



San Isidro, 27 de Marzo del 2024

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 000083-2024-SERNANP/GG-SGD

VISTO:

El Proveído N° 001658-2024-SERNANP/GG-SGD de fecha 21 de marzo de 2024 de la Gerencia General y el Informe N° 000204-2024-SERNANP/OAJ-SGD de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Institución, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, asimismo la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE del 8 de agosto de 2016, aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, que desarrolla los procedimientos, reglas e instrumentos que regulan el Subsistema de Gestión de la Capacitación y Desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la citada Directiva, define al Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado como un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), precisando además que su vigencia es anual, debiendo aprobarse mediante Resolución del Titular de la entidad;

Que, dicho numeral prosigue estableciendo el contenido mínimo del Plan de Desarrollo de las Personas, dividiéndolo en dos partes: (i) Aspectos Generales, que incluye la misión, visión y objetivos estratégicos, entre otras condiciones necesarias para la ejecución del Plan; y, (ii) la Matriz del Plan, que comprende de manera detallada las Acciones de Capacitación priorizadas de acuerdo a la codificación otorgada por SERVIR. Asimismo, establece el 31 de marzo de cada año como plazo máximo para la aprobación y presentación del Plan a SERVIR;

Que, mediante el Informe N° 000002-2024-SERNANP/OA-RRHH-SGD-OAAV de fecha 20 de marzo de 2024 emitido por la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, cuya versión debidamente suscrita por los responsables de su elaboración, fue remitida mediante Nota de Envío N° 000158-2024-SERNANP/OA-UOFRH-SGD de fecha 19 de marzo de 2024, indica que a través del Acta de validación del PDP de fecha 19 de marzo de 2024, los integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación del SERNANP para el periodo 2024-2026, conformado a través de la Resolución de Gerencia General N° 000064-2024-SERNANP/GG-SGD del 29 de febrero de 2024, han verificado el contenido del Plan de Desarrollo de las Personas para el periodo 2024, estableciendo que se encuentra



Firmado digitalmente por SALDANA
CAMPOS Nestor FAU
20478053178 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 27.03.2024 19:27:33 -05:00

Firmado digitalmente por
CUADROS SIMAUCHI Maria
Fernanda FAU 20478053178 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 27.03.2024 18:34:59 -05:00

ajustado a los contenidos estratégicos de la entidad, no contravienen el orden público y cuentan con la disponibilidad presupuestal necesaria para su ejecución, en consecuencia corresponde su aprobación debiendo indicar además dicho documento fue remitido para su trámite respectivo mediante Proveído N° 001658-2024-SERNANP/GG-SGD por la Gerencia General;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, define como Titular de la entidad, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, que en el caso de la institución, se encuentra constituido por la Gerente General de acuerdo al artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones aprobado con Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM;

Con las visaciones de la Oficina de Administración y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con las atribuciones conferidas en el literal e) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones del SERNANP, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) para el periodo 2024 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.- Encargar a la Oficina de Administración la remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, de una copia de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, en atención de lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en la sede digital del SERNANP: <https://www.sernanp.gob.pe>.

Regístrese y comuníquese,

Documento firmado digitalmente

Rossina Manche Mantero

Gerente General

SERNANP

Plan de Desarrollo de Personas - 2024

SERNANP

1. Propuesta del PDP Anualizado.
2. Acta de Validación del PDP.
3. Matriz DNC, PDP (2024), y ejecución PDP 2023, para mayor información.



**PROPUESTA DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO, PARA EL
PERSONAL DE SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS PERÍODO
2024**

PRESENTACION

Las áreas naturales protegidas son una pieza fundamental para la conservación de la biodiversidad en nuestro país y han cobrado mayor importancia debido al reconocimiento de su contribución 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 y juegan un papel crucial conservando nuestra diversidad biológica, convirtiéndose en una de nuestras fuentes de ventaja competitiva en el ámbito internacional.

El Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, creado mediante Decreto Legislativo N° 1013-Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, es el organismo público técnico especializado y el ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE). En tal sentido el potencial humano es el elemento con mayor participación e importancia para la gestión en las Áreas Naturales Protegidas (ANP), siendo la base para su gestión.

La capacitación es el medio para lograr efectivamente los objetivos del SERNANP, mejorando 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, con la finalidad de gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

En este contexto el presente documento ha sido elaborado en concordancia a la normatividad vigente y según lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y planes institucionales vigentes.

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° 141-2016-SERVIR-PE aprobó la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas. Esta Directiva reemplaza la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE. 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 3º 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 eficaz y eficiente 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 en conservación y gestión ambiental en Áreas Naturales Protegidas para una gestión eficaz y eficiente.

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 para la gestión de la capacitación se tenga 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 2024.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo General

Desarrollar y fortalecer las capacidades del personal del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas, para la gestión efectiva.

Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias del personal del SERNANP de conocimientos, procesos procedimientos y actitudes, para la conservación de las muestras representativas de los sistemas que albergan las Áreas Naturales Protegidas.
- Fortalecer las competencias del personal del SERNANP sobre conocimientos, procesos procedimientos y actitudes para promover las oportunidades del aprovechamiento sostenible de los servicios ecosistémicos.
- Fortalecer las competencias del personal del SERNANP respecto a los conocimientos, procedimientos y actitudes, que les permitan la aplicación, implementación de procesos para una gestión de calidad.

V. COMPETENCIAS A FORTALECER

Competencias generales (interpersonales)

- Capacidad para una comunicación asertiva.
- Capacidad de tareas en grupo.
- Capacidad de Compromiso con el trabajo.
- Capacidad para toma de decisiones razonadas e informadas.

Competencias técnicas

- Capacidad de conocer y entender conceptos, metodologías y destrezas tecnológicas que contribuyan a la conservación de las muestras representativas de los ecosistemas que albergan las Áreas Naturales Protegidas.
- Capacidad de conocer y entender conceptos, metodologías y destrezas tecnológicas que contribuyan a la prestación de servicios ecosistémicos, incluyendo las etapas de identificación, valoración e implementación.
- Capacidad de aplicar y/o generar instrumentos de planificación y de gestión que contribuyan a la efectividad de las Áreas Naturales Protegidas.

VI. EVALUACION

Evaluación Diagnóstica: A partir del análisis de los documentos de gestión, la revisión de la normatividad vigente, así como de los obtenidos de la evaluación de las actividades de capacitación del periodo 2023.

Además, se ha solicitado a través de un formato de identificación de necesidades de capacitación a las jefaturas de las Áreas Naturales Protegidas, Oficinas y Direcciones a fin de que podamos contar con dicha información.

Posteriormente esta información fue sistematizada tomando en cuenta el orden de prioridad de los temas indicados por las áreas usuarias; la necesidad de estos temas reflejada en las veces que han sido solicitados por diferentes áreas usuarias y la cantidad de colaboradores que deberían participar de los procesos de capacitación.

Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes Modalidades.

- **Evaluación del 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 de la capacitación, a fin de poder ser revisado por Recursos Humanos. La sistematización de estos dos mecanismos de evaluación permitirá mostrar la eficacia en la implementación de las acciones de capacitación.

Una vez concluido el evento de capacitación, se procederá a la elaboración de un informe estandarizado.

Evaluación de Aprendizaje: Si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación; esta evaluación se efectuará durante al término del evento de capacitación y/o en el transcurso del mismo.
Es propuesta por el proveedor de Capacitación.

Evaluación de Desempeño: Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo; esta evaluación se realizará mediante requerimiento de información al jefe directo de las personas capacitadas la cual deberá estar debidamente sustentada.

ASPECTOS GENERALES DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2024

El PDP contiene:

Misión:

Conducir el Sistema de Áreas Naturales Protegidas del Perú con una perspectiva eco sistémico, integral y participativo, con la finalidad de gestionar sosteniblemente su diversidad biológica y mantener los servicios ecos sistémicos que brindan beneficios a la sociedad.

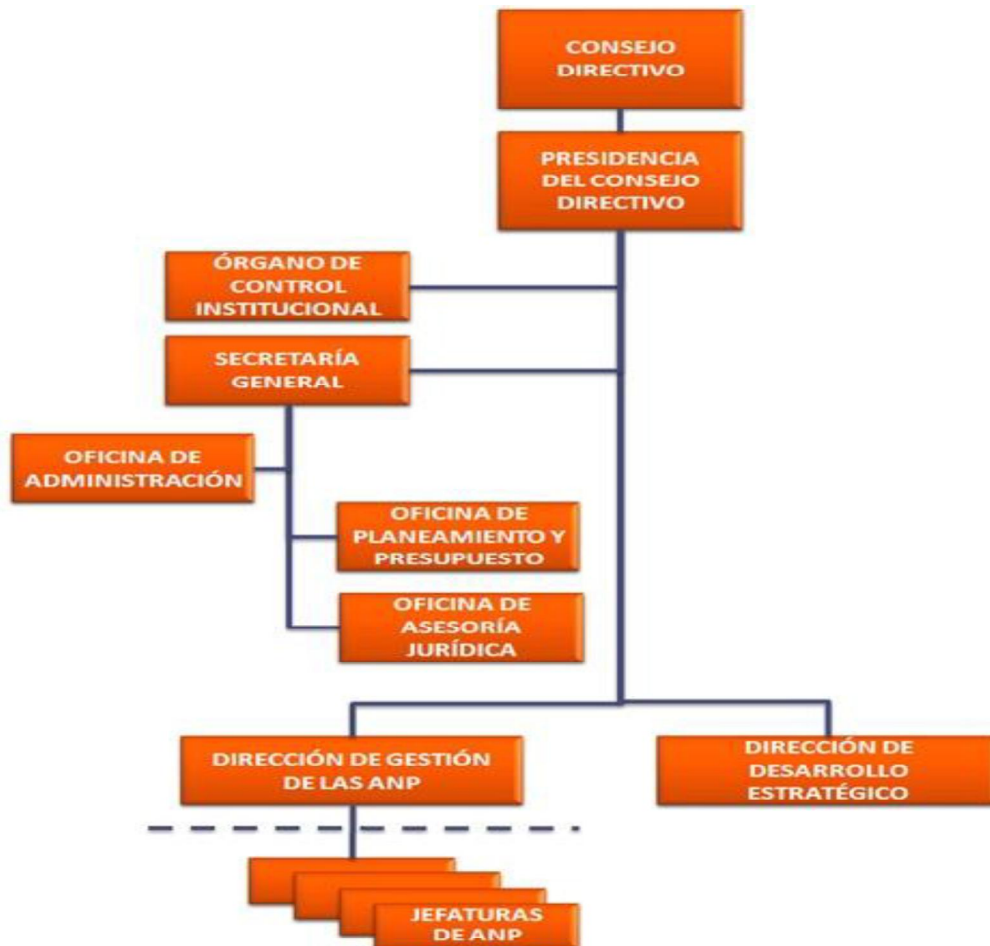
Visión:

Un País moderno que aproveche sosteniblemente sus recursos naturales y se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos.

Objetivos Estratégicos

- Consolidar el Sistema de Áreas Naturales Protegidas del Perú con muestras representativas de los ecosistemas del país.
- Generar oportunidades a la sociedad para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales en las Áreas Naturales Protegidas.
- Fortalecer la Gobernanza en las Áreas Naturales Protegidas.
- Gestionar la capacidad de respuesta ante la ocurrencia de riesgo de desastres en las Anp.
- Modernizar la Gestión Institucional.

Estructura Orgánica



Número de servidores civiles según régimen laboral

N° de Servidores	Modalidad de Contrato
1396	CAS
29	Régimen Laboral 728
00	Otras fuentes de financiamiento
1425	Total

Fuentes de Financiamiento de las Acciones de Capacitación

ENTIDADES COOPERANTES		SERNANP	
ENTIDAD	MONTO S/	ENTIDAD	MONTO S/
SZF	15,000.00	SERNANP	45,190.00
PROFONANPE	16,512.00		
TOTAL "A"	31,512.00	TOTAL "B"	45,190.00

TOTAL "A" 31,512.00

TOTAL "B" 45,190.00

TOTAL A+B 76,702.00

Datos adicionales:

- Acta de Validación Plan de Desarrollo de Personas 2024
- Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación 2024
- Matriz de Plan de Desarrollo de Personas 2024
- Matriz de Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas 2023

<https://foldersgd2.sernanp.gob.pe/index.php/s/3FsjOsmI74sh8Nd>



Firmado digitalmente por ARAUJO
VIDAL Oscar Alfredo FAU
20478053178 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.03.2024 15:29:03 -05:00



Firmado digitalmente por
PEGORARI ZAVALA Francisco
Javier FAU 20478053178 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 27.03.2024 17:16:56 -05:00

ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP (SERNANP)

Con fecha 19 del mes de marzo del año 2024, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la Entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la Entidad, número de servidores civiles que conforman la Entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz son pertinentes con los objetivos estratégicos de la Entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.



Firmado digitalmente por PEGORARI
ZAVALA Francisco Javier FAU
20478053178 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.03.2024 16:24:10 -05:00

Francisco Pegorari Zavala
PRESIDENTE



Firmado digitalmente por PASTOR
ROZAS Marcos Luis FAU
20478053178 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 19.03.2024 15:25:38 -05:00

Marcos Pastor Rozas
MIEMBRO



Firmado digitalmente por RUIZ
HUANQUI Luis Miguel FAU
20478053178 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.03.2024 15:33:08 -05:00

Luis Miguel Ruiz Huanqui
MIEMBRO



Firmado digitalmente por CARPIO
MARTÍNEZ Nidya Carola FAU
20478053178 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.03.2024 11:14:14 -05:00

Nidya Carola Carpio Martínez
MIEMBRO

	Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
	Información que deviene de la matriz DNC

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

184	ADMINISTRACION	Especialista	JUDITH MARIA CRISTOBAL NUÑEZ									
185	OFICINA DE PRESUPUESTO Y PLANIFICACION	Especialista	MIRIAM JOHANNA GUTIERREZ ZAPATA									
186	DIRECCION DE GESTION DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS	Especialista	KIARA JULCA CASTAÑEDA									
187	GERENCIA GENERAL	Especialista	MONICA UGARTE LOAYZA									
188	ADMINISTRACION	Especialista	OSCAR ALFREDO ARAUJO VIDAL									
189	ADMINISTRACION	Especialista	YANNETTE CANALES GUZMAN									
190	GERENCIA GENERAL	Especialista	WILMA GIANNINA ESPINOZA MENENDEZ									
191	GERENCIA GENERAL	Especialista	ROSA MARÍA ESPINOZA ARIAS									
192	DIRECCION DE GESTION DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS	Especialista	ESTEFITA BARRERA VARGAS									
193	DIRECCION DE GESTION DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS	Especialista	ANGELICA WENDY CUADROS AEDO									
194	LOGISTICA	RESPONSABLE	MILAGRITOS FIGUEROA GAMARRA									
195	LOGISTICA	Especialista	MILTON RIVAS PAICO									
196	LOGISTICA	Especialista	PEDRO MENDOZA TIPIAN									
197	ADMINISTRACION	RESPONSABLE	RILDO HELMUT MENDOZA NAPANGA									