauna silvestre.

Por lo tanto el Plan de Desarrollo de Capacidades define como Objetivo General:

Mejorar las competencias a través del desarrollo del conocimiento, habilidades y actitudes de los actores involucrados del sub sector forestal y de fauna silvestre para el fortalecimiento de las funciones de supervisión y fiscalización del OSINFOR.

5. Objetivos Específicos del PDC

Asimismo el PDC se alinea a dos objetivos específicos también señalados en el PEI 2012-2016:

- Fortalecer las capacidades de los recursos humanos para impulsar la generación, aplicación y adaptación de normas de supervisión y fiscalización, así como prácticas de aprovechamiento eficiente.
- Internalizar en los Tenedores de los títulos habilitantes que las supervisiones y fiscalizaciones del OSINFOR son un medio de mejora del uso sostenible de los recursos forestales, fauna silvestre y servicios ambientales provenientes del bosque.

En consecuencia el PDC define como Objetivos Específicos:

- 1) Impulsar el intercambio de experiencias en las autoridades regionales, locales e instituciones públicas y privadas y demás actores involucrados.
- 2) Desarrollar las capacidades dentro del marco del PDC a los profesionales técnico-legales de la institución y los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre.
- 3) Implementar plataformas virtuales en la OD's, para la emisión de video conferencias, bibliotecas virtuales e información en tiempo real.

Para cada uno de los Objetivos Específicos detallamos las acciones estratégicas del PDC::

- 1) Impulsar el intercambio de experiencias en las autoridades regionales, locales e instituciones públicas y privadas y demás actores involucrados.
 - o Promover compromisos con los Gobiernos Regionales y Locales, e instituciones de la sociedad civil para que apoyen las labores de fortalecimiento de capacidades.
 - o Compartir experiencias exitosas con las instituciones públicas y privadas comprometidas con el manejo FFS, y participen en los talleres de fortalecimiento de capacidades.
 - o Participación de las instituciones públicas y privadas comprometidas con el manejo FFS, en los talleres de capacitación.
 - o Promover en la población objetivo el conocimiento sobre las labores de supervisión y fiscalización que cumple la institución.
- 2) Desarrollar las capacidades dentro del marco del PDC a los profesionales técnico-legales de la institución y los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre.
 - o Coordinar con la Oficina de RR.HH. para la realización de dos (02) talleres anuales, como mínimo, de fortalecimiento de capacidades en aspectos técnicos legales para una meta de 50 profesionales de la institución.
 - o Capacitar a 10 profesionales técnicos legales, como mínimo, en estrategias de enseñanza, mejoramiento de actitudes, educación para adultos y en los enfoques contenidos en el Plan.
 - o Efectuar 6 talleres de capacitación para el año 2012, 29 talleres de capacitación para el año 2013, 50 talleres para cada año a partir del año 2014 hasta el 2016, dirigido a los titulares de títulos habilitantes, comunidades nativas y demás actores involucrados en el manejo FFS.
 - o Planificar detalladamente los alcances de los diagnósticos realizados para su adecuación durante la ejecución de los Planes Operativos Anuales del PDC, promoviendo la realización de las actividades pendientes y/o reformuladas.
- 3) Implementar plataformas virtuales en la OD's, para la emisión de video conferencias, bibliotecas virtuales e información en tiempo real.

- Proponer acciones que conduzcan a la aprobación de la implementación de las plataformas virtuales en todas las oficinas desconcentradas, orientadas a apoyar las labores de capacitación y fortalecimiento de capacidades en cada una de ellas.
- Proponer la creación de bibliotecas virtuales y sistemas de video conferencias que contribuirán con el fortalecimiento de capacidades y con el acceso a la documentación de los actores involucrados.

Presentamos además los resultados esperados asociados a cada objetivo específico:

Resultado del OEE1: Las autoridades regionales, locales e institucionales públicas y privadas, comparten sus experiencias en fortalecimiento de capacidades.

- Fomento de factores que contribuyan a asegurar la participación de las instituciones públicas y privadas en los talleres de capacitación, mediante el impulso de acuerdos y compromisos.
- Conocimiento de las experiencias exitosas logradas por las instituciones públicas y privadas sobre fortalecimiento de capacidades, para su réplica en los ámbitos donde se llevará a cabo el Plan.
- Generación de incidencias a nivel de la opinión pública sobre las labores de supervisión y fiscalización que desarrolla el OSINFOR, a través de sus supervisores forestales.
- Impulso a compromisos que aseguren mayor participación de las instituciones públicas y privadas en las actividades que realiza el OSINFOR.

Resultado del OEE2: Los profesionales técnicos, legales y actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre están capacitados dentro del marco del plan.

Departamento	Concesiones	Meta 20%	Autoriz. Perm.	Meta 20%	META GLOBAL	META PARCIAL
Madre de Dios	1,372	275	270	54	1,642	329
Cusco	1	0	855	171	856	171
Loreto	265	53	132	26	397	79
Huánuco	49	10	346	69	395	79
Ucayali	187	37	164	32	351	69
Cajamarca		0	343	68	343	68
Ayacucho		0	243	48	243	48
Lambayeque		0	120	24	120	24
Arequipa		0	101	20	101	20
Piura	3	1	81	16	84	17
Puno		0	72	14	72	14
Ica	2	1	69	14	71	15
San Martín	43	9	14	3	57	12
Junín	11	2	36	7	47	9
Huancavelica		0	46	9	46	9
Ancash	1	0	42	8	43	8
Pasco	36	7		0	36	7
Apurímac		0	32	6	32	6
Amazonas		0	30	6	30	6
Selva Central		0	13	3	13	3
Lima	7	1		0	7	1
Tumbes	4	1		0	4	1

- Los resultados esperados para el año 2012, del Plan de Desarrollo de Capacidades, están detallados en el cuadro anterior, presentando además metas globales para toda la gestión del Plan (2012-2016). Las metas para el año 2012 representan el 20% de la meta global y han sido calculadas según el número de supervisiones y fiscalizaciones realizadas durante el periodo 2009 al 2011. Estas cifras podrán ajustarse durante la planificación y ejecución del plan, bajo conocimiento de las direcciones de línea pertinentes, para evitar riesgos de incumplimiento debido a los estrechos plazos para su ejecución.
- Al finalizar el Plan, las comunidades nativas, conocen las obligaciones que han asumido y toman conciencia de que están comprometidos culturalmente con la conservación de los bosques ya que estos forman parte de su cosmovisión.
- Los titulares de títulos habilitantes conocen sus responsabilidades que han asumido y cumplen con sus obligaciones contractuales y los términos de referencia contenidos en los POA y PGMF, los cuales han sido elaborados por los consultores forestales en forma responsable y profesional.
- Los materos, personal de campo, consultores forestales y otros, son capacitados y registrados en las bases de datos, para una oportuna identificación, los eventos contaron con la colaboración de las autoridades regionales e instituciones especializadas, las cuales transmitieron sus experiencias a los actores comprometidos con el manejo responsable de los bosques.

Resultado del OEE3: Plataformas virtuales implementadas en las OD's, para la emisión de video conferencias, bibliotecas virtuales e informaciones en tiempo real.

- Fortalecimiento de las actividades administrativas y atención a los titulares de títulos habilitantes por medio de consultas vía web en tiempo real.
- Impulso a la propuesta para que los procesos de fortalecimiento de capacidades a partir de la web y sistemas electrónicos, brinden servicios de video conferencias, bibliotecas virtuales, información virtual.
- Permitirá contribuir con las asistencias técnicas y una permanente actualización de información técnica legal al personal y actores involucrados.

6. Alineamiento de Objetivos con el PNDC

Para alinear los objetivos del presente PDC debemos hacer mención a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades:

Objetivo Específico 1:

- Desarrollar competencias de gestión deseables de los funcionarios públicos a nivel regional y local, en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.

Objetivo Específico 2:

- Fortalecer el vínculo de la oferta y la demanda de formación en gestión pública de acuerdo a las competencias necesarias para el proceso de descentralización.

Objetivo Específico 3:

- Promover la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública orientado a mejorar la toma de decisiones.

Objetivo Especifico 4:

- Promover el fortalecimiento de redes institucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PNDC.

La alineación de los Objetivos del PDC se presenta a continuación, señalando en cada uno el número del Objetivo Especifico del PNDC que le corresponde:

- Impulsar el intercambio de experiencias en las autoridades regionales, locales e instituciones públicas y privadas y demás actores involucrados.(OEPNDC 4)
- Desarrollar las capacidades dentro del marco del PDC a los profesionales técnico-legales de la institución y los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre.(OEPNDC 1 y 3.)
- Implementar plataformas virtuales en la OD's, para la emisión de video conferencias, bibliotecas virtuales e información en tiempo real (OEPNDC 3).

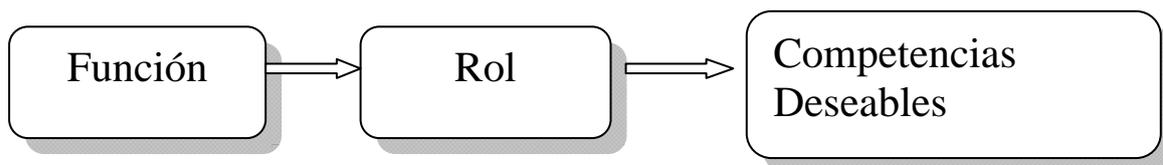
7. Perfil de Competencias

La definición del perfil ideal de funcionarios y servidores públicos requeridos se basa en el conjunto de capacidades requeridas y esperadas en el conocimiento cotidiano de sus funciones. En cada perfil como complemento debe evaluarse el conocimiento adquirido, producido y experiencia acumulada.

Estos perfiles de competencias específicas deben ser desarrollados en los planes operativos anuales de capacitación de personal y de desarrollo de capacidades, mejorando los niveles de conocimientos y destrezas en las diversas unidades orgánicas, así como para los actores externos involucrados.

El desarrollo del perfil de competencias en el OSINFOR se centra básicamente en la labor de los ingenieros forestales en la supervisión y de los abogados (especialistas en derecho forestal y ambiental) en lo que respecta a la fiscalización.

La descripción del perfil de competencias se resume en el siguiente cuadro:



Especialista	Función	Rol específico	Perfil de competencias deseables
<u>Ingeniero Forestal y Biólogo.</u>	Supervisar los planes de manejo y los contratos de concesión forestal y de fauna silvestre otorgados por el Estado.	Garantizar la calidad de las supervisiones, manteniendo altos estándares.	<p>Saber ejecutar supervisiones a los títulos habilitantes forestales y de fauna silvestre, analizando el cumplimiento del contrato, así como la implementación y desarrollo del PGMF y del POA respectivos.</p> <p>Apoyar en la elaboración de propuestas de metodología de Supervisión a los planes de manejo y los contratos de concesión forestal y de fauna silvestre otorgados por el Estado y la determinación de las infracciones y la valoración de la sanción o multa.</p> <p>Informar sobre los resultados de las supervisiones de los PGMF y POA de las concesiones.</p> <p>Apoyar en la elaboración de procedimientos y directivas para las supervisiones.</p>
<u>Ingeniero Forestal y Biólogo.</u>	Supervisar los planes de manejo y los contratos de concesión forestal y de fauna silvestre otorgados por el Estado.	Garantizar la calidad de las supervisiones, manteniendo elevados estándares.	<p>Apoyo en la programación y presupuesto de las supervisiones.</p> <p>Saber Procesar y emitir informes técnicos de supervisiones en todas las modalidades de aprovechamiento.</p> <p>Gestión, organización y procesamiento de información estadística situacional de las concesiones, permisos y autorizaciones.</p> <p>Manejar la programación, procesamiento, elaboración, análisis e interpretación de la información cartográfica y geográfica necesaria para la supervisión y auditorías.</p>

Especialista	Función	Rol específico	Perfil de competencias deseables
<u>Abogado (especialista forestal)</u>	Fiscalizar el aprovechamiento forestal y de fauna silvestre	Aplicación de sanciones y medidas correctivas por incumplimiento de contrato e infracciones a la legislación forestal y de fauna silvestre.	Saber interpretar y analizar los informes de supervisión presentado por los técnicos forestales. Debe conocer los instrumentos de manejo forestal tales como el PGMF, POA, balance de extracción etc.
			Saber elaborar los informes legales sobre los PAU por infracción a la legislación forestal y de fauna silvestre.
			Saber elaborar cuadros estadísticos e informativos sobre la labor realizada.
			Saber elaborar proyectos de normas, procedimientos y directivas para la mejor ejecución de las supervisiones, auditorías, regulaciones y fiscalizaciones.
			Reconocer la relevancia en la opinión legal emitida para la evaluación de la cuota de exportación anual de especies CITES.

Además incluimos el perfil de competencias de los administrados:

Actores involucrados	Función	Rol específico	Perfil de competencias deseables
Administrados	El aprovechamiento sostenible de los recursos forestales y de fauna silvestre, en las áreas de los Títulos habilitantes otorgados por el Estado.	El manejo de los recursos forestales y de fauna silvestre, teniendo en cuenta criterios ambientales, económicos, sociales y conservación de la diversidad biológica.	Desarrollar en los administrados un amplio conocimiento y la relevancia de los recursos forestales y de fauna silvestre para su mejor aprovechamiento y conservación.
			El administrado planifica y gestiona adecuadamente el aprovechamiento sostenible y mejora de los recursos forestales y de fauna, asegurando su conservación.

Actores involucrados	Función	Rol específico	Perfil de competencias deseables
Administrados	El aprovechamiento sostenible de los recursos forestales y de fauna silvestre, en las áreas de los Títulos habilitantes otorgados por el Estado.	El manejo de los recursos forestales y de fauna silvestre, teniendo en cuenta criterios ambientales, económicos, sociales y conservación de la diversidad biológica	Debe tener muy claro la importancia de la reposición de los recursos forestales y de fauna silvestre.
			El administrado conoce el proceso de construcción de los instrumentos de gestión utilizados para el aprovechamiento forestal y de fauna silvestre tales como el POA y el Balance de Extracción.
			Maneja todo el proceso de supervisión a la que es sometido por parte del OSINFOR.
			Conoce sus derechos y deberes en el ámbito forestal y de fauna silvestre.
			Reconoce la importancia que representa el buen manejo de los recursos forestales y de fauna silvestre para el bien de la humanidad.

8. Diagnóstico de necesidades de Desarrollo de Capacidades

Las principales demandas o necesidades de capacitación de los actores involucrados, se basan en la problemática del incumplimiento de las obligaciones de aprovechamiento forestal y de fauna silvestre, los cuales arrojaron una serie de problemas que comprometen a los titulares de concesiones, permisos y autorizaciones, consultores forestales, materos y demás actores involucrados con el manejo forestal.

Es de conocimiento que existe una importante cantidad de títulos habilitantes aprobados en base a POAs y PGMFs con información falsa, lo cual evidenciará deficiencias en las aprobaciones otorgadas por la autoridad forestal, pues no fueron rechazadas ni se efectuaron las acciones del caso, luego de las inspecciones oculares de rigor. Asimismo, según informes técnicos de supervisión, existen áreas supervisadas sin evidencias de aprovechamiento forestal en ellas. Sin embargo, sus balances de extracción muestran una situación contraria, habiéndose movilizó la madera proveniente de otros lugares, distintos al POA aprobado, utilizando indebidamente guías de transporte otorgadas legalmente.

Al haberse determinado el incumplimiento de los términos y condiciones de los títulos habilitantes, se puede inferir que no existe un manejo forestal responsable y en consecuencia, existe la depredación y la

tala de los bosques en áreas no autorizadas por la autoridad respectiva. Los resultados de las supervisiones sugieren una responsabilidad directa del consultor que suscribió el POA, con información falsa, así como del servidor público que realizó la inspección ocular y del funcionario que fungía de administrador técnico, quien no verificó la información declarada por los anteriores.

Así mismo, la sostenibilidad del aprovechamiento forestal no está siendo garantizada debido a la falta de implementación de actividades silviculturales directas de repoblamiento, como el desarrollo de acciones que favorezcan a la regeneración natural o el enriquecimiento progresivo de las áreas, que son materia de los otorgamientos de títulos habilitantes.

Presentamos a continuación las principales necesidades de fortalecimiento de capacidades a los actores involucrados, según las infracciones más frecuentes a la legislación vigente que afectan el manejo forestal sostenible:

<u>Infracciones más Frecuentes</u>
Incumplimiento de los objetivos consignados en los PGMF y POA.
Inexistente aprovechamiento en las áreas supervisadas al haberse encontrado árboles en pie durante la supervisión.
Identificación de especies con nombres muy genéricos, los cuales abarcan varios géneros y especies.
Presentación de información cartográfica ilegible, con escala no adecuada y/o información faltante, que dificulta labores de supervisión del aprovechamiento forestal.
Escaso desarrollo de actividades silviculturales, tales como manejo de la regeneración natural emergente en los claros, luego del aprovechamiento.
Tala de árboles semilleros.
Uso inapropiado del aserrío con sierra de cadena y equipos accesorios (castillo), donde tienen responsabilidad el autor del POA y el perito que hizo la inspección ocular al no hacer primar el criterio fisiográfico (art. 311 Reglamento LFFS).
Blanqueo de madera proveniente de áreas fuera de concesiones, autorizaciones o permisos en las cuales está involucrado el titular por conceder guías de transporte.
Aprovechamiento efectuado por el titular en otras áreas fuera del área autorizada.
Información falsa en los POA y PGMF.
Los titulares no cumplen con implementar el plan silvicultural consignado en el POA y en el PGMF.
No existen acciones que representen la preocupación del titular por conservar los árboles semilleros.
Falta de información de coordenadas UTM de los árboles censados.
Conflictos de delimitación territorial.
Cambio de uso de tierra por expansión urbano-marginal, expansión de frontera agrícola y/o desarrollo de actividades ilícitas.
No se presentan los informes de ejecución de actividades (fin de zafra) y en los casos en que sí son presentados, la información remitida no cumple con consignar lo mínimo requerido.

Infracciones más Frecuentes

Los titulares no ejecutan las actividades del POA por incumplimiento en el pago del derecho de aprovechamiento o transferencia.

9. Cierre de Brechas

El cierre de Brechas identifica los componentes de desarrollo de capacidades en función de la realidad de cada territorio y la especialidad del sector vinculado a los servicios públicos determinados.

9.1 Análisis de la Oferta

Las siguientes líneas temáticas han sido consideradas, luego de haberse analizado los informes de supervisión y los diferentes diagnósticos. Así mismo, la Dirección de Supervisión de Permisos y Autorizaciones y la Dirección de Concesiones Forestales y de Fauna Silvestre, han propuesto temas que constituyen el conjunto de la malla temática.

Así mismo, según lo señalado en las estrategias del Plan, los jefes encargados de las Oficinas Desconcentradas, priorizarán los temas que necesitan un mayor fortalecimiento de acuerdo a la naturaleza de los títulos habilitantes otorgados en sus jurisdicciones (Autorizaciones, Concesiones, Permisos en predios privados y Comunidades Nativas, etc.), con la finalidad de identificar los temas que deberán elaborar los expositores designados. Los temas que a continuación se presentan han sido elaborados tomando en cuenta los aportes y sugerencias de los profesionales de las direcciones de línea, con lo cual se pretende satisfacer la demanda de capacitación que requieren los actores involucrados:

a) Dirección de Supervisión de Concesiones Forestales y de Fauna Silvestre

Líneas Temáticas	Aspectos a tratar
Manejo de bosques de producción permanente y balance financiero de las actividades de manejo	Levantamiento de información en campo (censo comercial, inventario exploratorio y muestreo diagnóstico), planes de monitoreo, actividades silviculturales, manejo de regeneración natural
	El PGMF y el POA ¿qué información debe considerarse en cada uno?
Manejo de bosques de producción permanente y balance financiero de las actividades de manejo	Balance económico del manejo dentro de la concesión
	Certificación forestal: requisitos y beneficios.
Deberes y obligaciones de los titulares de concesiones forestales y de fauna silvestre por modalidad de otorgamiento e implicancias del incumplimiento contractual	Poner en conocimiento de los concesionarios la responsabilidad verdadera que tienen con respecto a la concesión y las implicancias del incumplimiento de las obligaciones contractuales: presentación de planes de manejo, cumplimiento de planes, pago de D.A., presentación de informes de fin de zafra.

Líneas Temáticas	Aspectos a tratar
Deberes y obligaciones de los titulares de concesiones forestales y de fauna silvestre por modalidad de otorgamiento e implicancias del incumplimiento contractual	Los concesionarios precisan conocer las funciones de OSINFOR y los parámetros que utiliza para fiscalizar los títulos habilitantes.
	Poner en conocimiento de los concesionarios las principales infracciones a la legislación forestal. Hechos que configuran infracciones
	Poner en conocimiento de los concesionarios las causales de caducidad de concesiones forestales
	El Flujo del Procedimiento Administrativo Único.
Levantamiento de información primaria del bosque e interpretación y actividades de aprovechamiento.	Planificación y Ejecución del Inventario exploratorio y el Censo comercial.
	Identificación de especies.
	Evaluación del bosque (diagnóstico y monitoreo)
	Adecuado manejo de los equipos de medición (GPS, cinta diamétrica, forcípula)
	Procesamiento e interpretación de información (DMC, volúmenes).
	Metodologías de desbosque (infraestructura vial, arrastre, patios de acopio y campamentos)
	Primeros auxilios

b) Dirección de Permisos Autorizaciones Forestales y de Fauna Silvestre.

Tema	Aspectos a tratar
La competencia y funciones de OSINFOR	<ul style="list-style-type: none"> - La institucionalidad forestal. El papel de OSINFOR en el contexto de la actividad forestal actual. - La Ley de creación de OSINFOR actual, D.Leg. N° 1085. Diferencias con OSINFOR creado mediante la Ley Forestal y de Fauna Silvestre, Ley N° 27308. - Principales funciones de OSINFOR. - Competencia en materia de supervisión de títulos habilitantes.
Modalidades de aprovechamiento forestal	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de permisos y autorización forestales en sus diferentes modalidades de acuerdo a la legislación forestal vigente. Niveles de aprovechamiento forestal mediante permisos en comunidades nativas - Requisitos para el otorgamiento de un permiso y de una autorización forestal. - Elaboración del POA (Resaltar la importancia de la información veraz en el censo forestal). - Términos y condiciones de un permiso y una autorización forestal y su implicancia.
Contenidos del Plan Operativo Anual y Plan General de Manejo Forestal	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos del aprovechamiento forestal. - Plan de aprovechamiento, extracción mecanizada y otras formas. - Plan silvicultural. - Planes de carácter ambiental.
Directivas de supervisión de permisos y autorizaciones forestales	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de supervisión a permisos y autorizaciones forestales - El rol del supervisor durante la supervisión - El papel del titular o su representante durante la supervisión.

9.2 Líneas Estratégicas y Actividades

Las siguientes actividades de implementación se han planteado, como previas al inicio de las operaciones del Plan de Desarrollo de Capacidades de Actores:

- i. Confección del expediente del Plan, mediante la recopilación y revisión de la información histórica del mismo, a fin de conocer las acciones que se han venido realizando y los posibles avances de actividades realizadas antes de la implementación.
- ii. Asignar funciones específicas a los integrantes del equipo de desarrollo de capacidades, de tal manera que cada uno asuma la responsabilidad de las actividades que le corresponde, (se les asignará dos o tres OD con las cuales deberán coordinar la organización y desarrollo inicial y final de los talleres de capacitación y otros).
- iii. Elaboración de una propuesta presupuestal, la misma que deberá ser validada por las instancias correspondientes a fin de comprometer la ejecución del mismo en los diferentes ámbitos de intervención.
- iv. Coordinación permanente con las Oficinas Desconcentradas, para precisar detalles específicos acerca de las incidencias y movimientos que se puedan producir en los ámbitos de intervención (de naturaleza impredecible), y coordinación permanente con los actores sociales que se van a convocar, a fin de precisar y afinar las estrategias de intervención.
- v. Elaboración del plan operativo anual de desarrollo de capacidades, el que concentrará los lineamientos, objetivos, metas, componentes y actividades del mismo. En la construcción de este documento la opinión y sugerencias de las Direcciones de Línea y de los supervisores forestales con experiencia especialmente en comunidades nativas serán de mucha importancia debido a las características particulares de los actores sociales objetivo del Plan.
- vi. Presentación de las versiones preliminares del Plan Operativo Anual a las Direcciones de Línea, a fin de que participen no solamente con opiniones y sugerencias, sino también en las actividades programadas.
- vii. Coordinar la ejecución del Programa de Fortalecimiento de Capacidades Técnico Legales y la formación de capacitadores principalmente en temas de estrategias de enseñanzas, mejoramiento de actitudes, ya que los actores involucrados son personas adultas con diversas características interculturales. Así mismo, los enfoques de género, interculturalidad, derechos, responsabilidad, integración e inclusión social, por ser políticas de Estado, deben ser considerados como ejes transversales en las estrategias de capacitación.

Así mismo, describimos a continuación las actividades que se van a desarrollar relacionadas a cada uno de los objetivos estratégicos específicos planteados en el presente PDC:

Objetivo Estratégico Especifico1: Impulsar el intercambio de experiencias en las autoridades regionales, locales e instituciones públicas y privadas y demás actores involucrados.

Actividades:

- 1.1. Convocar y comprometer a los gobiernos regionales, locales e instituciones públicas y privadas para que participen en las actividades del Plan.
 - Se identificará a las instituciones públicas y privadas involucradas en el manejo forestal y de fauna silvestre con la finalidad de construir un directorio de instituciones comprometidas con el tema.
 - Trabajar en forma conjunta con los jefes de las OD's, con la finalidad de convocar a la mayor cantidad de instituciones involucradas.
 - Coordinar con el jefe de la OD, la programación de reuniones o entrevistas con las autoridades e instituciones públicas y privadas identificadas a fin de compartir sus experiencias en el fortalecimiento de capacidades.

- 1.2. Identificar a los profesionales para que reciban asistencia técnica y acompañamientos durante las supervisiones.
 - Coordinar con los jefes de las OD's para que en sus oficinas se centralicen actividades de reforzamiento y asistencia técnica de los aprendizajes obtenidos durante las capacitaciones, a los supervisores forestales que están programados.
 - Identificar a las instituciones públicas y privadas especializadas y coordinar con ellas para que brinden asistencias técnicas en las OD's.
 - Luego de la implementación de las plataformas virtuales en cada OD, las asistencias técnicas y los acompañamientos se podrán realizar mediante este medio desde la oficina central (Lima).

- 1.3. Coordinar con Comunicaciones el diseño e impresión de material informativo sobre la importancia del manejo responsable de los recursos forestales y de fauna silvestre.
 - Adecuar el material informativo a la realidad de los ámbitos donde se va a desarrollar los talleres de fortalecimiento de capacidades poniendo énfasis en las comunidades nativas.
 - Considerar los enfoques de género, derecho, interculturalidad y otros establecidos en el Plan, en especial en las comunidades nativas.
 - Difundir a través de medios de comunicación local spot radiales con mensajes alusivos a los objetivos del Plan.
 - Difundir notas de prensa en los medios locales dando a conocer la realización de nuestras actividades
 - Coordinar con los jefes de las OD's la difusión de los contenidos del material informativo.

Objetivo Estratégico Específico 2: Los profesionales técnicos y legales de la institución y los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre capacitados con el PDC.

Actividades:

- 2.1 Fortalecer las capacidades de los profesionales técnicos legales.
 - Coordinar con administración y RRHH, la realización de cursos de capacitación especializados en temas técnicos de supervisión y legales forestales a los profesionales.
 - Establecer criterios para seleccionar a los profesionales que van a capacitar en los talleres programados.
 - Capacitar en estrategias de enseñanza, mejoramiento de actitudes y en los enfoques contenidos en el Plan a los profesionales previamente seleccionados.
 - Programar a los profesionales según la disponibilidad de tiempo y los requerimientos del área en la que prestan servicios.

2.2 Capacitar a los titulares de títulos habilitantes y comunidades nativas

2.2.1 Desplazamiento previo de dos (2) miembros del equipo para coordinar la organización de los talleres.

- Un integrante del equipo de desarrollo de capacidades y uno de comunicaciones.
- Entrevistarse previamente con los participantes del taller y coordinar con cada uno de los grupos (autoridades, CCNN, titulares, consultores, personal de campo, etc.).
- Realizar tareas de sensibilización con los entrevistados y de ser posible reunión de coordinación.
- Elaboración de un mapa y directorio de actores que permita su identificación, ubicación y coordinación.
- Difundir la programación de las actividades a los Gremios, Asociaciones de Productores Forestales, ONG, Colectivos de la Sociedad Civil, Cámara Nacional Forestal, Universidades Públicas y Privadas, Autoridades de los Gobiernos Locales y Gobierno Regional, Instituciones del Estado, Policía Nacional del Perú, Ciudadanía, etc.

2.2.2 Coordinar con los jefes de las OD's la organización, ejecución y desarrollo de los eventos.

- Mantener comunicación con los jefes de las OD, sobre las incidencias que ocurran en sus jurisdicciones y que puedan alterar la programación de las capacitaciones.
- Remitir a los jefes de las OD la malla temática, a fin de que prioricen los temas que necesiten fortalecer en su jurisdicción.
- Identificar a los profesionales de las instituciones especializadas que puedan participar como expositores en los eventos.
- Coordinar las invitaciones a los participantes del evento.
- Precisar la logística que deberá utilizarse en cada uno de los eventos.
- Identificar los lugares que puedan ser utilizados como escenarios de las capacitaciones.
- Coordinar la difusión y propaganda del evento.

2.3. Capacitar a los consultores forestales, materos y personal de campo.

2.3.1 Coordinar con los jefes de las oficinas desconcentradas el registro de consultores y personal de campo.

- Elaborar un registro de los actores referidos.
- Coordinar con los jefes de la OD's la identificación de cada uno de ellos.

2.3.2 Capacitar a los consultores forestales en la formulación responsable de los POA's y PGMF; así como la capacitación a materos y personal de campo.

- Elaborar el contenido de los temas a tratar.
- Elaborar la relación de los expositores.
- Preparar la logística necesaria para el desarrollo del taller.
- Convocar a los participantes referidos.

Objetivo Estratégico Específico 3: Plataformas virtuales implementadas en las OD's, para la emisión de video conferencias, e informaciones en tiempo real.

Actividades:

3.1 Coordinar con la OTI el diseño de las plataformas virtuales en las oficinas desconcentradas.

- Elevar informe del Plana la OTI, a fin de que se sirva dar referencia para el diseño de las plataformas virtuales
- Comunicar sobre la importancia de la implementación de esta herramienta tecnológica.
- Coordinar con las jefaturas regionales sugerencias y aportes acerca de la implementación de las plataformas virtuales.

3.2 Coordinar con Logística la implementación de las plataformas virtuales

- Según los resultados de las coordinaciones hechas con la OTI.

3.3 Coordinar con el Equipo de Comunicaciones la elaboración de bibliotecas virtuales

- Coordinar sobre los temas e incidencias que tengan mayor relevancia a fin de digitalizarlas y convertirlas en documentos virtuales.
- Revisión conjunta de bibliografías y temas de importancia para su digitalización.

9.3 Programas de Capacitación

Según el PNDC la capacitación es “una modalidad para que las personas y organizaciones incrementen los conocimientos, desarrollen habilidades y destrezas que les permitan un manejo eficiente y eficaz de los recursos a su disposición, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de la población”. Con las capacitaciones se pretende disminuir la “brecha existente” en los actores involucrados y los procesos de supervisión y fiscalización en los temas abordados. Las capacitaciones estarán centradas en talleres de fortalecimiento de capacidades y en cursos de capacitación para los capacitadores. Las modalidades de capacitación son los desplazamientos a los ámbitos identificados con el empleo de materiales de capacitación y publicaciones que estén elaborados en formatos didácticos y de fácil lectura.

Organización de los Talleres de Capacitación

La organización de los talleres de capacitación se realizará teniendo en consideración los objetivos, las metas, los principales actores involucrados y los ámbitos donde se va a desarrollar el Plan. Se identificarán en cada OD, las zonas que concentren a la mayor cantidad de actores involucrados, según la naturaleza del título habilitante que poseen. Para el caso de comunidades nativas se identificarán los lugares donde se puedan centralizar la mayor cantidad de estas comunidades. Caso contrario, se evaluarán las visitas a cada una de ellas, teniendo en consideración la magnitud de las hectáreas concedidas, las demandas de capacitación que presenten o los compromisos que el OSINFOR haya asumido con cada una de ellas.

Se procederá a elaborar la programación con temas específicos a la realidad de cada una de las zonas a intervenir, (concesiones, permisos, autorizaciones, predios privados, comunidades nativas, castaña, etc.). Las sugerencias las darán los jefes de las OD's, las cuales se coordinarán con los expositores quienes elaborarán según la malla temática los contenidos de sus temas. Estas mallas temáticas han sido elaboradas tomando en cuenta los aportes y sugerencias de los profesionales de las Direcciones de Línea.

Se tendrá en consideración las características interculturales de los actores a capacitar y se pondrá énfasis en los enfoques del Plan y en las condiciones geográficas de la zona, con la finalidad de que el trato sea igualitario y la logística a utilizar se adecúe a la naturaleza y características de la región. El concepto actividades, manifiesta las tareas a realizar antes de cada taller de capacitación, las cuales se repetirán en cada una de las zonas donde se va a desarrollar el Plan, ya que la población objetivo

presenta similares características; de tratarse de comunidades nativas, se procederá de acuerdo a los antecedentes culturales que cada una de ellas presenta.

9.4 Metodología de las Capacitaciones

Las capacitaciones están dirigidas básicamente a actores sociales adultos, lo cual exige una capacitación mediante métodos y enfoques que permitan que los participantes lleven a cabo tareas que serán parte de su quehacer cotidiano en el trabajo real. Durante el desarrollo de las capacitaciones se considerarán los principios siguientes:

a) Principios de las Capacitaciones:

- Durante el taller se buscará enfatizar en los principales contenidos de la normativa, planes de aprovechamiento silvicultural y ambiental, manejo eficiente de los recursos forestales y de fauna silvestre, los servicios forestales provenientes del bosque, con la finalidad de fomentar una cultura del cumplimiento de los compromisos asumidos en los POA y PGMF.
- Como principio básico de los talleres, se considerará como participantes a los responsables de títulos habilitantes de las concesiones, autorizaciones y permisos, consultores forestales, materos, veedores indígenas, como el centro del proceso de aprendizaje.
- La metodología será participativa, basada en el dialogo, la comunicación horizontal, los debates y el análisis de los contenidos temáticos.

b) Puntos esenciales a desarrollar

- Los participantes están implicados activamente en el proceso de capacitación.
- La enseñanza está muy próxima a la situación real de trabajo.
- El facilitador actúa sólo como un ayudante encargado principalmente de coordinar las actividades de aprendizaje y de crear un clima propicio para el mismo.
- Los participantes aprenden a su propio ritmo, ya que lo importante es lo que sucede en la mente del participante y no lo que hace el facilitador.
- Los participantes obtienen satisfacción al contribuir a las actividades y objetivos grupales significativos.
- Las diferentes experiencias de los miembros del grupo son compartidas por todos los que lo conforman.

c) Condiciones que se espera tener

En general, el aprendizaje en grupos tiende a ser superior al obtenido mediante métodos tradicionales. El método de aprendizaje participativo alcanza su máxima eficacia cuando se aplica en grupos y, se dan las condiciones siguientes:

- El problema o tarea está claramente definido.
- El facilitador ha presentado el tema y señalado el contenido, finalidad y procedimientos de trabajo.
- La tarea del grupo es comprensible, bien ordenada y centrada en sólo una cuestión, procedimiento o técnica;
- Los participantes tienen tiempo suficiente para resolver los problemas.
- El tiempo que se va a dedicar a la discusión del tema se fija previamente.

Los participantes (que trabajarán individualmente o en grupos) aprenderán resolviendo los problemas que se presentan en la vida real, con la necesaria asistencia y orientación del facilitador, cuya actuación será la de alguien que "facilita" el aprendizaje.

TECNICAS DE PARTICIPACION*	
Preguntas y respuestas	Se motiva el interés de los participantes.
Discusión general	Se desarrolla el debate y análisis entre los participantes.
Participantes atentos a las exposiciones	Se motiva la atención.
Formación de grupos de trabajo	Se ordena la participación
Panel de reacción	Se motiva la participación.
Discusión espontánea en grupos	Conclusión de posiciones e interacción y conciliación de objetivos.
Casos prácticos	Desarrollo de experiencias vivenciales.

* Malcolm Knowles

9.4.1. Expositores.

Para las exposiciones de los temas contenidos en la malla temática, se ha considerado identificar en cada ámbito a los profesionales de instituciones especializadas que puedan participar en el evento. Deno ser posible se ha previsto coordinar con los jefes de las OD's para que ellos conjuntamente con los supervisores que se encuentren disponibles, asuman la responsabilidad de exponer los temas propuestos.

Otra posibilidad, es promover a otros profesionales de las diferentes direcciones de línea, para que juntamente con los que participaron en el Curso Taller "Fortalecimiento de Capacidades de Supervisión y Fiscalización de Títulos Habilitantes Forestales y de Fauna Silvestre otorgados por el Estado", puedan exponer los diferentes temas contenidos en la malla temática.

9.5 Programas de Asistencia Técnica

El acompañamiento y asistencia técnica contribuye y complementa el proceso de capacitación mediante un soporte directo. Según el PNDC (Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades), se trata de una modalidad de formación que tiene como finalidad brindar un soporte a los temas desarrollados en los procesos de capacitación de funcionarios o personal técnico, permitiendo su aplicación pertinente a la realidad cotidiana de su gestión.

Para el Plan de Desarrollo de Capacidades (PDC) del OSINFORes fundamental impulsar el acompañamiento y la asistencia técnica para reforzar y consolidar los aprendizajes logrados durante las capacitaciones.

9.6 Intercambio de Experiencias

Este componente nos permite desarrollar el intercambio de experiencias exitosas y el conocimiento de las buenas prácticas en el fortalecimiento de capacidades de los gobiernos regionales y locales. Las modalidades pueden ser: foros, encuentros, publicaciones y difusión de experiencias exitosas, Algunos gobiernos regionales y locales cuentan con experiencias muy valiosas que pueden ser socializadas para fortalecer los procesos de capacitación implementados o por implementarse.

9.7 Plataforma Virtual

Es la propuesta de fortalecimiento de capacidades a partir de la web y sistemas electrónicos. Los servicios a prestar son muy variados como teleconferencias, información virtual, cursos virtuales, publicaciones, entre otros, con los cuales se contribuye a una constante y permanente actualización de conocimientos en tiempo real, a cada una de las oficinas desconcentradas; así mismo, permitirá programar capacitaciones virtuales, con lo cual se busca una mayor dinámica entre la institución y los actores involucrados.

10. Sostenibilidad del PDC

La sostenibilidad del PDC se asegura con el constante monitoreo a las acciones de fortalecimiento de capacidades a los supervisores y abogados de la institución y a los demás actores involucrados, así como a la permanente actualización de los materiales de enseñanza, adecuándolos a los constantes cambios de las técnicas educativas y la utilización de los últimos avances en herramientas tecnológicas; de igual manera, es muy importante la previsión del financiamiento de las actividades de los planes operativos anuales del PDC.

10.1 Institucional

Como primer paso se debe:

- ✓ Aprobar el presente Plan de Desarrollo de Capacidades 2012 – 2016.
- ✓ Promover la difusión del presente documento a nivel interno del OSINFOR y hacer de conocimiento a los demás actores involucrados (Administrados, MINAG, DGA, MINAM, MINCETUR, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, etc.).
- ✓ El presente Plan cuenta con la aprobación y el respaldo de la Alta Dirección, así como de las direcciones de línea para su implementación, lo que contribuirá a la sostenibilidad de nuestros recursos forestales y de fauna silvestre.
- ✓ Fortalecer el Equipo de Desarrollo de Capacidades.

10.2 Técnico

En el aspecto técnico se debe resaltar:

- ✓ Contar con especialistas con experiencia y comprometidos en el fortalecimiento de las capacidades.

- ✓ El PDC del OSINFOR es un instrumento que cuenta con un marco normativo, un marco conceptual y se encuentra alineado a los objetivos estratégicos institucionales.
- ✓ Proveer al Equipo de todas las herramientas tecnológicas y materiales que necesiten para el fortalecimiento de las capacidades.
- ✓ Coordinación con las dos Direcciones de Línea, por ejemplo en la Malla Temática, etc.

10.3 Operativo

Haciendo hincapié al tema operativo se señala:

- ✓ Constancia y solidez en el Equipo de Desarrollo de Capacidades.
- ✓ Continuo monitoreo y evaluación (trimestral) a las actividades del PDC.
- ✓ Constante capacitación del Equipo de Desarrollo de Capacidades en nuevas técnicas de enseñanza.
- ✓ Incrementar el Equipo de Desarrollo de Capacidades en caso sea necesario.
- ✓ Desarrollo de actividades de contingencia ante eventualidades que dificulten el cumplimiento de la ejecución de lo programado.
- ✓ Facilidades y apoyo de carácter logístico y coordinación estrecha con el Equipo de Comunicaciones.

10.4 Financiero

Por último en materia financiera:

- ✓ Presupuesto Institucional que cubra las actividades descritas en el Plan Operativo del Equipo de Desarrollo de Capacidades.
- ✓ Establecer y/o fortalecer alianzas estratégicas con organismos internacionales que ofrezcan cooperación técnica y financiera no reembolsable.

11.MONITOREO Y EVALUACION DEL PDC

El monitoreo tradicionalmente se ha caracterizado en la identificación de las variables o desviaciones en la ejecución de los programas respecto a su programación, pero esencialmente consiste en la evaluación permanente de la calidad de sus programas y la medición de lo aprendido a través de la mejora en el desempeño del servidor público.

La evaluación del PDC del OSINFOR ha sido programada para ser efectuada trimestralmente, con el fin de cumplir el logro de las metas y objetivos institucionales y del propio Plan. Las Direcciones de Línea son las responsables del monitoreo y evaluación del Plan Operativo Anual de Desarrollo de Capacidades.

12.PROGRAMACION MULTIANUAL Y FINANCIAMIENTO DEL PDC

A continuación presentamos el estimado de la Programación Multianual y el Presupuesto a ser considerado en el PDC:

PROGRAMACION MULTIANUAL DEL PDC PERIODO 2012-2016					
COMPONENTES	METAS (Cantidad de personas)				
	2012	2013	2014	2015	2016
INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS - Reuniones y pasantías (Vía convenios).	0	7	7	7	7
CAPACITACION - Ejecución de talleres de capacitación, 6 talleres 2012, 29 el 2013, 50 talleres por año a partir del 2014 hasta el 2016.	300	1500	1500	1500	1500
Implementación de plataformas virtuales (presupuesto OTI).	0	250	250	250	250
Implementación de sistema de videoconferencia (presupuesto OTI).	0	12	20	25	30
Viajes de asistencia técnica (1 x cada Oficina Desconcentrada). Incluye viáticos, pasajes y estadía de cuatro días = 1920 x 7).	0	14	14	14	14
TOTAL	300	1783	1791	1796	1801

Elaboración Propia-OSINFOR

PRESUPUESTO MULTIPERIODO PDC OSINFOR					
COMPONENTES	2012	2013	2014	2015	2016
INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS - Reuniones y pasantías (Vía convenios).	S/. 0.00	S/. 15,450.00	S/. 15,463.50	S/. 16,390.91	S/. 16,882.63
CAPACITACION - Ejecución de talleres de capacitación, 6 talleres 2012, 29 el 2013, 50 talleres por año a partir del 2014 hasta el 2016.	S/. 88,312.00	S/. 285,134.94	S/. 805,605.00	S/. 924,015.41	S/. 951,735.88
Implementación de plataformas virtuales (presupuesto OTI).	S/. 0.00	S/. 20,600.00	S/. 21,218.00	S/. 21,854.54	S/. 0.00
Implementación de sistema de videoconferencia (presupuesto OTI).	S/. 0.00	S/. 10,300.00	S/. 21,218.00	S/. 21,854.54	S/. 22,510.18
Viajes de asistencia técnica (1 x cada Oficina Desconcentrada). Incluye viáticos, pasajes y estadía de cuatro días = 1920 x 7).	S/. 0.00	S/. 14,120.06	S/. 14,834.54	S/. 15,585.17	S/. 16,373.78
TOTAL (EN NUEVOS SOLES)	S/. 88,312.00	S/. 345,605.00	S/. 878,339.04	S/. 999,700.57	S/. 1,007,502.46

Elaboración Propia-OSINFOR

13.MARCO LOGICO

MARCO LOGICO PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2012 - 2016				
Jerarquía de Objetivos	Metas Globales	Indicadores	Fuentes de Verificación	Supuestos
Objetivo General Mejorar las competencias a través del desarrollo del conocimiento, habilidades y actitudes de los actores involucrados del sub sector forestal y de fauna silvestre para el fortalecimiento de las funciones de supervisión y fiscalización del OSINFOR.	Al 2013 se ha fortalecido capacidades del 100% de Profesionales. Al 2016 se ha fortalecido capacidades del 90% de los demás actores involucrados.	% de profesionales y actores involucrados capacitados de acuerdo al PDC.	Informes al seguimiento del Plan de Desarrollo de Capacidades.	Gobiernos Regionales y Locales apoyan el fortalecimiento de capacidades de los actores involucrados. Que se cumpla la programación frente a contingencias.

Jerarquía de Objetivos	Metas Globales	Indicadores	Fuentes de Verificación	Supuestos
<u>Objetivo Específico1</u> Impulsar el intercambio de experiencias en las autoridades regionales, locales e instituciones públicas y privadas y demás actores involucrados.	Intercambio de experiencias con el 90% de Instituciones públicas y privadas del sub sector forestal y de fauna silvestre al quinto año.	Numero de Instituciones con las cuales OSINFOR realiza intercambio de experiencias.	Informes al seguimiento del Plan de Desarrollo de Capacidades.	El Gobierno Regional, Local e instituciones públicas y privadas contribuyen con las actividades del plan.
Acciones Estratégicas OEE 1:				
1.1. Promover compromisos con los Gobiernos Regionales, Locales e Instituciones para que apoyen las labores de fortalecimiento de capacidades.	80 % de los GOR, locales e instituciones apoyan las labores de capacitación de OSINFOR.	Número de autoridades regionales, locales e instituciones comprometidas.	Informes del PDC	El Gobierno Regional, Local e instituciones públicas y privadas contribuyen con las actividades del plan. Los nuevos presidentes regionales mantienen los compromisos asumidos a partir del 2014.
1.2. Compartir experiencias exitosas con las Instituciones Públicas y Privadas comprometidas en el manejo FFS, y participen en el fortalecimiento de capacidades.	10% de acompañamientos y asistencias técnicas entre Instituciones Públicas y Privadas para el primer año. Para el quinto año 70% de avance.	Programación de supervisión	Informes del PDC	Participación activa de los GOR y población civil.
1.3. Participación de las instituciones públicas y privadas comprometidas con el manejo FFS, en los talleres de capacitación.	80% de instituciones convocadas	Autoridades presentes en los eventos	Informe del PDC	Participación activa de los GOR y población civil.
1.4. Promover en la población el conocimiento sobre las labores de supervisión y fiscalización que cumple la institución.	21 modelos de material gráfico (3 x OD, según Plan de comunicaciones) 28 notas de prensa 4 x OD (c/año) 21 mensajes radiales 3 x OD (c/año)	Material diseñado y difundido	Informe del PDC	Participación activa de los GOR y población civil.

Jerarquía de Objetivos	Metas Globales	Indicadores	Fuentes de Verificación	Supuestos
Objetivo específico 2 Desarrollar las capacidades dentro del marco del PDC a los profesionales técnico legal de la institución y los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre.	100% profesionales técnico legales capacitados con el PDC.	Número de profesionales capacitados	Informes del PDC	Participación activa de los actores involucrados, organizaciones y sectores del Estado
	15 profesionales seleccionados capacitados para que capaciten.	Numero de capacitadores capacitados.		
Objetivo específico 2 Desarrollar las capacidades dentro del marco del PDC a los profesionales técnico legal de la institución y los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre	80% de los titulares de títulos habilitantes supervisados son capacitados.	Número de asistentes a las capacitaciones.	Informes del PDC	Participación activa de los actores involucrados, organizaciones y sectores del Estado
	80% de las CCNN supervisadas son capacitadas.			
	80% de los consultores forestales identificados son capacitados.			
	80% de materos y personal de campo identificados son capacitados			
Acciones Estratégicas del OEE 2 :				
2.1. Coordinar con RRHH para la realización de talleres de fortalecimiento de capacidades en aspectos técnicos y legales.	15 cursos de especialización técnico legal	Número de asistentes	Informe del PDC	Participación activa de los actores involucrados, y profesionales de la institución.
2.2 Capacitar a los profesionales técnico legal en estrategias de enseñanza, mejoramiento de actitudes, educación para adultos y en los enfoques contenidos en el Plan. .	5 talleres de capacitación en metodología de enseñanza, interculturalidad, enfoques.	Número de asistentes	Informe del PDC	

Jerarquía de Objetivos	Metas Globales	Indicadores	Fuentes de Verificación	Supuestos
2.3 Efectuar talleres de capacitación dirigidos a los titulares de los títulos habilitantes, comunidades nativas y demás actores involucrados en el FFS.	29 talleres de capacitación OD (2013), 50 talleres cada año a partir del 2014: - Para consultores forestales y personal de campo. - Para las Comunidades Nativas. - Para los titulares de títulos habilitantes. - Para servidores públicos de las GORE's.	Número de asistentes.	Informe del PDC	Participación activa de los actores involucrados, y profesionales de la institución.
2.4. Planificar detalladamente los alcances de los diagnósticos realizados para su adecuación mediante la ejecución del Plan.	Elaborar el Plan Operativo de Desarrollo de Capacidades para cada año en el horizonte del presente Plan.	PODC formulado	Informe del PDC	Participación activa de ambas direcciones de Línea.
Objetivo específico 3 Implementar plataformas virtuales en las OD's para la emisión de video conferencias, bibliotecas virtuales e información en tiempo real.	100% de las OD's cuentan con Plataforma virtual.	Numero de OD's con plataformas virtuales instaladas.	Informe de PDC	Entidades cooperantes financian y apoyan las instalaciones de las plataformas virtuales y proveen información sobre el tema.
Acciones Estratégicas de los OEE 3 :				
3.1. Proponer acciones que conduzcan a la aprobación de la implementación de plataformas virtuales en todas las oficinas desconcentradas orientadas a apoyar las labores de capacitación y fortalecimiento de capacidades en cada una de ellas.	1000 actores involucrados acceden a las plataformas virtuales para el fortalecimiento de sus capacidades.	Numero de Plataformas virtuales implementadas.	Informe de la OTI y Comunicaciones	Los actores involucrados son capacitados permanentemente a través de las plataformas virtuales
3.2 .Proponer la creación de bibliotecas virtuales y sistemas de video conferencia que contribuirán con el fortalecimiento de capacidades y con el acceso a la documentación de los actores.	87 personas capacitadas vía teleconferencia.	Número de personas que han participado de capacitaciones a través de teleconferencias.		
	100 % actores involucrados con acceso a bibliotecas virtuales.	Número de visitas a bibliotecas virtuales		

14.PLAN OPERATIVO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2012

PLAN OPERATIVO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2012															
OBJETIVO GENERAL:															
<i>Mejorar las competencias através del desarrollo del conocimiento, habilidades y actitudes de los actores involucrados del sub sector forestal y de fauna silvestre para el fortalecimiento de las funciones de supervisión y fiscalización del OSINFOR.</i>															
OBJETIVOS ESPECIFICOS															
1.- Impulsar el intercambio de experiencias en las autoridades regionales, locales e instituciones públicas y privadas y demás actores involucrados.															
2.-Desarrollar las capacidades dentro del marco del PDC a los profesionales técnico-legales de la institución y los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre.															
3.- Implementar plataformas virtuales en la OD's, para la emisión de video conferencias, bibliotecas virtuales e información en tiempo real.															
1.-Impulsar el intercambio de experiencias en las autoridades regionales, locales e instituciones públicas y privadas y demás actores involucrados.															
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2012												OBSERVACIONES	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.1	Convocar y comprometer a los gobiernos regionales, locales e instituciones para que participen en las actividades del plan						X	X	X	X	X	X	X		- En cada OD se realizaran estas actividades para comprometer la presencia de las autoridades o representantes de las instituciones - Las experiencias exitosas podrán ser analizadas con mayor profundidad en el periodo del plan del 2013.
	Construcción de directorio institucional						X	X	X	X	X	X	X		
	Coordinar con los jefes de las OD's la convocatoria de las instituciones involucradas						X	X	X	X	X	X	X		- En cada OD se realizaran estas actividades para comprometer la presencia de las autoridades o representantes de las instituciones - Las experiencias exitosas podrán ser analizadas con mayor profundidad en el periodo del plan del 2013.
	Coordinar con la jefaturas OD's reuniones, entrevistas con instituciones para compartir sus experiencias exitosas.														- En cada OD se realizaran estas actividades para comprometer la presencia de las autoridades o representantes de las instituciones - Las experiencias exitosas podrán ser analizadas con mayor profundidad en el periodo del plan del 2013.
1.2	Identificar a los profesionales para que reciban asistencia técnica y acompañamientos durante las supervisiones.						X	X	X	X	X	X	X		- En este año del plan se harán los directorios institucionales, las coordinaciones y la preparación necesaria. - Las actividades de acompañamiento y asistencia técnica se realizaran en el periodo del plan del año 2013. - Las asistencias técnicas tendrán su propia metodología.
	Coordinar con los jefes de las OD's para que en sus oficinas se realicen los reforzamientos y asistencias técnicas.														

PLAN OPERATIVO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2012

	Identificar a las instituciones públicas y privadas especializadas para que brinden asistencia técnica.									X	X	X	X	X	X	X	
	Coordinar para que las asistencias técnicas y reforzamientos sean a través de las plataformas virtuales									X	X	X	X	X	X	X	
1.3	Coordinar con Comunicaciones el diseño e impresión de material informativo sobre la importancia del manejo responsable de los bosques y fauna silvestre									X	X	X	X	X	X	X	<p>- En este año del Plan se coordinara con comunicaciones la confección de volantes, banner, trípticos y otros con la utilización de los enfoques para las CCNN.</p> <p>- La difusión a través de los medios se realizara con mayor énfasis y cobertura durante el 2013.</p>
	Adecuar el material informativo acorde con los ámbitos de intervención.									X	X	X	X	X	X		
	Incorporar los enfoques de interculturalidad en los diseños para capacitar en las comunidades nativas.									X	X	X	X	X	X		
	Difundir a través de los medios spot radiales y notas de prensa en los ámbitos a desarrollar el plan																
<p>2.- .Desarrollar las capacidades dentro del marco del PDC a los profesionales técnico-legales de la institución y los actores involucrados en el manejo forestal y de fauna silvestre.</p>																	
2.1	<u>Fortalecer las capacidades de los profesionales técnico legales.</u>																<p>- Coordinar con administración, la programación de los talleres técnicos legales.</p> <p>- Coordinar un curso de preparación para capacitar a los capacitadores.</p> <p>- De no realizarse en este año del plan se trabajara con los profesionales más experimentados o con mayor disponibilidad.</p>
	Coordinar con RRHH la realización de cursos especializados en temas técnicos legales.									X	X						<p>- Coordinar con administración, la programación de los talleres técnicos legales.</p> <p>- Coordinar un curso de preparación para capacitar a los capacitadores.</p>
	Establecer criterios para la selección de los profesionales que van a capacitar en los talleres									X	X						<p>- De no realizarse en este año del plan se trabajara con los profesionales más experimentados o con mayor disponibilidad.</p>
	Programar a los profesionales según disponibilidad de tiempo y requerimientos de su área.									X	X						<p>- Los desplazamientos previos con 5 días de anticipo servirán para realizar todas las acciones descritas en el plan.</p> <p>- Se conformaran 2 equipos de trabajo para que alternadamente viajen y puedan hacer trabajo de gabinete.</p>
2.2	<u>Capacitar a los titulares de títulos habilitantes - CCNN</u>																<p>- Los desplazamientos previos con 5 días de anticipo servirán para realizar todas las acciones descritas en el plan.</p> <p>- Se conformaran 2 equipos de trabajo para que alternadamente viajen y puedan hacer trabajo de gabinete.</p>

PLAN OPERATIVO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2012

2.2.1	Desplazamiento previo de 2 miembros del equipo para coordinar los talleres.(1 de desarrollo de capacidades - 1 del equipo de comunicaciones)							X	X	X	X	X	X	X		
	Identificar y coordinar a los participantes a los talleres							X	X	X	X	X	X	X		
	Elaborar un mapa y directorio de actores para su identificación, ubicación y coordinación.							X	X	X	X	X	X	X		
	Comunicar a las instituciones públicas y privadas la realización de los talleres de capacitación en sus jurisdicciones.							X	X	X	X	X	X	X		
2.2.2	Coordinar con los jefes de las OD's la organización, ejecución y desarrollo del evento.							X	X	X	X	X	X	X		
	Coordinar constantemente la organización de los talleres							X	X	X	X	X	X	X		- El equipo responsable deberá ejecutar el Plan de acuerdo a lo establecido, cumplir con las metas.
	Remitir a las OD's la malla temática para que prioricen temas de importancia en su jurisdicción							X	X	X	X	X	X	X		- Deberá encargarse de la organización y preparación de los talleres.
	Identificar a los profesionales de instituciones especializadas para que participen como expositores.							X	X	X	X	X	X	X		- Elevara los informes respectivos. - Sera el responsable de las acciones y las metas alcanzadas.
	Coordinar con las OD's las convocatorias, logística y organización de los talleres							X	X	X	X	X	X	X		
2.3	Realizar talleres de capacitación															
1	La Merced (Pasco)							X								Los ámbitos donde se realizaran los talleres están señalados en la RP N°017-2012-OSINFOR.
2	La Merced (Junín)							X								
3	La Merced							X								Los ámbitos donde se realizaran los talleres están señalados en la RP N°017-2012-OSINFOR. Las metas para el 2° semestre 2012 es de 1248 titulares de títulos habilitantes. - Se realizaran 3 talleres en cada OD: 1 Para Titulares de títulos habilitantes. 1 Para las CCNN. 1 Para los Consultores y personal de campo. - En las OD's donde existan cantidades menores de metas, se pondrá énfasis en el enriquecimiento de los diagnósticos.

PLAN OPERATIVO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES 2012															
3.4	Coordinar con comunicaciones para la elaboración de material para las bibliotecas virtuales.										X	X	X	X	Durante este año del Plan se harán las coordinaciones y se dará a conocer la importancia de la propuesta. - Para el periodo del año 2013, se estará decidiendo su aplicación y ejecución.
SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES															
1	Seguimiento y Evaluación de las actividades				X	X	X	X	X	X	X	X	X		La sistematización de la experiencia dejara evidencia de las lecciones aprendidas y las incidencias presentadas.
2	Sistematización y Elaboración de documento final										X	X	X		

15. Conclusiones y Recomendaciones

- El presente PDC es el documento final elaborado dando cumplimiento a lo programado en el Plan Operativo Institucional 2012, el cual ha sido coordinado con la Sub Oficina de Planeamiento de acuerdo al Numeral 3.8 del D. Leg. N° 1085.
- La ejecución del PDC requiere la coordinación constante con las Direcciones de Línea, las jefaturas y coordinaciones de las Oficinas Desconcentradas, el área de Comunicaciones y las demás unidades orgánicas.
- Se ha podido determinar que no existen bases de datos que permitan establecer líneas de base pertinentes, lo cual dificulta la elaboración de los diagnósticos.
- La institución cuenta con profesionales técnicos en la supervisión, ingenieros forestales y abogados especialistas en fiscalización forestal con capacidad para exponer los referidos temas.
- Es necesario levantar información *in situ* para determinar el universo y las características de los actores sociales que forman parte de este proceso.
- Las actividades de implementación del PDC, sugieren la formación de los capacitadores en estrategias de educación para adultos y poblaciones indígenas, con la finalidad de fortalecer los procesos de capacitación en las comunidades nativas.
- El presente documento siendo un instrumento que enmarca y orienta las acciones dirigidas al fortalecimiento de capacidades de los actores involucrados en el sector forestal y de fauna silvestre, con el cual se pretende dar cumplimiento al Anexo Forestal del TLC firmado entre los gobiernos del Perú y de los Estados Unidos, al D. Leg. N° 1085-2008 y al D. S. N° 065-2009-PCM., debe de ser difundido a las instituciones públicas, privadas y organismos internacionales de cooperación.

Equipo que elaboró el Plan de Desarrollo de Capacidades 2012 – 2016 del OSINFOR:

- Lic. Flor Leiva Estela
- Soc. Héctor Lévano Sarmiento
- Lic. Gloria Ríos Saldaña

Equipo de Revisión y Edición:

- ✓ Econ. Edwin Peccio Chavesta.
- ✓ Econ. Camilo Figueroa Moy.
- ✓ Ing. Oscar Ormeño Fernández.