

PRINCIPIO 3

Equipo de trabajo y planificación operativa

La OGC planifica sus actividades de acuerdo con sus objetivos de conservación, y cuenta con un equipo de trabajo remunerado —o voluntario— con las capacidades suficientes para ejecutar sus proyectos.

	CRITERIO	INDICADORES	VERIFICADORES	NIVEL
PRINCIPIO 3	<p>3.1 ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA ANUAL OPERATIVO</p> <p>La organización elabora una planificación anual de sus actividades con prioridades definidas, para avanzar en el cumplimiento de su misión de conservación.</p>	<p>3.1.1 PLANIFICACIÓN ANUAL CON PRIORIDADES</p> <p>La organización cuenta con una planificación anual escrita, donde se identifican sus prioridades de conservación y las actividades a realizar. En ella se precisan objetivos, actividades, procedimientos, plazos y responsabilidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Documento de planificación operativa anual o equivalente. 	B
PRINCIPIO 3	<p>3.2 CONDICIONES Y EQUIPO DE TRABAJO</p> <p>La organización cuenta con el personal suficiente y capacitado para su correcto funcionamiento, además de generar condiciones laborales mínimas.</p>	<p>3.2.1 POLÍTICAS DE TRABAJO Y DESCRIPCIÓN DE CARGOS</p> <p>La organización adopta políticas laborales o de recursos humanos (RR. HH.) enfocadas en garantizar los principios y derechos laborales fundamentales, además de comunicar adecuadamente las descripciones de los cargos para cada puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Documento o descripción sobre políticas laborales; descripción de cargos en contratos o documento equivalente. 	B
		<p>3.2.2 PERSONAL MÍNIMAMENTE CAPACITADO PARA LAS TAREAS REQUERIDAS</p> <p>Existe un protocolo de selección de personal que asegura que el equipo de trabajo cuenta tanto con las habilidades como con la experiencia necesarias para cumplir con las responsabilidades del cargo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo de selección de personal; currículo del personal. 	R
		<p>3.2.3 DISPONIBILIDAD DE UN ORGANIGRAMA</p> <p>Se establecen explícitamente las líneas de autoridad, comunicación y responsabilidades dentro de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Organigrama de la OGC. 	R
		<p>3.2.4 SUPERVISIÓN Y GUÍA DEL EQUIPO NO REMUNERADO</p> <p>En caso de contar con voluntarios, tesistas o practicantes, se provee la orientación y la supervisión necesarias para su integración en el trabajo de la OGC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas o procedimientos de supervisión de equipo no remunerado. 	R
		<p>3.2.5 PLANIFICACIÓN ANTE LA TRANSICIÓN DEL EQUIPO</p> <p>Existe un protocolo escrito o plan de transición del personal para asegurar la continuidad de la capacidad operativa de la OGC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Documento o protocolo para la transición del equipo. 	R