

Firmado digitalmente por:
ATENCIA POPOLIZIO Jesus
Abel FAU 20522224783 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 13/03/2025 15:02:41-0500

Firmado digitalmente por:
HERMITAÑO AGUILAR Nhorka
Yhesenia FAU 20522224783 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 13/03/2025 17:32:20-0500

Firmado digitalmente por:
CASTAÑEDA HERNANDEZ
Jeanethe Persis FAU 20522224783
soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14/03/2025 08:48:45-0500

Firmado digitalmente por:
MIRANDA GUEVARA Carolina
FAU 20522224783 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14/03/2025 11:15:36-0500



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 00012-2025-OSINFOR/01.2

Lima, 13 de marzo de 2025

VISTOS:

El Acta de Reunión N° 0001-2025-OSINFOR-CPC, de fecha 27 de febrero de 2025, suscrito por el Comité de Planificación de la Capacitación; el Informe N° 00019-2025-OSINFOR/05.2.1, de fecha 28 de febrero de 2025, emitido por la Unidad de Gestión del Talento Humano; el Proveído N° 00029-2025-OSINFOR/05.2, de fecha 28 de febrero de 2025, emitido por la Oficina de Administración; el Informe N° 00010-2025-OSINFOR/04.1.1, de fecha 5 de marzo de 2025, emitido por la Unidad de Planeamiento, Modernización y Cooperación; el Proveído N° 00010-2024-OSINFOR/04.1, de fecha 6 de marzo de 2025, emitido por la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; el Informe Legal N° 00019-2025-OSINFOR/04.2, de fecha 12 de marzo de 2025, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la Ley señalada, 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. Asimismo, busca 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, por su parte, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” (en adelante, **la Directiva**), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así, el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, la Directiva en su numeral 6.4.1.4, señala que, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es el 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 y es de vigencia anual. El PDP se aprueba a través de una Resolución del Titular de la entidad, señalando esta Directiva en su numeral 5.2.7, que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;



Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 00033-2023-OSINFOR, de fecha 17 de noviembre de 2023, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación, para el periodo 2024 – 2026, del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR;

Que, a través del Acta de Reunión N° 0001-2025-OSINFOR-CPC, de fecha 27 de febrero de 2025, el Comité de Planificación de la Capacitación, comunica la revisión, conformidad y validación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 del OSINFOR, de acuerdo a sus funciones establecidas en la Directiva;

Que, a través del Informe N° 00019-2025-OSINFOR/05.2.1, de fecha 28 de febrero de 2025, la Unidad de Gestión del Talento Humano de la Oficina de Administración, en el marco de sus funciones y como unidad especializada en la materia, propone la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 del OSINFOR, que permitirá reforzar los conocimientos de los servidores; propuesta que cuenta con la opinión favorable por la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y la Oficina de Asesoría Jurídica;

Que, el artículo 10 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del OSINFOR, aprobado por Resolución de Jefatura N° 00003-2023-OSINFOR/01.1, establece que la Gerencia General, es la máxima autoridad administrativa del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, por lo cual, le corresponde aprobar el PDP 2025 del OSINFOR;

Con el visado de la Unidad de Gestión del Talento Humano, la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento; la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del OSINFOR, aprobado por Resolución de Jefatura N° 00003-2023-OSINFOR/01.1;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Unidad de Gestión del Talento Humano de la Oficina de Administración, la implementación y ejecución del Plan aprobado mediante la presente Resolución, así como, las acciones de seguimiento y monitoreo que permitan verificar el cumplimiento de los resultados previstos en el mismo, dando cuenta de los resultados.

Artículo 3.- Disponer que la Unidad de Gestión del Talento Humano de la Oficina de Administración, haga de conocimiento la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la plataforma virtual “Sistema Informático Gestión de la Capacitación”, en los plazos establecidos; asimismo, disponga su notificación a todas las unidades de organización del OSINFOR, para su conocimiento y cumplimiento.



Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en el Portal Institucional del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR (www.gob.pe/osinfor).

Regístrese y comuníquese.



Firmado digitalmente por:
CADILLO VILLAFRANCA Aurea
Hermelinda FAU 20522224783 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/03/2025 12:44:04-0500

AUREA HERMELINDA CADILLO VILLAFRANCA
Gerenta General
Organismo de Supervisión de los Recursos
Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR



Firmado digitalmente por:
 ATENCIA POPOLIZIO Jesus
 Abel FAU 20522224783 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 13/03/2025 15:03:02-0500



PERÚ

Presidencia
 del Consejo de Ministros

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



Firmado digitalmente por:
 HERMITAÑO AGUILAR Nhorka
 Yhesenia FAU 20522224783 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 13/03/2025 17:32:51-0500

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR



Firmado digitalmente por:
 CASTAÑEDA HERNANDEZ
 Jeanethe Persis FAU 20522224783
 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14/03/2025 10:14:47-0500



Firmado digitalmente por:
 MIRANDA GUEVARA Carolina
 FAU 20522224783 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14/03/2025 11:15:18-0500

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

Proceso de Nivel 0:	PS3. Gestión del Talento Humano		
Propuesto por:	Oficina de Administración – Unidad de Gestión del Talento Humano	Fecha de propuesta:	28/02/2025
Aprobado por:	Gerencia General	Fecha de aprobación:	13/03/2025



Firmado digitalmente por:
 CADILLO VILLAFRANCA Aurea
 Hermelinda FAU 20522224783 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14/03/2025 12:42:19-0500



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

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

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE
SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE -
OSINFOR**

INDICE

PRESENTACIÓN	3
I. ASPECTOS GENERALES	4
1.1 Misión y Visión	4
1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales	4
1.3 Estructura Orgánica del OSINFOR	5
1.4 Número de servidores/as civiles que conforman la entidad	5
1.5 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	6
II. CONTENIDO DE LA MATRIZ PDP 2025 DEL OSINFOR	8
2.1 Programación de capacitaciones por trimestre	8
2.2 Tipos de capacitación	9
2.3 Niveles de evaluación de capacitación	9
2.4 Prioridad de las capacitaciones:	9
2.5 Fuentes de financiamiento	10
2.6 Seguimiento y evaluación	12
III. ANEXO	13
Anexo N° 01: Matriz PDP 2025	13
Anexo 02: Situación futura deseada del OSINFOR	16

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosOrganismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE
SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE -
OSINFOR****PRESENTACIÓN**

El Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre, en adelante OSINFOR, creado mediante Decreto Legislativo N° 1085, es un Organismo Público Ejecutor, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito a la Presidencia de Consejo de Ministros, encargado, a nivel nacional, de supervisar y fiscalizar el aprovechamiento y la conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre, y de los servicios de los ecosistemas forestales y otros ecosistemas de vegetación silvestre, otorgados por el Estado a través de títulos habilitantes regulados por la Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre.

El Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del OSINFOR, aprobado con Resolución de Jefatura N° 00003-2023-OSINFOR/01.1, contiene las funciones generales de las unidades orgánicas del OSINFOR, así como las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas, estableciendo sus responsabilidades. En relación a ello, el literal d) del artículo 40° señala que es función de la Unidad de Gestión del Talento Humano el *“Ejecutar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la entidad, en coordinación con las unidades de organización que correspondan”*.

En el marco de lo señalado en los párrafos precedentes y en cumplimiento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2025 del OSINFOR, como instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de la entidad, el cual permitirá el continuo mejoramiento, fortalecimiento y desarrollo de las capacidades de los servidores públicos de la institución. De esta manera, el presente Plan se encuentra alineado a la estructura establecida en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosOrganismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

I. ASPECTOS GENERALES

La Gestión de la Capacitación – GDC, es una herramienta de gestión interna, mediante la cual se busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, para lo cual se ha identificado las principales acciones de capacitación en coordinación con las unidades de organización, además de ejecutar las acciones necesarias con el acompañamiento de los profesionales de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, bajo el respaldo técnico y normativo vigente.

Con Resolución de Jefatura N° 00065-2024-OSINFOR/01.1, se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025 – 2030 del OSINFOR, en el cual se aprecia la misión institucional, la situación futura deseada y los objetivos estratégicos del OSINFOR.

1.1 Misión y Visión

Misión del OSINFOR: Supervisar y fiscalizar el aprovechamiento sostenible y la conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre, y de los servicios ecosistémicos sobre los títulos habilitantes otorgados por el Estado, para su sostenibilidad, en beneficio de la población, siendo reconocidos por nuestra labor objetiva, eficiente y transparente.

Visión (Situación futura deseada) del OSINFOR: Redacción de la situación futura deseada del OSINFOR, ver **Anexo 2** del presente Plan.

1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales

El OSINFOR contempla dos (2) Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI):

OEI. 01: Incrementar el aprovechamiento sostenible de los recursos forestales, de fauna silvestre y sus servicios ecosistémicos por parte de los titulares de títulos habilitantes.

OEI. 02: Modernizar la gestión institucional.

En ese sentido, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante PDP, se ha considerado la misión, la situación futura deseada y los objetivos estratégicos contenidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025 – 2030 del OSINFOR.

Es así que, el PDP contribuye al cumplimiento del segundo Objetivo Estratégico Institucional *OEI. 02 Modernizar la gestión institucional*, a partir de la segunda acción estratégica institucional *AEI.02.1 Gestión del talento humano fortalecida en el OSINFOR*. Asimismo, el Plan se encuentra alineado a la actividad operativa del POI Anual 2025¹: *AOI00131900828 Fortalecimiento de las capacidades de los servidores/as*. De esta manera, se busca reforzar los conocimientos y potenciar las

¹ Resolución de Jefatura N° 00073-2024-OSINFOR/01.1, se aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025 del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR y mediante Memorandum N° 00275-2025-OSINFOR/04.1.2, se confirma la creación y meta física y presupuestal del PDP 2025.

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosOrganismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

competencias blandas y duras de los servidores del OSINFOR, con la ejecución de las capacitaciones programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025.

1.3 Estructura Orgánica del OSINFOR

Según el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del OSINFOR, aprobado por Resolución de Jefatura N.º 00003-2023-OSINFOR/01.1, se establece la siguiente estructura orgánica:

01. ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Jefatura
- 01.2 Gerencia General

02. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 02.1 Órgano de Control Institucional

03. ÓRGANO RESOLUTIVO

- 03.1 Tribunal Forestal y de Fauna Silvestre
 - 03.1.1 Secretaría Técnica

04. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 04.1 Oficina de Asesoría Jurídica
- 04.2 Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
 - 04.2.1 Unidad de Planeamiento, Modernización y Cooperación
 - 04.2.2 Unidad de Presupuesto e Inversiones

05. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

- 05.1 Oficina de Administración
 - 05.1.1 Unidad de Administración Financiera y Cobranzas
 - 05.1.2 Unidad de Abastecimiento
 - 05.1.3 Unidad de Atención a la Ciudadanía y Gestión Documental
 - 05.1.4 Unidad de Gestión del Talento Humano
- 05.2 Oficina de Tecnologías de la Información

06. ÓRGANOS DE LÍNEA

- 06.1 Dirección de Supervisión y Fiscalización Forestal y de Fauna Silvestre
 - 06.1.1 Subdirección de Supervisión y Fiscalización de Concesiones
 - 06.1.2 Subdirección de Supervisión y Fiscalización de Permisos y Autorizaciones
- 06.2 Dirección del Procedimiento Sancionador Forestal y de Fauna Silvestre
 - 06.2.1 Subdirección de Instrucción
 - 06.2.2 Subdirección de Sanción
- 06.3 Dirección de Evaluación y Desarrollo de Capacidades Forestal y de Fauna Silvestre
 - 06.3.1 Subdirección de Información y Evaluación
 - 06.3.2 Subdirección de Desarrollo de Capacidades

07. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

- 07.1 Oficinas Desconcentradas

1.4 Número de servidores/as civiles que conforman la entidad

Al corte de 27 de febrero de 2025, el OSINFOR cuenta con un total de 202 servidores activos, quienes se encuentran en los siguientes regímenes laborales:



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

Cuadro N° 1 Número de servidores activos del OSINFOR por régimen laboral y sexo

Número de servidores activos del OSINFOR			
Régimen Laboral	Cantidad de servidores		
	Hombres	Mujeres	Total
Contratación Administrativa de Servicios – CAS	95	76	171
Servicio Civil – SERVIR	25	6	31
Total	120	82	202

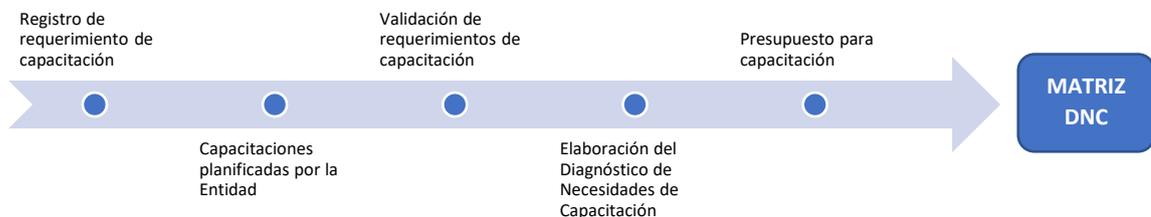
Elaboración: Unidad de Gestión del Talento Humano.

1.5 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para determinar las necesidades de capacitación, se utilizó la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en la fase de desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), señalada en la Directiva “*Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*”, aprobada mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva).

A continuación, se detallan las acciones realizadas para obtener la información:

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC



- i. **Registro de Requerimiento de Capacitación:** Cada área informó sus necesidades de capacitación a la Unidad de Gestión del Talento Humano (UGTH), quien a su vez, precisó la importancia de la capacitación, su relación con el perfil del puesto y/o con los objetivos estratégicos del OSINFOR.
- ii. **Capacitaciones Planificadas por la Entidad:** Capacitaciones transversales para el cierre de brechas de conocimientos o competencias que, en su mayoría se realizan a favor de la formación de todo servidor público. Entre ellos, se priorizaron temas relacionados a la Modernización de la Gestión pública, los sistemas integrados de gestión, la innovación, la gestión de datos, entre otros.
- iii. **Validación de Requerimientos de Capacitación:** La UGTH validó los requerimientos de capacitación; asegurando la alineación de las capacitaciones con los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

entidad. Por otro lado, las capacitaciones que no cumplieron las condiciones fueron observadas o excluidas al no ser prioridad para el año en curso.

- iv. **Elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:** Finalizada la validación, la UGTH elaboró la matriz Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), la cual consolidó las capacitaciones previamente validadas. Posteriormente, fue revisada por el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) y Alta Dirección (AD) para dar continuidad a la presentación y validación del Proyecto PDP.
- v. **Presupuesto para Capacitación:** Para asegurar el presupuesto asignado, se solicitó a cada área derivar de sus metas el presupuesto estimado al Clasificador 2.3.27.31, Meta 041, clasificador para capacitación.

En esa línea, se informa que las capacitaciones tienen dos Fuentes de Financiamiento: recursos propios de la entidad y otras fuentes.

- **Capacitación financiada con recursos propios de la entidad:** Presupuesto para capacitación reservado en la Meta 041.
- **Capacitación financiada con otras fuentes:** OSINFOR tiene proyectado gestionar acciones de capacitación mediante entre rectores, convenio con la cooperación, alianzas estratégicas, organizaciones del sector forestal, entre otros.

Como resultado del DNC, se proyectaron 32 acciones de capacitación, cuya inversión ascendiente a S/ 73,700.00 (Setenta y tres mil setecientos con 00/100) soles.

De lo expuesto, se detallan los resultados más relevantes tras el DNC:

- a) **Respecto a la Clasificación según tipo de Órgano²**, se tiene el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2 Número de capacitaciones según tipo de Unidad de organización

Órgano	N° de capacitaciones	%
Órganos de Administración Interna	4	12.5%
Órganos de Línea	4	12.5%
Varios órganos ³	24	75%
Total	32	100.00%

Del **Cuadro N° 2**, se observa que, el 75% de capacitaciones validadas son transversales y beneficiarán a servidores de diversas unidades de organización; asimismo, el 12.5% fortalecerá los conocimientos y

² Título II, Capítulo II del DS. N° 054-2018-PCM.

³ Transversal a todos los órganos, incluyendo Alta Dirección.

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosOrganismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR**

competencias de los órganos de administración interna y los otros 12.5% a los órganos de línea.

- b) **Respecto a la Clasificación según Materia de Capacitación⁴**, se tiene el siguiente cuadro:

Cuadro N° 3 Número de capacitaciones según tipo de Materia de Capacitación

Materia de Capacitación	N° de capacitaciones	%
A. Planeamiento y Gestión del gasto	4	13%
B. Gestión Institucional	17	53%
G. Operativa	2	6%
J. Transversales	9	28%
Total	32	100%

Del **Cuadro N° 3**, se observa que, se han priorizado capacitaciones en materia de Gestión Institucional y Transversales, obteniendo el 53% y 28% respectivamente; lo que contribuirá al fortalecimiento de conocimientos y competencias institucional con miras a una gestión más estratégica orientada a la mejora de la modernización, planificación, evaluación, rendición de cuentas, entre otros, en el marco del quehacer institucional.

II. CONTENIDO DE LA MATRIZ PDP 2025 DEL OSINFOR

Habiéndose culminado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y definido su presupuesto, se obtiene la **Matriz del PDP**, la misma que se visualiza en el **Anexo N° 01**, y de la cual se destaca la siguiente información:

2.1 Programación de capacitaciones por trimestre

A continuación, se detalla el número de capacitaciones programadas de manera trimestral:

Cuadro N° 4 Número de capacitaciones por trimestre

Trimestre	N° de capacitaciones
I Trimestre	7
II Trimestre	15
III Trimestre	9
IV Trimestre	1
Total	32

Como se puede apreciar, se proyectan 32 acciones de capacitación a desarrollarse durante los cuatro trimestres.

⁴ Ver Anexo 04: "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

2.2 Tipos de capacitación

Se proyectan 32 capacitaciones de Formación Laboral⁵ alineadas a las necesidades institucionales.

Cuadro N° 5 Número de capacitaciones por tipo de capacitación

Tipo de capacitación	N° de capacitación	%
Conferencia	10	31%
Curso	14	44%
Taller	8	25%
Total	32	100%

Como se puede apreciar, se proyecta el 44% de acciones de capacitación tipo curso a desarrollarse durante los cuatro trimestres.

2.3 Niveles de evaluación de capacitación

Los niveles de evaluación brindan información para mejorar la gestión de la capacitación, se clasifican de la siguiente manera:

- Nivel de Reacción:** Encuesta de satisfacción.
- Nivel de Aprendizaje:** Herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación.
- Nivel de Aplicación:** Propuesta de Aplicación.
- Nivel de Impacto:** Medición de impacto que proponga la entidad.

Para el PDP 2025, se considerarán los dos primeros niveles de evaluación, tal como se muestra en la siguiente Tabla:

Cuadro N° 6 Número de capacitaciones según nivel de evaluación

Niveles de evaluación	N° de capacitación	%
Reacción	19	59%
Reacción, aprendizaje	13	41%
Total	32	100%

Como se observa el cuadro anterior, el 59% de las acciones de capacitación tiene evaluación de tipo Reacción durante los cuatro trimestres.

2.4 Prioridad de las capacitaciones⁶:

Las acciones de capacitación se clasifican teniendo en cuenta la siguiente prioridad:

- A:** Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.

⁵ Formación Laboral: Tiene por objetivo capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de un grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servidores que prestan a la ciudadanía.

⁶ Punto 6.1.1.3 Prelación para la Formación Laboral: "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

- **B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.
- **C1:** Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, definidos a partir de requerimientos de capacitación realizados por los órganos o unidades orgánicas.
- **D:** Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.
- **E:** Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

Para el PDP 2025, se consideraron las siguientes prioridades:

Cuadro N° 7 Número de capacitaciones según prioridad

Prioridad	N° de capacitación	%
C1	22	69%
D	6	19%
E	4	12%
Total	32	100%

Como se muestra en el **Cuadro N° 7**, sobresale la prioridad C1, que corresponde al cierre de brechas de conocimientos y competencias.

2.5 Fuentes de financiamiento

Las capacitaciones están financiadas con recursos propios de la entidad y también con otras fuentes, las cuales detallamos a continuación:

- 2.5.1 **Capacitación financiada con recursos de la entidad:** tal como se mencionó en el literal V. del punto 1.5 del presente Plan, cada área destinó presupuesto a la meta 041, asegurándose un total de 23 capacitaciones con recursos propios de la entidad, detallados a continuación:

Cuadro N° 8 Número de capacitaciones y su presupuesto

Capacitaciones subvencionadas con recursos propios de la entidad		
N°	Capacitaciones	Presupuesto
1	INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	S/ 15,000.00
2	PRESUPUESTO PÚBLICO POR RESULTADOS	S/ 7,500.00
3	CONTRATACIONES DEL ESTADO	S/ 5,400.00
4	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y MANEJO DE CONFLICTOS	S/ 4,000.00
5	DESIGN THINKING Y TEORÍA DEL CAMBIO PARA POLÍTICAS PÚBLICAS	S/ 7,800.00
6	GESTIÓN Y DISEÑO DE PROYECTOS	S/ 4,500.00
7	GESTIÓN DE RIESGOS DE TI Y CIBERSEGURIDAD	S/ 11,000.00
8	OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS EMPRESARIALES CON IA	S/ 7,000.00
9	POWER BI: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	S/ 4,000.00
10	IDENTIFICACIÓN ANATÓMICA DE LA MADERA	S/ 1,500.00
11	ASPECTOS JURÍDICOS Y TÉCNICOS PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE DIGITALIZACIÓN EN LÍNEAS ESPECIALIZADAS PARA LA PRODUCCIÓN DE MICROFORMAS CON VALOR LEGAL	S/ 2,000.00



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

Capacitaciones subvencionadas con recursos propios de la entidad		
N°	Capacitaciones	Presupuesto
12	EJECUCION DEL PROGRAMA DE TRANSICION AL MARCO NICSP	S/ 4,000.00
	Total	S/ 73,700.00

De igual manera, subrayamos que se estará solicitando la ejecución de temas programados con otras fuentes de financiamiento a fin de aprovechar el presupuesto estimado en las necesidades que pudieran presentarse.

- 2.5.2 **Capacitación financiada con otras fuentes:** OSINFOR tiene proyectado solicitar otras fuentes de financiamiento en convenio con entes rectores, la cooperación internacional, alianzas estratégicas, organizaciones del sector forestal, entre otros; a fin de desarrollar acciones de capacitación acordes a las necesidades institucionales.

Igualmente, otras capacitaciones serán desarrolladas con especialistas internos, así como especialistas, para tal fin, la Unidad de Gestión del Talento Humano realizará las gestiones respectivas para su ejecución.

Cuadro N° 9 Número de capacitaciones y fuentes de financiamiento

Capacitaciones financiadas con otras fuentes		
N°	Capacitaciones	Fuentes
1	GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SIG	Apoyo de la Cooperación
2	ENFOQUE DE GÉNERO	Ente rector o expositor externo
3	GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES	Ente rector o expositor externo
4	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Ente rector o expositor externo
5	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Ente rector o expositor externo
6	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Ente rector o expositor externo
7	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Ente rector o expositor externo
8	MODELO DE GESTIÓN DOCUMENTAL	Ente rector o expositor externo
9	GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	Ente rector o expositor externo
10	GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Ente rector o expositor externo
11	EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS	Ente rector o expositor externo
12	ÉTICA E INTEGRIDAD	Ente rector o expositor externo
13	CONTROL INTERNO	Ente rector o expositor externo
14	GESTION DEL RIESGO	Ente rector o expositor externo
15	CONTROLES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD	Expositor interno del OSINFOR
16	FORMULACIÓN DE DOCUMENTOS NORMATIVOS	Expositor interno del OSINFOR
17	TIPOLOGÍA DE INDICADORES SEGÚN LA CADENA DE RESULTADOS DE SINAPLAN	Expositor interno del OSINFOR
18	CONTROLES DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO IMPLEMENTADOS EN LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD	Expositor interno del OSINFOR
19	TRATAMIENTO DE LAS SALIDAS NO CONFORME EN LOS PROCESOS MISIONALES	Expositor interno del OSINFOR

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosOrganismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR**

Capacitaciones financiadas con otras fuentes		
N°	Capacitaciones	Fuentes
20	TRATAMIENTO DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y DE MEJORA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN	Expositor interno del OSINFOR

En caso de solicitarse nuevas acciones de capacitación no programadas en el presente Plan, la Unidad de Gestión del Talento Humano y/o el Comité de Planificación de la Capacitación, según correspondan, determinarán y evaluarán las propuestas, dependiendo de los objetivos, tipo de capacitación, recursos, participantes, entre otras condiciones señalados en la Directiva de SERVIR⁷.

De considerarse pertinente, se incluirán nuevas capacitaciones al PDP 2025 durante la etapa de ejecución.

2.6 Seguimiento y evaluación

La UGTH, como parte de las acciones de evaluación, durante la ejecución del Plan identificará nuevas o persistentes brechas de conocimientos o competencias, las mismas que servirán de base para alinear el contenido requerido en las acciones de capacitación.

Además, la UGTH, en coordinación con Oficina Administración, efectuará seguimiento trimestral sobre el cumplimiento del PDP 2025, e informará sobre los mismos a la Unidad de Planeamiento, Modernización y Cooperación de la OPPM, en el marco del seguimiento y evaluación de los planes institucionales.

⁷ Punto 6.4.2.6 Modificaciones al PDP: "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosOrganismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR****III. ANEXO****Anexo N° 01 Matriz PDP 2025**

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Beneficiario	Cantidad de beneficiarios	Nombre de la capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de acción de la capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad	Oportunidad	Presupuesto
1	Varios	Varios	Varios	30	GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SIG	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Virtual	I Trimestre	-
2	Varios	Varios	Varios	50	CONTROLES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Virtual	I Trimestre	-
3	Varios	Varios	Varios	50	FORMULACIÓN DE DOCUMENTOS NORMATIVOS	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Virtual	I Trimestre	-
4	Varios	Varios	Varios	50	TIPOLOGÍA DE INDICADORES SEGÚN LA CADENA DE RESULTADOS DE SINAPLAN	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Virtual	I Trimestre	-
5	Varios	Varios	Varios	50	CONTROLES DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO IMPLEMENTADOS EN LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Virtual	I Trimestre	-
6	Varios	Varios	Varios	50	TRATAMIENTO DE LAS SALIDAS NO CONFORME EN LOS PROCESOS MISIONALES	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Virtual	I Trimestre	-
7	Varios	Varios	Varios	50	TRATAMIENTO DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y DE MEJORA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Virtual	I Trimestre	-
8	Varios	Varios	Varios	100	ENFOQUE DE GÉNERO	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II Trimestre	-
9	Varios	Varios	Varios	4	GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II Trimestre	-
10	Varios	Varios	Varios	50	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	II Trimestre	-
11	Varios	Varios	Varios	50	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	II Trimestre	-
12	Varios	Varios	Varios	50	MODELO DE GESTIÓN DOCUMENTAL	Formación Laboral	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	II Trimestre	-



Presidencia
del Consejo de Ministros

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

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Beneficiario	Cantidad de beneficiarios	Nombre de la capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de acción de la capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad	Oportunidad	Presupuesto
13	Varios	Varios	Varios	50	GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	Formación Laboral	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	II Trimestre	-
14	Varios	Varios	Varios	200	ÉTICA E INTEGRIDAD	Formación Laboral	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	II Trimestre	-
15	Varios	Varios	Varios	200	CONTROL INTERNO	Formación Laboral	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	II Trimestre	-
16	Varios	Varios	Varios	25	INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Mixto	II Trimestre	S/ 15,000.00
17	Varios	Varios	Varios	30	PRESUPUESTO PÚBLICO POR RESULTADOS	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II Trimestre	S/ 7,500.00
18	Varios	Varios	Varios	25	DESIGN THINKING Y TEORÍA DEL CAMBIO PARA POLÍTICAS PÚBLICAS	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Mixto	II Trimestre	S/ 7,800.00
19	Varios	Varios	Varios	15	POWER BI: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II Trimestre	S/ 4,000.00
20	Varios	Varios	Varios	15	IDENTIFICACIÓN ANATÓMICA DE LA MADERA	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Mixto	II Trimestre	S/ 1,500.00
21	Unidad de Atención a la Ciudadanía y Gestión Documental	Varios	Varios	5	ASPECTOS JURÍDICOS Y TÉCNICOS PARA EL CONTROL DE PROCESOS DE DIGITALIZACIÓN EN LÍNEAS ESPECIALIZADAS PARA LA PRODUCCIÓN DE MICROFORMAS CON VALOR LEGAL	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II Trimestre	S/ 2,000.00
22	Unidad de Administración Financiera y Cobranzas	Varios	Varios	8	EJECUCION DEL PROGRAMA DE TRANSICION AL MARCO NICSP	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II Trimestre	S/ 4,000.00
23	Varios	Varios	Varios	50	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	III Trimestre	S/ -
24	Varios	Varios	Varios	50	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Formación Laboral	Conferencia	E	Reacción	Virtual	III Trimestre	S/ -
25	Varios	Varios	Varios	50	GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Formación Laboral	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	III Trimestre	S/ -
26	Varios	Varios	Varios	50	EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS	Formación Laboral	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	III Trimestre	S/ -
27	Varios	Varios	Varios	25	CONTRATACIONES DEL ESTADO	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III Trimestre	S/ 5,400.00
28	Varios	Varios	Varios	30	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y MANEJO DE CONFLICTOS	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción	Mixto	III Trimestre	S/ 4,000.00

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosOrganismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Beneficiario	Cantidad de beneficiarios	Nombre de la capacitación	Tipo de capacitación	Tipo de acción de la capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad	Oportunidad	Presupuesto
29	Varios	Varios	Varios	10	GESTIÓN Y DISEÑO DE PROYECTOS	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Mixto	III Trimestre	S/ 4,500.00
30	OTI	Varios	Varios	10	GESTIÓN DE RIESGOS DE TI Y CIBERSEGURIDAD	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III Trimestre	S/ 11,000.00
31	OTI	Varios	Varios	15	OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS EMPRESARIALES CON IA	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III Trimestre	S/ 7,000.00
32	Varios	Varios	Varios	20	GESTION DEL RIESGO	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción	Virtual	IV Trimestre	-
												S/ 73,700.00



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

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

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

Anexo N° 2 Situación futura deseada del OSINFOR

3. Definición de la situación futura deseada

Para el año 2030, OSINFOR se consolida como una institución íntegra y moderna, reconocida por su capacidad para supervisar y fiscalizar el aprovechamiento sostenible de los recursos forestales y de fauna silvestre. Cuenta con servidores altamente capacitados y comprometidos en contribuir a incrementar el aprovechamiento sostenible de los recursos forestales y de fauna silvestre en los títulos habilitantes. Es así que, al 2030 se cuenta con el 80% de titulares fiscalizados con buen comportamiento en la implementación de planes de manejo, el 35% de planes de manejo ejecutados en las etapas durante y posterior a la extracción que no presentan incumplimiento de obligaciones, así como el 12% de titulares auditados que han mejorado significativamente su gestión en la implementación de sus títulos habilitantes.

Para tal fin, al año 2030, en cuanto a las fiscalizaciones que realiza el OSINFOR, se destaca una cobertura del 78% de hectáreas fiscalizadas a nivel nacional, la emisión de un 44% de constancias durante la vigencia de los títulos habilitantes, más de 1.7 millones de hectáreas de bosques fiscalizadas mediante el uso de tecnologías, un 62% de subsanaciones voluntarias efectivamente implementadas durante las fiscalizaciones, así como 96% de titulares auditados con opinión favorable, todo esto contribuyendo en reducir la extracción no autorizada detectada en planes de manejo hasta en un 33%.

La determinación de la responsabilidad administrativa, al 2030, se ha logrado que el plazo promedio para la emisión de la resolución directoral de término del PAU sea de 6 meses, así como se cuenta con el 90% de casos resueltos en primera instancia administrativa y el 100% de resoluciones de segunda instancia que emite el Tribunal Forestal y de Fauna Silvestre se dan en el plazo establecido por ley.

El fortalecimiento de capacidades, al 2030, se cuenta con un 85% de titulares de títulos habilitantes focalizados que han sido capacitados, así como un 80% de titulares capacitados cuyo nivel de rendimiento se encuentra en logrado y destacado, con lo cual se contribuye al cambio de conducta de los mismos, por otro lado, hemos logrado que el 20% de comunidades nativas y campesinas cuenten con capacitadores comunitarios entrenados con la Mochila Forestal.

La gestión de la información forestal y de fauna silvestre, al 2030, cuenta con un 85% de registros con control de calidad conforme en el SIGOSFC, así como un 95% de superficie monitoreada de áreas de conservación en comunidades nativas.

Para lograr las acciones descritas se plantean algunos hitos importantes. Es así que para el año 2026, se ha logrado que un 23% de planes de manejo supervisados en las etapas durante y posterior a la extracción en el año y que no presentan incumplimiento de obligaciones del titular del título habilitante. En este periodo, se han establecido comités de trabajo con actores del sector y la academia para identificar las necesidades de investigación y desarrollo en gestión sostenible, impulsando proyectos piloto que articulan con redes internacionales para el intercambio de conocimientos, y potenciando alianzas estratégicas con otros organismos internacionales. Con el objetivo de avanzar hacia un sistema forestal sostenible y transparente, se ha impulsado el uso de tecnologías innovadoras y disruptivas para el monitoreo y control forestal, implementando sistemas automatizados de verificación cruzada de datos que permiten detectar irregularidades en tiempo real.

Para el año 2028, un 29% de los planes supervisados durante y posterior en la etapa de aprovechamiento no presentan incumplimiento de obligaciones, y se logra que al menos un 78% de los titulares de títulos habilitantes fiscalizados muestren buen comportamiento en el cumplimiento de sus obligaciones. En este mismo periodo, se ha implementado un gemelo digital forestal, que integra simulaciones en 3D y datos espaciotemporales, permitiendo un monitoreo preciso, la evaluación de impactos ambientales, y la predicción de riesgos en áreas críticas. Con esta herramienta, OSINFOR no solo fortalece su capacidad de respuesta ante actividades ilegales, sino que también optimiza sus decisiones de gestión y garantiza un manejo más sostenible de los recursos. De la mano con la implementación de estas tecnologías, OSINFOR ha modernizado sus plataformas digitales y ha establecido protocolos avanzados de transparencia y accesibilidad, ofreciendo al público acceso en tiempo real a información de supervisiones y auditorías, mejorando la rendición de cuentas y fortaleciendo la confianza ciudadana en la gestión forestal. Como parte de su estrategia de fortalecimiento de capacidades, OSINFOR ha desarrollado programas de capacitación para actores forestales, jueces y fiscales, con el fin de sensibilizarlos sobre el tráfico ilegal de fauna y la importancia de cumplir con las normativas ambientales. Este programa se extiende a la sociedad civil mediante talleres en colegios y centros comunitarios, promoviendo un cambio cultural en torno a la sostenibilidad de los recursos naturales. En el ámbito técnico, se han llevado a cabo capacitaciones para las Administraciones Técnicas Forestales y de Fauna Silvestre (ARFFSS), enfocándose en aspectos como el rendimiento y conversión forestal, optimizando el uso de los recursos y asegurando que la producción sea sostenible.

Paralelamente, ha trabajado de la mano con los titulares de títulos habilitantes para desarrollar planes de contingencia frente a eventos climáticos extremos, y ha establecido acuerdos para mejorar la gestión de los recursos hídricos en zonas vulnerables, en colaboración con otros actores del sector. Para el año 2030, OSINFOR alcanza un 35% de planes de manejo supervisados en las etapas durante y posterior a la extracción en el año y que no presentan incumplimiento de obligaciones del titular del título habilitante, así mismo que un 80% de los titulares de títulos habilitantes fiscalizados demuestren buen comportamiento en la implementación de planes de manejo y cumplimiento de obligaciones, y que un 12% de los titulares auditados hayan mejorado su nivel de gestión, cumpliendo así con los objetivos establecidos en sus indicadores. Asimismo, OSINFOR ha promovido proyectos de carbono en títulos habilitantes, así como la creación de infraestructuras verdes, como corredores biológicos y zonas de amortiguamiento, que contribuyen a la preservación de la biodiversidad y fortalecen la resiliencia de los ecosistemas frente al cambio climático. En su compromiso por garantizar la sostenibilidad del sector, ha fomentado el desarrollo de modelos de gestión forestal que se adaptan al contexto climático y que son implementados por los concesionarios forestales como parte de una política de responsabilidad ambiental, incentivada mediante programas de reconocimiento y beneficios para aquellos que adopten buenas prácticas ambientales.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

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

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN Y DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

A lo largo de estos años, OSINFOR ha priorizado una cultura de transparencia y rendición de cuentas, haciendo accesible la información para todos los actores del sector y promoviendo la colaboración interinstitucional y la interoperabilidad de plataformas con el fin de fortalecer los sistemas de información compartida. Este enfoque colaborativo ha permitido reducir significativamente la corrupción en el sector y posicionar a OSINFOR como una institución de alta integridad y compromiso con la gestión responsable de los recursos naturales, mejorando su reputación y fortaleciendo la confianza pública. Además, OSINFOR ha impulsado la automatización de procesos, minimizando los errores humanos en la fiscalización y facilitando la detección de inconsistencias mediante el cruce de datos y el monitoreo en línea, reduciendo así los tiempos de respuesta ante incidentes. La planificación de las intervenciones se basa en criterios climatológicos, permitiendo que las supervisiones se realicen en momentos óptimos y minimizando el impacto ambiental, lo cual garantiza un aprovechamiento más eficiente y sostenible de los recursos forestales.

OSINFOR ha fomentado la participación de las comunidades nativas e indígenas en el monitoreo de los recursos, integrando sus conocimientos en los procesos de supervisión y fortaleciendo la cohesión entre los actores del sector. Este trabajo conjunto, sumado a la implementación de plataformas de denuncia confidencial, ha contribuido a la detección temprana de actividades ilegales y al mejoramiento de la trazabilidad en la cadena de valor forestal, promoviendo una cultura de respeto hacia los derechos de las comunidades y la biodiversidad. De esta manera, OSINFOR se consolida como una autoridad comprometida con la gestión sostenible y la conservación de los recursos forestales en Perú, alcanzando sus metas de sostenibilidad y cumplimiento normativo, y contribuyendo al desarrollo de un sector forestal equilibrado y resiliente que respeta y preserva el entorno natural en beneficio de las generaciones actuales y futuras.