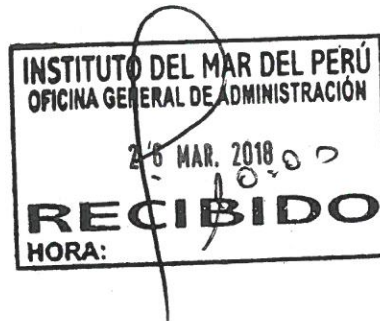


INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ



**RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA CIENTÍFICA  
N° 066 2018- IMARPE/DEC**

Callao, 23 de marzo de 2018

**VISTOS:**

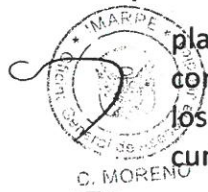
El Memorándum n.º 121-2018-SG/OGA-AFRH de fecha 19 de marzo de 2018, del Área Funcional de Recursos Humanos; el Memorándum n.º 300-2018-IMARPE/OGA de fecha 13 de marzo de 2018 de la Oficina General de Administración; el Memorándum n.º 152-2018-IMARPE/OGPP de fecha 20 de marzo de 2018, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe n.º 104-2018-IMARPE/OGAJ de fecha 22 de marzo de 2018, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

**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 9° del Reglamento de la Ley n.° 30057, aprobado por el Decreto Supremo n.° 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;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 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.° 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.



R. GUEVARA

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;



G. CANOTE



C. MORENO

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;



W. HUERTA

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, mediante Memorandum .º 152-2018-IMARPE-OGPP de fecha 20 de marzo de 2018 informa que existen los recursos presupuestales en el presente ejercicio 2018, para atender el Plan de Desarrollo de las Personas – 2018, 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 Personal	al 23.27.31	130,000.00
Recursos Ordinarios	0000329 Capacitación Personal	al 23.27.32	50,000.00
			<b>180,000.00</b>

Que, mediante Informe n.º 104-2018-IMARPE/OGAJ de fecha 22 de marzo de 2018, la Oficina General de Asesoría Jurídica, ha señalado que considerando lo antes expuesto, corresponde la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2018 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 Oficina General de Asesoría Jurídica.



G. CAÑOTE

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1º.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas – 2018 del Instituto del Mar del Perú-IMARPE, que en anexo adjunto forma parte de la presente Resolución.



C. MORENO

**Artículo 2º.-** Remitir el Plan de Desarrollo de Personas – 2018 del Instituto del Mar del Perú - IMARPE, aprobado mediante la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir.

**Artículo 3º.-** Publicar la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de Personas – 2018, en el portal institucional del Instituto del Mar del Perú [www.imarpe.gob.pe](http://www.imarpe.gob.pe).



W. HUERTA

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> COORDINADOR           | <input checked="" type="checkbox"/> CONOCIMIENTO |
| <input type="checkbox"/> CONTABILIDAD          | <input type="checkbox"/> REVISIÓN                |
| <input type="checkbox"/> LOGÍSTICA             | <input type="checkbox"/> OPINIÓN                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> R. HUMANOS | <input type="checkbox"/> INFORME                 |
| <input type="checkbox"/> TESORERÍA             | <input type="checkbox"/> PRE. RPTA.              |
| <input type="checkbox"/> INFORMÁTICA           | <input type="checkbox"/> FISCALIZAR              |
| <input type="checkbox"/> DOCUMENTARIO          | <input type="checkbox"/> ARCHIVO                 |
| <input type="checkbox"/> SECRETARÍA            | <input type="checkbox"/> URGENTE                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> ACCIÓN     |  |

Regístrese y comuníquese  
**INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ**  
 IMARPE

Blgo. Renato C. Guevara Carrasco  
 Director Ejecutivo Científico

  
 CPC. WENDY HUERTA RODRÍGUEZ  
 Jefa (e) de la Oficina General de Administración  
 IMARPE



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP  
INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ**



**2018**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP – 2018)

INDICE	Pág.
Presentación	2
1. Aspectos Generales	4
1.1 Misión	
1.2 Visión	
1.3 Objetivos Estratégicos	
1.4 Estructura Orgánica	
1.5 Número de Servidores Civiles que conforman la Entidad según régimen laboral	6
▪ Del Personal de la Entidad	
1.6 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	8
1.7 Fuentes de Financiamiento de las Acciones de Capacitación	9
2. Matriz PDP 2018	10



R. CASTILLO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS INSTITUTO DEL MAR DEL PERU – PDP 2018

### Presentación

El Instituto del Mar del Perú – IMARPE, es un Organismo Técnico Especializado del Ministerio Producción, orientado a la investigación científica; así como al estudio y conocimiento del mar peruano 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.

Por la riqueza de nuestro mar y su ecosistema, el IMARPE cuenta con cinco Direcciones Generales que contemplan diferentes líneas de investigación:

- Dirección General de Investigaciones de Recursos Pelágicos
- Dirección General de Investigaciones de Recursos Demersales y Litorales
- Dirección General de Investigaciones Oceanográficas y Cambio Climático
- Dirección General de Investigaciones en Acuicultura
- Dirección General de Investigaciones en Hidroacústica, Sensoramiento Remoto y Artes de Pesca.

La investigación, abarca el conocimiento del mar y dinámica mediante el estudio los procesos oceanográficos, físicos, químicos y biológicos con un enfoque ecosistémico, que 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 donde 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 el desarrollo oportuno de las investigaciones en el mar peruano y su biodiversidad, el IMARPE cuenta con tres buques de investigación científica a gran escala: el BIC Humboldt, el BIC Jose Olaya Balandra y el BIC Luis Alberto Flores Portugal y tres embarcaciones de investigación científica de menor escala: IMARPE IV, IMARPE V e IMARPE VI, de multipropósito para trabajo costero. Además se dispone de embarcaciones menores asignadas para apoyar en las labores de investigación a los laboratorios descentralizados del IMARPE.

  
N. MEDINA

  
R. CASTILLO

  
V. YEPEZ

  
J. CASTILLO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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 que también investigan otros factores de variabilidad propios del mar peruano.

El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la capacitación, que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del desarrollo de conocimientos o competencias, para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

En tal sentido, 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 los Recursos Humanos del Estado; la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en su artículo 12 indica que corresponde a SERVIR, planificar, priorizar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público. Asimismo de acuerdo a 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, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas – (PDP – 2018) 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 del IMARPE, contribuyendo a la mejora de la investigación, tecnología y gestión de los procesos administrativos que sirven de soporte a las investigaciones científicas para el cumplimiento de la misión institucional.



N. MEDINA

R. CASTILLO



V. YÉPEZ



J. CASTILLO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

1. **ASPECTOS GENERALES**

1.1 **MISIÓN**

Promover y realizar investigaciones científicas y tecnológicas del mar, aguas continentales y de recursos vivos de ambos, para el logro del aprovechamiento racional de los mismos; proporcionando información al Ministerio de la Producción y a la comunidad científica los estudios de manera veraz y oportuna.

1.2 **VISIÓN**

El Instituto del Mar del Perú (IMARPE) continúe con el liderazgo en las investigaciones sobre los ecosistemas marinos y de aguas continentales, contribuyendo al desarrollo sostenible de las pesquerías y de la acuicultura con un enfoque ecosistémico en el país.

1.3 **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

El IMARPE ha planteado cinco (05) Objetivos Estratégicos:

- Incrementar las investigaciones biológicas-pesqueras y poblacionales de los recursos hidrobiológicos, con enfoque ecosistémico para su manejo sostenible en el sector pesca y acuicultura.
- Fortalecer el conocimiento de la biodiversidad de los ecosistemas acuáticos para su aprovechamiento sostenible en el sector pesca y acuicultura.
- Incrementar las investigaciones oceanográficas y Limnológica de los ecosistemas acuáticos para pronosticar los impactos de la variabilidad climática en el sector pesca y acuicultura.
- Incrementar las investigaciones en tecnología de cultivos y biotecnología para el desarrollo acuícola en el sector pesca y acuicultura.
- Fortalecer la gestión institucional del IMARPE, como soporte del sector pesquero y acuícola.

1.4 **ESTRUCTURA ORGANICA**

**ORGANOS DE ALTA DIRECCIÓN**

CONSEJO DIRECTIVO  
DIRECCIÓN EJECUTIVA CIENTÍFICA  
SECRETARIA GENERAL

**ORGANO DE CONTROL**

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

**ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA**

1. **ORGANOS DE ASESORAMIENTO**

- OFICINA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
- OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA

N. MEDINA

R. CASTILLO

V. YÉPEZ

J. CASTILLO





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

2. ORGANOS DE APOYO

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

- Área Funcional de Recursos Humanos
- Área Funcional de Logística e Infraestructura
- Área Funcional de Contabilidad
- Área Funcional de Tesorería
- Área Funcional de Informática y Estadística
- Área Funcional del Centro de Documentación

ORGANOS DE LINEA

- DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES DE RECURSOS PELAGICOS
- DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES DE RECURSOS DEMERSALES Y LITORALES
- DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES OCEANOGRAFICAS Y CAMBIO CLIMATICO
- DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES EN ACUICULTURA
- DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES DE HIDROACUSTICA, SENSORAMIENTO REMOTO Y ARTES DE PESCA

ORGANOS DESCONCENTRADOS

LABORATORIOS COSTEROS A NIVEL NACIONAL

- Laboratorio Costero de Tumbes
- Laboratorio Costero de Paita
- Laboratorio Costero de Santa Rosa
- Laboratorio Costero de Huanchaco
- Laboratorio Costero de Chimbote
- Laboratorio Costero de Huacho
- Laboratorio Costero de Pisco
- Laboratorio Costero de Camana
- Laboratorio Costero de Ilo
- Laboratorio Continental de Puno

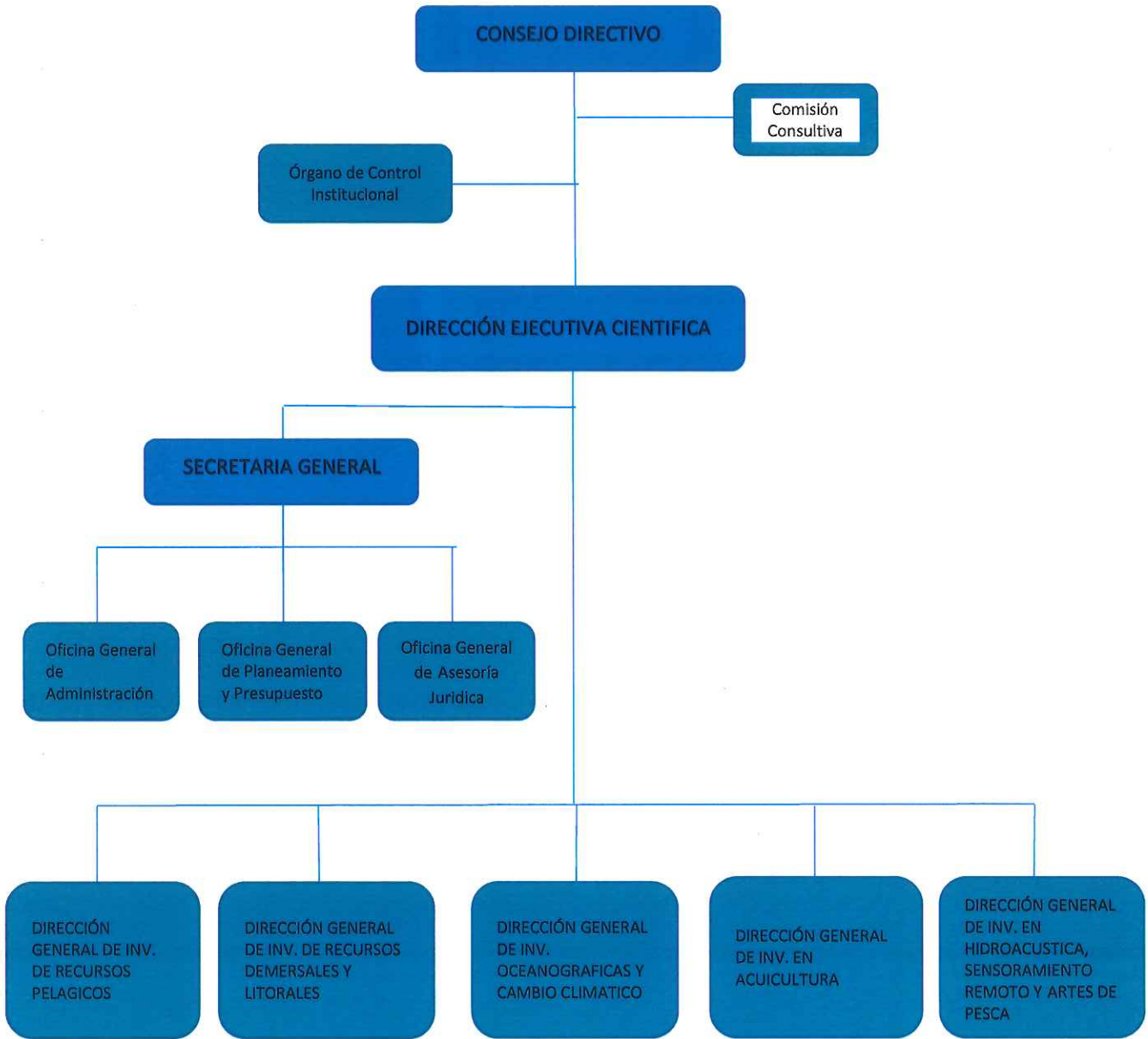


R. CASTILLO





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”



  
N. MEDINA

  
R. CASTILLO

  
V. VEPEZ

  
J. CASTILLO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**1.5 NUMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD SEGÚN REGIMEN LABORAL**

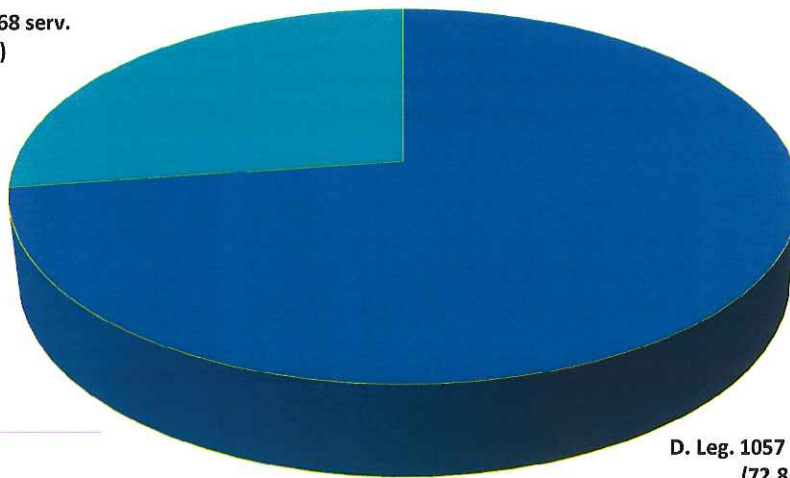
▪ **DEL PERSONAL DE LA ENTIDAD**

La Entidad cuenta con dos regímenes laborales, Decreto Legislativo N° 728 y 1057, sumados son 617 servidores civiles a nivel nacional (sede central, laboratorios costeros y continental).

En el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, actualmente laboran 168 servidores que equivalen al 27.2 % de la entidad y del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, son 449 que equivalen a 72.8 % del total de los servidores civiles que laboran en el IMARPE.

**MODALIDAD DE CONTRATO 2018**

D.Leg. 728 = 168 serv.  
(27.2 %)



D. Leg. 1057 = 449 serv.  
(72.8 %)

■ D. Leg. 1057 = 449 serv. ■ D.Leg. 728 = 168 serv.



N. MEDINA

R. CASTILLO



V. VÉPEZ



J. CASTILLO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Así mismo, los servidores civiles, se encuentran distribuidos de acuerdo a grupos ocupacionales de la siguiente manera:

NIVELES	D.Leg. 728	D.Leg. 1057	PEA
FUNCIONARIOS	10	1	11
DIRECTIVOS	29	8	37
PROFESIONALES	42	278	320
TECNICOS	68	162	230
AUXILIARES	19	0	19
<b>TOTAL PEA</b>	<b>168</b>	<b>449</b>	<b>617</b>



N. MEDINA

R. CASTILLO

V. YÉPEZ

J. CASTILLO



PERÚ

Ministerio  
de la Producción



IMARPE  
INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Los servidores civiles del Instituto del Mar del Perú (IMARPE), comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 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.

Del total de servidores civiles del IMARPE, el 51.9 % pertenece al grupo ocupacional de profesionales sin contar directivos ni funcionarios. Asimismo, el 32.3 % se encuentran en el grupo ocupacional de técnicos.

## 1.6 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018, 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 para Asignación de Personal – CAP
- Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017

En tal sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2017, se ejecutó al 100 %, siendo todas las acciones de capacitación de tipo de formación laboral. Además en el transcurso de la etapa de ejecución, se incluyeron acciones de capacitación imprevistas no programadas, todas vinculadas a los objetivos institucionales de la entidad.

Para la elaboración del presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, se ha considerado las metodologías propuestas por SERVIR; a través del **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)** que es un proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de brechas de competencias o conocimientos, las cuales se deben encontrar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos, objetivos y funciones de las áreas y a los objetivos estratégicos de la entidad.



R. CASTILLO





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” (2018-2027)  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Mediante el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), se ha logrado obtener el **Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2018)**, que es el instrumento que posibilita que la gestión de la capacitación sea eficaz, pertinente, oportuna y transparente, en la planificación de las Acciones de Capacitación de nuestra Entidad; considerando que del presupuesto asignado, el 70 % es para cubrir brechas de las áreas de investigación científica, y el 30 % para fortalecer los conocimientos del personal de las áreas administrativas en beneficio del desarrollo de la investigación científica.

Así mismo, cabe señalar que de acuerdo a la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil N° 30057, indica que las entidades públicas que aún no cuentan con una resolución de inicio del proceso de implementación podrán brindar solamente acciones de capacitación de formación laboral. La Formación Profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil; por lo tanto no se viene aplicando este tipo de capacitación.

#### 1.7 FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Para el presente año fiscal 2018, el Instituto del Mar del Perú (IMARPE), ha considerado en la Fuente de Financiamiento de **Recursos Ordinarios** el importe de S/ 180,000.00 soles, en la Meta 0013 - Acciones de Capacitación.

Finalmente, el IMARPE cuenta con convenios interinstitucionales con entidades públicas y privadas para las actividades de capacitación; mediante las cuales se pueden obtener becas o semi becas a nivel nacional e internacional de tipo de formación laboral.

  
N. MEDINA

  
R. CASTILLO

  
V. YÉPEZ

  
J. CASTILLO

2. MATRIZ PDP – 2018 – 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	DIRECCIONES GENERALES DE INV. Y LABORATORIOS COSTEROS Y CONTINENTAL	INVESTIGADORES Y PROFESIONALES	VARIOS	65	B6	INGLES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	I y II Trimestre	60,000.00	
2	DIRECCIONES GENERALES DE INV. Y LABORATORIOS COSTEROS Y CONTINENTAL	INVESTIGADORES	VARIOS	45	E8	REDACCIÓN CIENTIFICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	35,000.00	
3	AREA FUNCIONAL DE LOGISTICA E INFRAESTRUCTURA	OPERADORES LOGISTICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LAS DIRECCIONES GENERALES DE INVESTIGACION	VARIOS	30	A3	CONTRATACIONES DEL ESTADO MENORES A 8 UIT	FORMACIÓN LABORAL	CURSO TALLER	C2	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	I Trimestre	18,000.00	
4	DIRECCIONES GENERALES DE INV. Y LABORATORIOS COSTEROS Y CONTINENTAL	INVESTIGADORES	VARIOS	70	D8	ESPECIALIZACIÓN DE LA METODOLOGIA DE LA INV. CIENTIFICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	28,000.00	
5	DIRECCIONES GENERALES DE INVESTIGACION	INVESTIGADORES	VARIOS	30	D8	PLAN INTEGRAL DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS (PIGARS)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO TALLER	C1	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	12,000.00	
6	LABORATORIO CONTINENTAL DE PUNO	ADMINISTRATIVOS	VARIOS	2	B6	IDIOMAS QUECHUA Y AIMARA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO TALLER	C	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	1,200.00	
7	TODO EL PERSONAL SECRETARIADO	SECRETARIAS	VARIOS	30	H3	ACTITUD SECRETARIAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO TALLER	B	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	I y II TRIMESTRE	10,000.00	
8	TODO EL PERSONAL	TODOS LOS PUESTOS EN GENERAL	VARIOS	50	B5	CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES	FORMACION LABORAL	CURSO	B	REACCIÓN Y APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	15,340.00	
9	CENTRO DE DOCUMENTACIÓN	PROFESIONAL	SOLEDAD GUZMAN	1	H	CORRECCIÓN DE ESTILO II	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	460.00	
10	DIFERENTES AREAS	DIFERENTES PUESTOS	VARIOS	30	B1	POLITICAS Y GESTIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	0.00	



R. CASTILLO



11	DIFERENTES AREAS	DIFERENTES PUESTOS	VARIOS	30	J5	ANTICORRUPCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACION LABORAL	TALLER	B	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	0.00	
12	DIFERENTES AREAS	DIFERENTES PUESTOS	VARIOS	30	B1	GESTIÓN DE RIESGOS EN EL MARCO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	C	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	0.00	
13	DIFERENTES AREAS	DIFERENTES PUESTOS	VARIOS	30	B1	GESTION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	0.00	
14	DIFERENTES AREAS	DIFERENTES PUESTOS	VARIOS	30	J5	HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	FORMACION LABORAL	TALLER	C	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	0.00	
15	DIFERENTES AREAS	DIFERENTES PUESTOS	VARIOS	50	J4	INTEGRIDAD Y ETICA PUBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO TALLER	C	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	0.00	
16	DIFERENTES AREAS	DIFERENTES PUESTOS	VARIOS	30	J1	IGUALDAD DE GENERO	FORMACION LABORAL	TALLER	C2	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	0.00	
17	DIFERENTES AREAS	DIFERENTES PUESTOS	VARIOS	30	J1	VIOLENCIA DE GENERO	FORMACION LABORAL	TALLER	C2	APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	0.00	
													180,000.00	



*R. CASTILLO*





INSTITUTO DEL MAR DEL PERU



RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA CIENTÍFICA  
N°007 -2017- IMARPE/DEC

Callao, 29 de enero de 2017

VISTO:

El Memorándum n.º 011-2017-OGA-AFRH de fecha 10 de enero de 2017, emitido por la Coordinadora del Área Funcional de Recursos Humanos; el Memorándum n.º 033-2017-IMARPE/OGA de fecha 10 de enero de 2017, emitido por la Jefa de la Oficina General de Administración y el Informe n.º 019-2017-IMARPE/ OGAJ de fecha 18 de enero de 2017, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo n.º 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos;

Que, con la Ley n.º 30057 – Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad 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 10º 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;

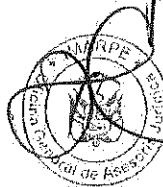
Que, el artículo 9º del Reglamento de la Ley n.º 30057, aprobado por el Decreto n.º 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los 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;



R. GUEVARA



G. CAÑOTE



R. CERRÓN



W. HUERTA

Que, con la 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, la Directiva, señala en su numeral 5.2.4, que el Comité de Planificación de la Capacitación es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

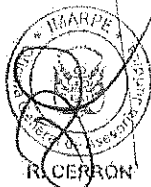
Que, el Numeral 6.3 de la Directiva se refiere al Costo de la Capacitación y en el Numeral 6.4.1.1 Fase 1 a la Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación indicando que aquel, está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles;

Que, en los tres primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado y en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación. La conformación del Comité de Planificación de la Capacitación se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad;

Que, el literal a) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva, referido a la Fase 1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, establece en cuanto a la elección de los representantes, que los servidores civiles eligen a dos representantes por un periodo de 3 años. Asimismo, que la elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad y que el candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica, mediante Informe n.º 019-2017-IMARPE/OGAJ de fecha 18 de enero de 2017, ha señalado que en aplicación de lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", habiéndose llevado a cabo la elección de los dos (02) representantes de los trabajadores, resulta jurídicamente viable que la entidad proceda a la designación del Comité de Planificación de Capacitación, mediante la expedición de la Resolución de Dirección Ejecutiva Científica respectiva;

Que, de acuerdo a las atribuciones conferidas en el inciso o) del artículo 15º del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Imarpe, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 345-2012-PRODUCE y estando a lo establecido en el Decreto Legislativo n.º 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; la Ley del Servicio Civil – Ley n.º 30057, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo n.º 040-2015-PCM y la Resolución Presidencia Ejecutiva que formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas";



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

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto del Mar del Perú – Imarpe, conforme al siguiente detalle:

- La Coordinadora (or) de Recursos Humanos, quien la preside;
- El Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;
- El señor Víctor Eduardo Yépez Pinillos, Director General de Investigaciones en Acuicultura, representante de la Alta Dirección;
- El señor Carlos Raúl Castillo Rojas representante titular de los trabajadores;
- El señor Christian Edgardo Paredes Espinal, representantes alterno de los trabajadores.

**Artículo 2°.-** La participación de la Coordinadora (or) de Recursos Humanos, del Jefe (a) de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y del representante de la Alta Dirección es a plazo indeterminado y la de los representantes de los trabajadores (titular y alterno) es de tres (03) años contados a partir de la notificación de la designación que mediante la presente Resolución se realiza.

**Artículo 3°.-** De conformidad con lo dispuesto por el literal b) del numeral 6.4.1.1 Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de la Directiva, son funciones del Comité de Planificación de la Capacitación las siguientes:

- 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.
- 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.

**Artículo 4°.-** Disponer se notifique la presente Resolución a los señores miembros del Comité de Planificación de la Capacitación del Imarpe, así como a la Dirección/Área Funcional a la que pertenecen a efectos que se les brinde las facilidades necesarias para el ejercicio de las funciones que les compete en el citado cuerpo colegiado.

Regístrese y comuníquese.

INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ  
IMARPE  
Blgo. Renato C. Guevara Carrasco  
Director Ejecutivo Científico

