



RESOLUCION PRESIDENCIAL N° 019-2013- SERNANP

Lima, 30 ENE. 2013

VISTO:

El Acta de Sesión N° 001-2013-SERNANP-CEPDP del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP y el Memorando N° 208-2013-SERNANP-OPP, mediante el cual otorga disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2013, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, y dispone en sus artículos 3° y 4°, que las entidades públicas aprueban un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, debiendo el SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan;

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore un Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado;

Que, conforme a la precitada Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, el mismo que será implementado a través de planes de desarrollo anualizados, precisando en el numeral 5.2 del artículo 5° de la precitada Directiva, los componentes básicos que el Plan de Desarrollo Anualizado debe contener; y en el numeral 5.3 establece los procedimientos a seguir desde su elaboración hasta su presentación a SERVIR;

Que, el dispositivo antes referido, también precisa que el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado debe contar con la disponibilidad presupuestal y ser aprobado



B1
F

conforme a lo establecido en la Directiva señalada en el párrafo anterior, así como será presentado al SERVIR para conocimiento, durante los primeros treinta días calendario del año en que se ejecutará;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 121-2011-SERNANP, modificada mediante Resolución Presidencial N° 257-2011-SERNANP y Resolución Presidencial N° 021-2012-SERNANP, de fecha 26 de enero de 2012 se designó al Comité que estaría a cargo de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, recayendo sobre dicha comisión la responsabilidad en la elaboración del referido Plan;

Que, en cumplimiento de las disposiciones contempladas en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, el Comité a cargo de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, eleva a la Jefatura del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado el Acta de Sesión N° 001-2013-SERNANP-CEPDP, instrumento con el cual presenta el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del SERNANP para su correspondiente aprobación por el Titular del Pliego;

Que, la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos mediante Informe N° 648-2012-SERNANP-OA-RRHH de fecha 17 de diciembre del 2012, remitió el proyecto de Plan de Desarrollo de Personas, el mismo que se encuentra con arreglo a los lineamientos contemplados en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, por lo que, es menester se proceda a expedir el Acto de administración que apruebe el mencionado Plan, de conformidad con lo prescrito en el numeral 6.2 literal d) de la referida Resolución de Presidencia y con posterioridad a ello ponerlo a conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

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

De conformidad con las atribuciones contenidas en el artículo 11 literal e) del Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de áreas Protegidas del Estado – SERNANP;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado (2013) de la Unidad Ejecutora 1309: Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado – SERNANP, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- La Oficina de Administración comunicará a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, los alcances de la presente resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, en cumplimiento de lo prescrito en el numeral 5.2 y 5.3 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.





ARTÍCULO 3º.- La presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Unidad Ejecutora 1309: Servicio Nacional de Áreas Protegidas por el Estado - SERNANP, serán publicadas en el portal institucional de la entidad www.sernanp.gob.pe

Regístrese y comuníquese.



Pedro Gamba Moquillaza

Jefe

Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas
por el Estado



ACTA DEL COMITÉ PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL SERVICIO NACIONAL DE LAS ÁREAS PROTEGIDAS POR EL ESTADO
- SERNANP

En la ciudad de Lima, en la Sede Institucional del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SERNANP ubicada en Calle Diecisiete N° 355 Urb. El Palomar - San Isidro provincia de Lima Departamento de Lima siendo las 03:00 p.m. del 29 de enero del año 2013; se reunieron los miembros del Comité a cargo de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del SERNANP: Rodolfo Martín Valcárcel Riva, Presidente, Armando Rufino Bazán López y Agustín Segundo Silva Vite, integrantes; con la finalidad de dar cumplimiento de las disposiciones contempladas en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR

El Presidente saluda la presencia de los integrantes, y les comunica que en cumplimiento de las disposiciones contempladas en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, el presente Comité debe proceder a la aprobación del proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del SERNANP correspondiente al año 2013 y presentarlo para su correspondiente aprobación por el Titular del Pliego.

Luego de las deliberaciones del caso, el Comité acuerda aprobar el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del SERNANP correspondiente al año 2013, que en anexo, forma parte integrante de la presente acta, y presentarlo para la aprobación por el Titular del Pliego.

En señal de conformidad, se aprueba la presente acta y su respectivo anexo.

No habiendo otro asunto que tratar, se dio por finalizada la sesión siendo las 5:00 p.m. del día 29 de enero del 2013.


RODOLFO MARTÍN VALCÁRCEL RIVA
PRESIDENTE


ARMANDO RUFINO BAZÁN LÓPEZ
MIEMBRO


AGUSTÍN SEGUNDO SILVA VITE
MIEMBRO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PARA EL PERSONAL DE SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS PERÍODO 2013

PRESENTACION

Actualmente las Áreas Naturales Protegidas en el país han cobrado mayor importancia debido al reconocimiento de su contribución, no sólo con el cuidado del ambiente, sino también como motor dentro de la economía, el crecimiento sostenido del turismo orientado a la naturaleza y la atención de los intereses de las comunidades y/o poblaciones locales. En tal sentido, el potencial humano es el elemento con mayor participación e importancia para la gestión en las Áreas Naturales Protegidas siendo la base para crear valor agregado.

La capacitación es el medio para lograr ese valor agregado, que conlleva al fortalecimiento de capacidades de un equipo con la finalidad de mejorar el desempeño laboral. Es así, que la definición de fortalecimiento de capacidades debe ser entendida como una concepción integral planteada tanto desde el punto de vista de una aspiración, como una necesidad y está orientada a la formación, perfeccionamiento y especialización del personal, a fin de que responda de manera eficiente, eficaz y oportuna a las demandas de los diferentes programas de manejo de las ANP, así como a los requerimientos para la gestión técnico-financiera, legal y política de la misma.

Así también el Estado Peruano considerando el desarrollo del potencial de las personas a su servicio, y a través del Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento ha normado el proceso de capacitación y evaluación de competencias de sus servidores.

En este contexto, el presente documento ha sido elaborado en concordancia a la normatividad vigente, como el medio de apoyo para el logro de los objetivos institucionales, objetivos que van dirigidos a la conservación y aprovechamiento sostenible de la diversidad biológica, en las Áreas Naturales Protegidas por el Estado.

I. MARCO LEGAL

El Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, señala en su Artículo 2° que la capacitación: "Tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público".

Por tanto, la capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través de los recursos humanos capacitados.

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala en el Capítulo II, Artículo 3°, Inciso a) El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado deberá estar vinculado con los instrumentos de planificación vigentes en la entidad, en particular al Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y otros que correspondan.

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la misma que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades, que sean más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública.

El artículo 3° de dicho documento menciona que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado, respecto a la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).

La Resolución Presidencial N°16-2009-MINAM aprueba el Plan Director de Áreas Naturales Protegidas, documento rector de planificación el mismo que considera a la capacidad de gestión de las ANP como aquella habilidad para desempeñar funciones, resolver problemas, así como establecer y lograr objetivos en su administración y manejo. Entonces la capacidad para gestionar las ANP debe ser fortalecida en tres (3) diferentes niveles: social, institucional e individual.

La Resolución de Intendencia, N°005-2005-INRENA-IANP, que aprueba la Estrategia de Capacitación del Sistema de Áreas Naturales Protegidas del Perú determina los lineamientos a seguir en materia de capacitación orientado su implementación en; (i) Asegurar la calidad de la capacitación impartida al personal y actores que participan en la gestión de ANP, (ii) asegurar la continuidad de las actividades de capacitación en el largo plazo y (iii) asegurar la eficiencia de los planes de capacitación para el personal del SINANPE, las ANP complementarias y los actores que participan en la gestión de ANP.

La Resolución Presidencial N° 126-2011-SERNANP que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado 2012-2016, plantea que, la capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, y se constituye en una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, que van dirigidos a la conservación y aprovechamiento sostenible de la diversidad biológica y a una gestión oportuna de la Institución en su calidad de Autoridad Nacional en Áreas Naturales Protegida, desarrollando competencias de conservación y gestión ambiental y reduciendo las brechas de competencias del personal para una gestión eficaz y eficiente de las Áreas Naturales Protegidas

La Resolución Presidencial N° 147-2009-SERNANP, que aprueba el Plan de Capacitación del Personal y los Actores que participan en la Gestión de las Áreas Naturales Protegidas, tiene por objetivo contribuir a la conservación y gestión efectiva de las Áreas Naturales Protegidas, y menciona que la gestión de la capacitación tiene un enfoque estratégico y un rol facilitador desde la sede central para la integración de procesos institucionales en torno a la asistencia técnica y financiera nacional e internacional.

El Plan de Capacitación del Personal y los Actores que participan en la Gestión de las Áreas Naturales Protegidas por el Estado, se alinea al Plan Director del SINANPE, a la Estrategia Nacional del SINANPE, a los objetivos institucionales del SERNANP y a la normatividad existente sobre Áreas Naturales Protegidas, contribuyendo a la (i) conservación de la diversidad biológica y la gestión efectiva de los recursos culturales

asociados. (ii) gestión efectiva de las ANP con la participación activa y comprometida de las poblaciones y otros usuarios en tanto se comparten mutuos beneficios.

II. ALCANCE

El presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, es de aplicación obligatoria a todo el personal del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

III. VIGENCIA

El presente plan entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación hasta diciembre del 2013.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades del personal del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, para la gestión eficaz y eficiente del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado.

Objetivos Específicos

- Sensibilizar y concientizar a las personas al servicio del Estado, sobre su rol como promotor de la gestión de las Áreas Naturales Protegidas.
- Fortalecer una cultura institucional en concordancia con las Áreas Naturales Protegidas.
- Fortalecer los conocimientos del personal para la implementación de procesos, procedimientos sistematizados u otros, que contribuyan con una gestión de calidad, dirigida al público usuario.

V. COMPETENCIAS A FORTALECER

Competencias generales (interpersonales)

- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad para manejo de conflictos.
- Capacidad para una comunicación asertiva.
- Capacidad para trabajar en equipo.

Competencias técnicas

- Competencia para el desarrollo de instrumentos para la planificación
- Competencias para gestionar eficientemente las Áreas Naturales Protegidas.

- Competencias para el desarrollo de mecanismos para la conservación y aprovechamiento de recursos naturales en Áreas Naturales Protegidas y zonas de amortiguamiento.
- Competencias para el desarrollo de lineamientos para la prestación de servicios ambientales en Áreas Naturales Protegidas, así como su identificación, valoración e implementación.
- Competencias para facilitar los procedimientos administrativos y/u operativizarlos.
- Competencias para mejorar la imagen institucional.
- Competencias para el fortalecimiento del potencial humano que permita optimizar las acciones para la conservación del patrimonio de las Áreas Naturales Protegidas.

VI. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

f

3

A

ps

GRUPO META	DESARROLLO PERSONAL	DESARROLLO INSTITUCIONAL	DESARROLLO FUNCIONAL	
Jefe del SERNANP				Gestión del tiempo, Gestión por resultados
Directores, Jefes, Jefes de ANP, coordinadores, responsables de las oficinas				Gestión del tiempo, Gestión por resultados
Jefes y coordinadores de ANP				
Especialistas de la sede central y ANP	Autoestima, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de conflictos	Identificación institucional; mística, valores, compromiso laboral, vocación de servicio.	Legislación	Formulación y gestión de Proyectos, Uso Público, Servicios Ambientales, Procedimientos administrativos, Inducción, Redacción de documentos, Primeros auxilios, Temas de especialización
Administrativos Sede Central y ANP				
Guardaparque III (Funciones de Coordinación).				
Guardaparque II (Funciones de Ejecución).				Inducción, Patrullajes, Primeros Auxilios, Monitoreo, Cartografía, Uso Público, Educación Interpretación Ambiental, Redacción de documentos, Temas de Especialización
Guardaparque I (Funciones de Ejecución).				

VII. IMPLEMENTACION

La metodología de la implementación se basa en una capacitación articulada y continúa.

3

A. *msf*

a) Ejecución de eventos de capacitación

Los eventos de capacitación ejecutados desde el SERNANP serán implementados en base a un silabo y a la propuesta temática priorizada en el Plan.

ACCIONES DE CAPACITACION A EJECUTAR PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
2013

Nº	TEMA	MODALIDAD	PUBLICO OBJETIVO	DURACION	CANTIDAD DE PERSONAS POR EVENTO	COSTO POR EVENTO S/.
1	Inducción	Presencial	Especialistas Sede Central	Hasta 100 hr.	25	0.00
2		Presencial	Especialistas y Guardaparques	Hasta 100 hr.	25	0.00
3	Redacción de documentos	Presencial	Especialistas Sede Central	Hasta 100 hr.	25	8750.00
4		Presencial	Especialistas y Guardaparques	Hasta 100 hr.	25	8750.00
5	Ofimática	Presencial	Especialistas Sede Central	Hasta 100 hr.	25	8750.00
6	Patrullajes	Presencial	Guardaparques	Hasta 100 hr.	25	3200.00
7	Uso Público	Presencial	Especialistas ANP	Hasta 100 hr.	25	10900.00
8		Presencial	Guardaparques	Hasta 100 hr.	25	3200.00
9	Auto estima, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva.	Presencial	Jefe. Alta Dirección. Especialistas Sede Central	Hasta 100 hr.	30	10900.00
10	resolución de conflictos, motivación, identificación institucional	Presencial	Jefes de ANP	Hasta 100 hr.	30	10900.00
11		Presencial	Especialistas y Administrativos de ANP	Hasta 100 hr.	25	10900.00
12		Presencial	Guardaparques	Hasta 100 hr.	25	10900.00
13	Legislación Ambiental	Presencial	Especialistas Sede Central	Hasta 100 hr.	25	11250.00
14		Presencial	Especialistas ANP y Guardaparques	Hasta 100 hr.	25	11250.00
15	Gerencia publica	Presencial	Jefes ANP	Hasta 100 hr.	25	62500.00
16	Marketing Institucional	Presencial	Jefes y Especialistas ANP	Hasta 100 hr.	25	10900.00

mp

3

4

17	Manejo de archivos	Presencial	Administrativos Sede Central	Hasta 100 hr.	3	2400.00
18	Ordenamiento territorial	Presencial	Jefes, Especialistas Sede Central y Especialistas ANP	Hasta 100 hr.	25	10900.00
19	Patrón de Yate	Presencial	Guardaparques	Hasta 100 hr.	25	18000.00
20	Gestión pública y desarrollo organizacional	Presencial	Personal de la Sede Central	Hasta 100 hr.	15	37500.00
21	Gestión del talento humano	Presencial	Personal de Recursos Humanos	Hasta 100 hr.	5	12500.00
22	Gobernanza para la conservación de ANP	Presencial	Jefes, Especialistas Sede Central y Especialistas ANP	Hasta 100 hr.	5	12500.00
23	Gestión del abastecimiento	Presencial	Personal de Logística	Hasta 100 hr.	5	12500.00
24	Procedimientos Administrativos	Presencial	Personal Administrativo, Jefes, Especialistas ANP	Hasta 100 hr.	25	10900.00
25	Planificación estratégica	Presencial	Especialistas Sede Central, Especialistas ANP	Hasta 100 hr.	25	12500.00
26	Mantenimiento de Equipos	Presencial	Guardaparques, Personal Sede Central	Hasta 100 hr.	25	10900.00

PRESUPUESTO INVERTIDO

323650.00

*El presupuesto hace referencia al costo del curso no incluye viáticos ni transporte del personal

mej

S

A

10

PROGRAMACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013

Nº	TEMA	PUBLICO OBJETIVO	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
			1er. Qul.	2da. Qul.	1er. Qul.	2da. Qul.	1er. Qul.	2da. Qul.	1er. Qul.	2da. Qul.	1er. Qul.	2da. Qul.														
1	Inducción	Especialistas Sede Central																								
2		Especialistas y Guardaparques																								
3	Redacción de documentos	Especialistas Sede Central																								
4		Especialistas y Guardaparques																								
5	Manejo del Microsoft office	Especialistas Sede Central																								
6	Patrullajes	Guardaparques																								
7	Uso Público	Especialistas ANP																								
8		Guardaparques																								
9	Autoestima, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación	Jefe. Alta Dirección, Especialistas Sede Central																								

MF 3 4

VIII. LA EVALUACIÓN Y MONITOREO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN

El seguimiento y evaluación participativa es un aspecto esencial, porque permitirá determinar el progreso de los objetivos y actividades, tomar las medidas necesarias que mejoren su implementación y se realicen los ajustes necesarios a las actividades o cambios en caso se requiera.

Monitoreo y evaluación

Los eventos de capacitación serán evaluados en niveles, los mismos que responden a:

- **Nivel de aprendizaje**, donde el personal asistente será evaluado a través de un examen u otro mecanismo que ayude a evaluar el efecto de la capacitación, no obstante, la evaluación de aprendizaje corresponda al contenido temático del curso.
- **Nivel de reacción**, donde los asistentes, a través de una encuesta evaluarán el efecto del curso en cuatro componentes:
 - a) Contenido temático,
 - b) Metodología,
 - c) Capacitadores,
 - d) Logística en general del curso.

Toda esta información se encontrará contenida en el informe del curso, a fin de poder ser revisado por el área de capacitación y a su vez, por la coordinación del proyecto, del ser el caso. La sistematización de estos dos mecanismos de evaluación permitirá mostrar la eficacia en la implementación de cursos.

Una vez concluido el evento de capacitación, se procederá a la elaboración de un informe estandarizado, donde una copia del mismo en versión digital, deberá ser remitido al área de Capacitación del SERNANP.

- **Nivel de impacto**, anualmente a través de una encuesta de formato estándar se evaluará al personal sobre las capacitaciones recibidas y su desempeño laboral.