

# INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ



## RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA CIENTÍFICA N°067 2017- IMARPE/DEC

Callao, 30 de marzo de 2017

### VISTOS:

El Memorándum n.º 239-2017-SG/OGA-AFRH de fecha 27 de marzo de 2017, del Área Funcional de Recursos Humanos; el Memorándum n.º 402-2017-OGA/IMARPE de fecha 27 de marzo de 2017 de la Oficina General de Administración, alcanzando la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas 2017 del Instituto del Mar del Perú; el Memorándum n.º 193-2017-IMARPE-OGPP de fecha 29 de marzo de 2017, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe n.º OGAJ-112-2017 de fecha 30 de marzo de 2017 de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



R. GUEVARA

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley n.º 30057, 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, el artículo 12º de la precitada Ley, establece que el ente rector de la capacitación para el sector público es Servir y que le corresponde planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el artículo 13º de la Ley n.º 30057, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9º del Reglamento de la Ley n.º 30057, aprobado por el Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, dispone 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. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;



G. CAÑOTE



W. HUERTA

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 141-2016-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil formaliza la aprobación de la **Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"** en adelante la Directiva, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;



Que, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva Científica n.º 007-2017-IMARPE/DEC de fecha 27 de enero de 2017, la entidad designó al Comité de Planificación de la Capacitación, resultando que conforme a lo dispuesto por el literal b) del numeral 6.4.1.1 Fase 1: las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación son:

- Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga Acciones de Capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3 de la Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos, estratégicos de la entidad;
- Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad, y;
- Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.1 de la Directiva.



Que, el Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto del Mar del Perú que ha sido alcanzado, cuenta con la visación de los integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación con lo que ha quedado validado, previamente a la aprobación del titular de la entidad conforme lo establece la Directiva aplicable;



Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" establece en su numeral 6.4.1.4, Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, siendo el citado documento el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad. Asimismo, señala el indicado numeral que la aprobación y presentación del PDP ante Servir se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año, precisándose que las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, mediante Memorandum n.º 193-2017-IMARPE-OGPP de fecha 29 de marzo de 2017 informa que existen los recursos presupuestales en el presente ejercicio 2017, para atender el Plan de Desarrollo de las Personas – 2017, por la suma de S/. 180,000.00, conforme al siguiente detalle:

Fuente de Financiamiento	Meta Presupuestal	Específica de Gasto	Importe S/.
Recursos Ordinarios	0000329 Capacitación al Personal	23.27.31	130,000.00
Recursos Ordinarios	0000329 Capacitación al Personal	23.27.32	50,000.00
			180,000.00

Que, mediante Informe n.º OGAJ-112-2017 de fecha 30 de marzo de 2017, la Oficina General de Asesoría Jurídica, ha señalado que considerando lo antes

expuesto, corresponde la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2017 del Instituto del Mar del Perú;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; 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 Reglamento de Organización y Funciones del Imarpe, aprobado por Resolución Ministerial N° 345-2012-PRODUCE;

Con la visación de la Secretaría General, la Oficina General de Administración y la Oficina General de Asesoría Jurídica.



G. CAÑOTE

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas – 2017 del Instituto del Mar del Perú-Imarpe, que en anexo adjunto forma parte de la presente Resolución.



R. CERRÓN

**Artículo 2°.-** Remitir el Plan de Desarrollo de Personas – 2017 del Instituto del Mar del Perú - Imarpe, aprobado mediante la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir.



W. HUERTA

**Artículo 3°.-** Publicar la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de Personas – 2017, en el portal institucional del Instituto del Mar del Perú [www.imarpe.gob.pe](http://www.imarpe.gob.pe).

Regístrese y comuníquese  
INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ  
IMARPE

.....  
Blgo. Renato C. Guevara Carrasco  
Director Ejecutivo Científico



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto del Mar del Perú

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

### INSTITUTO DEL MAR DEL PERU



2017



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) - 2017

### INDICE

#### Presentación

1. Aspectos Generales
  - 1.1 Misión
  - 1.2 Visión
  - 1.3 Objetivos
    - Objetivo General
    - Objetivos Específicos
2. Evaluación
  - 2.1 Del Personal de la entidad
  - 2.2 Del Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación
  - 2.3 Del Seguimiento y Evaluación de la Capacitación
3. Capacitación
  - 3.1 Capacitación Especializada
4. Financiamiento
5. Matriz del PDP – 2017 - IMARPE



V. YEPEZ



N. MEDINA



J. CASTILLO

  
R. CASTILLO



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS INSTITUTO DEL MAR DEL PERU

2017

### Presentación

El Instituto del Mar del Perú - IMARPE es un Organismo Técnico Especializado del Sector Producción, Sub Sector Pesquería, orientado a la investigación científica, así como al estudio y conocimiento del mar peruano, aguas continentales y sus recursos, para asesorar al Estado en la toma de decisiones respecto al uso racional de los recursos pesqueros y la conservación del ambiente marino, contribuyendo activamente con el desarrollo del país.

La investigación del IMARPE abarca el conocimiento del mar y su dinámica mediante el estudio de los procesos oceanográfico físicos, químicos y biológicos con un enfoque ecosistémico, mediante el cual se investiga la relación entre los recursos pesqueros, el ambiente y la actividad pesquera, brindando asesoramiento en el manejo de los recursos y el entorno marino, respetando y promoviendo los conceptos de desarrollo sustentable, conservación de la biodiversidad marina, protección del medio ambiente y pesca responsable.

El IMARPE cuenta con laboratorios costeros ubicados estratégicamente en el litoral dónde se efectúan trabajos de seguimiento de las pesquerías y de los principales recursos de importancia económica y social, como son las pesquerías pelágicas (anchoveta, sardina, jurel, caballa, atún y otras), pesquerías demersales (merluza y otras) e invertebrados marinos (pota, concha de abanico, chanque, almeja, macha y otros). Asimismo cuenta con un laboratorio continental dedicado a diagnosticar, evaluar y monitorear el estado de las poblaciones de los principales recursos pesqueros de la cuenca del Lago Titicaca, así como de las principales variables ambientales que determinen la calidad del medio acuático.

Para desarrollar oportunamente las investigaciones en el mar peruano y su biodiversidad, el IMARPE cuenta con tres buques de investigación científica: BIC Humboldt, BIC José Olaya Balandra y el BIC Luis Alberto Flores Portugal, tres embarcaciones de investigación científica: IMARPE IV, IMARPE V e IMARPE VI, de multipropósito para trabajo costero. Además dispone de embarcaciones menores asignadas para apoyar en las labores de investigación a los laboratorios descentralizados del IMARPE.

Finalmente, el IMARPE preside el Comité Multisectorial encargado del Estudio Nacional del Fenómeno "El Niño" ENFEN, sumándose a un esfuerzo conjunto de investigación con otras instituciones nacionales para investigar el Fenómeno "El Niño", así como otros factores de variabilidad propios del mar peruano.

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su Artículo 12, señala que corresponde a SERVIR, planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público; y la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto 2016, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP 2017) del Instituto del Mar del Perú; el mismo que se constituye en un instrumento que determinará las prioridades de Capacitación y alta especialización del personal al servicio de IMARPE, contribuyendo a la mejora de la investigación, tecnología y gestión



J. CASTILLO



V. YÉPEZ



N. MEDINA

R. CASTILLO



de los procesos administrativos, que sirven de soporte a las investigaciones científicas para el cumplimiento de la misión institucional.

## 1. Aspectos Generales

### 1.1 Misión

Promover y realizar investigaciones científicas y tecnológicas del mar y de las aguas continentales y de los recursos vivos de ambos, con el objeto de lograr el racional aprovechamiento de los mismos; proporcionando al Ministerio de la Producción y mundo científico las bases científicas y tecnológicas en forma veraz y oportuna.

### 1.2 Visión

El Perú ha incrementado los niveles de diversificación, complejidad y productividad de su economía, logrando una estructura productiva descentralizada y homogénea, a través de la promoción de nuevos motores de crecimiento económicos competitivos, innovadores, de calidad y con sostenibilidad ambiental.

### 1.3 Objetivos

#### Objetivo General

Contar con recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos y habilidades para un eficiente desempeño en el logro de la misión institucional.

#### Objetivos Específicos

- Facilitar los conocimientos con nuevas tecnologías e instrumentos técnicos que permitan optimizar investigaciones científicas y tecnológicas en forma oportuna y de calidad, favoreciendo al mayor conocimiento de los recursos pesqueros y su ambiente.
- Incentivar al fortalecimiento del pensamiento estratégico, la capacidad de gestión y habilidades directivas, para liderar procesos de cambio en la entidad e incrementar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad y mejora continua, para el continuo asesoramiento en la toma de decisiones del Ministerio de Producción, en el ordenamiento pesquero y conservación del ambiente marino.
- Desarrollar actividades de conocimientos en nuevas metodologías de carácter de investigación científica y tecnológica, vinculada a los ecosistemas marinos, la biodiversidad, la acuicultura, asimismo mejorar las competencias en los procesos administrativos.
- Gestionar actividades para desarrollar habilidades en el manejo de herramientas avanzadas de software de aplicación.
- Desarrollar actividades que fomenten soluciones sobre posibles riesgos que afecten a nuestro propósito como entidad; basados en componentes funcionales como, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, supervisión, información y comunicación.



R. CASTILLO

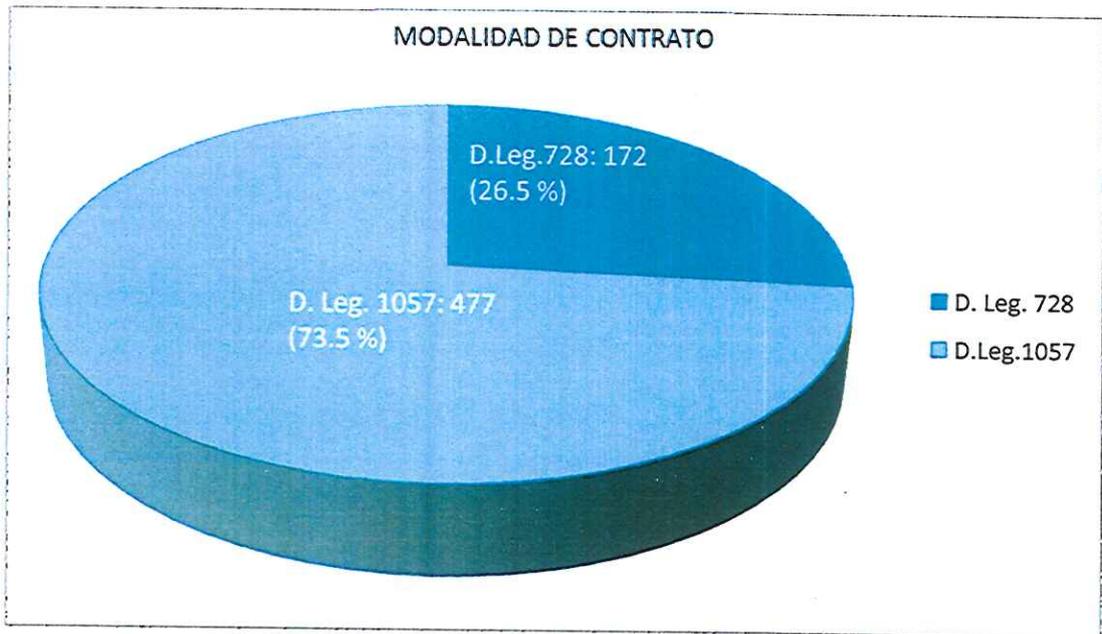


2. **Evaluación**

2.1 **Del Personal de la Entidad**

La entidad cuenta con dos regímenes laborales, Decreto Legislativo N° 728 y 1057, que en total suman 649 servidores a nivel de la sede central, laboratorios costeros y continental.

Actualmente del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 son 172 servidores, que equivale al 26.5 % y del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 son 477 servidores que equivale al 73.5 % del total de trabajadores.



Asimismo el personal se encuentra distribuido de acuerdo a grupos ocupacionales, de la siguiente manera:

Niveles	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	PEA
Funcionarios	10	1	11
Directivos	22	7	29
Profesionales	52	297	349
Técnicos	69	172	241
Auxiliares	19	0	19
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>477</b>	<b>649</b>

V. YÉPEZ

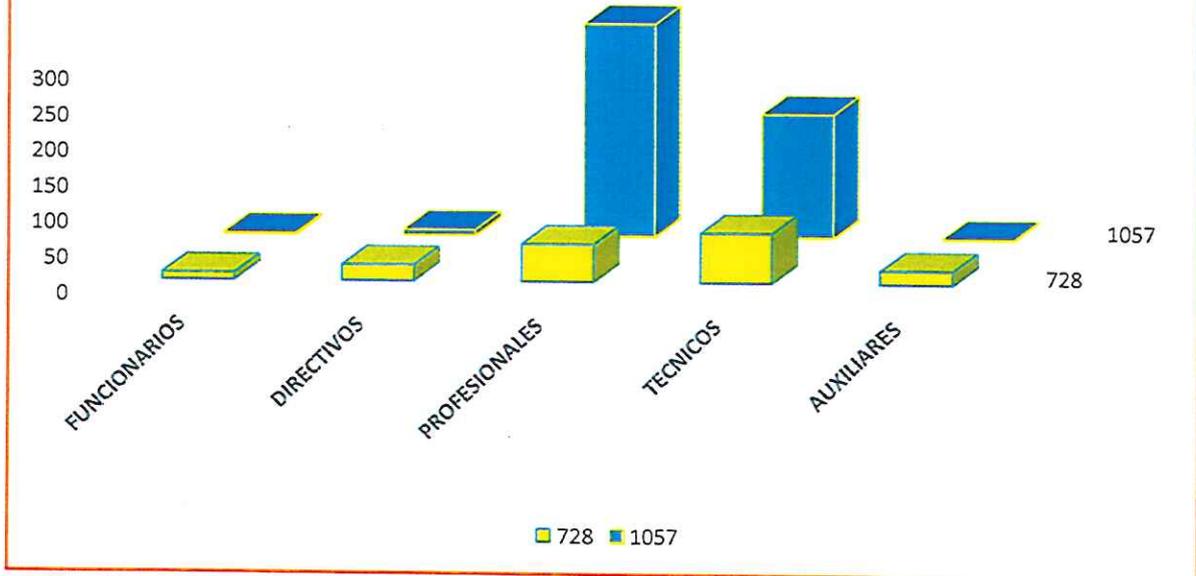
N. MEDINA

J. CASTILLO

R. CASTILLO



## DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR GRUPO Y MODALIDAD DE CONTRATO



El personal comprendido en los Regímenes laborales de los Decretos Legislativos 728 y 1057 (CAS), comparten roles similares a fin de atender las diversas actividades de investigación científica, así como la administración de los recursos asignados por el Estado.

El mayor porcentaje de profesionales, se encuentra en el régimen especial del Decreto Legislativo 1057 (CAS), que equivale al 85 %, así como el personal técnico, que equivale al 71%, del total de servidores de los grupos ocupacionales de profesionales y técnicos respectivamente.



2.2

### Del Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017, ha sido formulado referencialmente con los siguientes documentos de gestión institucional:

- Plan Estratégico Institucional – PEI
- Plan Operativo Institucional – POI
- Reglamento de Organización y Funciones – ROF
- Manual de Organización y Funciones – MOF
- Cuadro de Asignación de Personal – CAP
- Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal – PDP (2012 – 2016)

En relación al Plan de Desarrollo de Personas (PDP – 2016), se fue reajustando en su presupuesto asignado, el mismo que fue modificado por limitaciones presupuestales; teniendo como resultado que la ejecución final fue del 97.98%.



R. CASTILLO



Sin embargo, se debe precisar que mediante la etapa de Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas –PDP 2016, se realizaron inclusiones de capacitaciones imprevistas no programadas, siendo todas alineadas con los objetivos de gestión y de investigación científica.

Asimismo, para la elaboración del presente Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2017, se ha considerado las metodologías propuestas por SERVIR; a través del **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**, que es el producto que resulta de un proceso sistemático de recolección e identificación de necesidades de capacitación, realizado por los órganos y unidades orgánicas de nuestra entidad, que busca el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades de los servidores, y necesidades de capacitación que se encuentren alineadas a las funciones de los perfiles de puestos de los servidores y/o a los objetivos estratégicos de la institución, conjuntamente con diagnósticos de conocimientos que fueron realizados por los entes rectores de los sistemas administrativos y funcionales que permitieron identificar brechas de conocimientos entre los servidores evaluados. En tal sentido, se realizó la evaluación de pertinencia de los requerimientos de capacitación, de acuerdo al Anexo N° 2 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"; considerando que las acciones de capacitación priorizadas en la matriz del PDP – 2017 – IMARPE, son de Beneficio Alto, con valor de criterio 3, asimismo, las funciones que desarrolla el servidor, son sustantivas (administración interna y directivas con valor de criterio 3 y 2; teniendo los objetivos de Desempeño y Aprendizaje(conocimientos, habilidades), con valores de criterio 3 y 2 respectivamente. El orden del rango de pertinencia de las Acciones de Capacitación priorizadas en la matriz del PDP – 2017 – IMARPE, es de: 1,2,3,4,5,6,7.

  
R. CASTILLO

  
  
V. YÉPEZ

El desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), ha permitido elaborar el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2017, considerando el 70% del presupuesto asignado, a las acciones de capacitación de los servidores de las áreas científicas y el 30% para fortalecer los conocimientos del personal de las áreas administrativas en apoyo al desarrollo de la investigación científica.

### 2.3 Del Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

El seguimiento y la evaluación de la capacitación, tienen como fin valorar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el PDP. Mediante la evaluación del Plan de desarrollo de Personas, se permitirá detectar las próximas acciones de capacitación, las mismas que serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".

  
  
J. CASTILLO

## 3. Capacitación

Las actividades de capacitación son los procesos de enseñanza y aprendizaje orientados a las mejoras de competencias, mediante el cierre de brechas detectadas entre el trabajador y el puesto de trabajo en el cual se desempeña, con la finalidad de cumplir con los objetivos estratégicos institucionales.

### 3.1 Capacitación Especializada

Orientada al incremento de conocimientos, desarrollo de competencias y mejoras personales y profesionales vinculados a los logros

  
N. MEDINA



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

institucionales. Estas capacitaciones serán dictadas a través de instituciones públicas, privadas o personas naturales especializadas.

De existir la necesidad de que los servidores participen en acciones de capacitación no programadas; éstas deberán contar con la opinión del Área Funcional de Recursos Humanos, quien evaluará las características del evento en relación a las funciones laborales que cumple el servidor de acuerdo a su puesto de trabajo, vinculado a los objetivos institucionales.

#### 4. Financiamiento

El Presupuesto Institucional de Apertura – PIA, para el año fiscal 2017; ha considerado la suma de S/ 180,000.00 (Ciento Ochenta Mil y 00/100 Soles), como disponibilidad presupuestal en la Meta "Acciones de Capacitación" de la fuente de financiamiento "Recursos Ordinarios".

Asimismo, la entidad cuenta con convenios con instituciones públicas y privadas en la cooperación conjunta de actividades de capacitación, las mismas que permitirán obtener becas o semi becas de tipo de Formación Laboral y Profesional.

  
R. CASTILLO

5. MATRIZ PDP – 2017 – IMARPE

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTOS DIRECTOS	COSTOS IND.
1	OFICINA GENERAL DE ADMINIST.Y SUS AREAS FUNCIONALES/ OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA/ OFICINA DE CONTROL INTERNO/ OTROS	OPERADORES LOGISTICOS Y PERSONAL VINCULADO A LAS COMPRAS – SERVICIOS DE LA ENTIDAD	VARIOS	30	A3	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	26,000.00	0.00
2	DIRECCIONES GENERALES DE INV. CIENTIFICA / LABORATORIOS COSTEROS Y CONTINENTAL	INVESTIGADORES Y PROFESIONALES	VARIOS	60	E8	REDACCIÓN CIENTIFICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I y II TRIMESTRE	50,000.00	0.00
3	DIRECCIONES GENERALES DE INV. CIENTIFICA / LABORATORIOS COSTEROS	INVESTIGADORES Y PROFESIONALES	VARIOS	45	B6	INGLÉS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II Y III TRIMESTRE	45,000.00	0.00
4	OGPP / DIRECCIONES GENERALES DE INV. EN ACUICULTURA / DEMERSALES / OCEANOGRAFIA /	PROFESIONALES Y TECNICOS	VARIOS	40	A2	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I y II TRIMESTRE	15,000.00	0.00
5	OFICINA GENERAL DE ADMINIST.Y SUS AREAS FUNCIONALES/ OFICINA DE CONTROL INTERNO/ OGPP/ OTROS	PROFESIONALES Y TECNICOS VINCULADOS A LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS	VARIOS	20	B1	GESTION POR PROCESOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II Y III TRIMESTRE	10,000.00	0.00
6	DIRECCIONES GENERALES DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA	INVESTIGADORES / PROFESIONALES Y TECNICOS	VARIOS	40	D8	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II Y III TRIMESTRE	16,000.00	0.00
7	OFICINA GENERAL DE ADMINIST.Y SUS AREAS FUNCIONALES/ OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA/ OGPP/ OTROS	PROFESIONALES Y TECNICOS	VARIOS	30	B3	OFIMATICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II Y III TRIMESTRE	18,000.00	0.00
	<b>TOTAL</b>												<b>180,000.00</b>	