



Resolución Directoral DE N° 157 -2011

Callao, 7 de mayo de 2011

VISTO:

El Informe UPER N° 204-2011 y el Informe DOA N° 139-2011
PRODUCE/IMARPE;

CONSIDERANDO:

Que, Mediante D.S. N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del D. Leg. N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realiza mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas (PDP).

Que, el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011 SERVIR/PE;

Que, el numeral 6.1. de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) estará conformado por al menos:

- El Secretario General, Gerente general o el que haga sus veces, quien lo presidirá.
- El Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces.
- El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- Un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno.

Que, de conformidad con el párrafo tercero del numeral 6.1 de la mencionada Directiva, señala que, en los tres primeros casos los integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo estos delegar su participación en un representante;

Que, respecto a la elección de los representantes de los trabajadores para integrar el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) en el IMARPE, se llevó a cabo una elección entre los servidores de la Entidad, habiendo sido elegido como representante titular el Econ. Mario Canales Castro y como representante alterno el Ing. Luis Lorenzo Pizarro Pereyra, profesionales del Área Administrativa y Área Científica respectivamente;



Con el visto bueno de la Oficina de Asesoría Jurídica, la Oficina de Planificación, Presupuesto y Evaluación de Gestión y la Oficina de Administración;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011 SERVIR/PE que, aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado y el Decreto Supremo N° 009-2001-PE "Reglamento de Organización y Funciones del IMARPE";

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Designar al Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de personas (PDP); conforme se detalla a continuación:

- C.P.C. Wendy Ingrid Huerta Rodríguez, Directora de la Oficina de Administración representante de la Dirección Ejecutiva, quien lo presidirá
- Ing. Adm. Manuel Federico Flores García, representante de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Evaluación de Gestión.
- Lic. Nelly Margarita Medina Sánchez, Jefe de la Unidad de Personal
- Econ. Mario Canales Castro, representante titular del personal de IMARPE
- Ing. Luis Lorenzo Pizarro Pereyra, representante alterno del personal de IMARPE

Artículo 2°.- El Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo para personal al servicio del Estado (PDP), que se refiere el artículo precedente, ejercerá sus funciones conforme las facultades y responsabilidades establecidas en las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobada por Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011 SERVIR/PE que, aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".

Artículo 3°.- Notificar la presente Resolución a los miembros del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo para personal al servicio del Estado (PDP), referidos en el artículo 1° de la presente Resolución, debiendo ser publicada en la página web del IMARPE.

Publíquese, registrese y comuníquese

INSTITUTO DEL MAR DEL PERU
IMARPE

Econ. GODOFREDO CAÑOTE SANTIAMARINA
Director Ejecutivo





Resolución Directoral DE N°-181-2011

Callao, 28 de junio de 2011

VISTO:

El Oficio N°001-2011 de fecha 28.06.2011 del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP);

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas (PDP);

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva DE N° 041-2011-SERVIR/GDCR se aprobó la Directiva N° 001-2011 "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al Servicio del Estado;

Que, mediante Resolución Directoral DE N° 157-2011 se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), que se encargará de la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal del Instituto del Mar del Perú;

Que, mediante Oficio N° 001-2011 de fecha 28.06.2011, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) presenta la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal (2012 -2016) del Instituto del Mar del Perú, para su aprobación;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Supremo N° 009-2010 y a las atribuciones conferidas en el Decreto Supremo N° 009-2001-PE "Reglamento de Organización y Funciones del IMARPE";

Con la visación de la Dirección Científica, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planificación, Presupuesto y Evaluación de Gestión, Oficina de Administración y de la Unidad de Personal;





SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal (2012-2016) del Instituto del Mar del Perú, que consta de 9 folios.

Artículo 2°.- El egreso que demande el cumplimiento de la presente Resolución Directoral se cargará al Presupuesto anual del Ejercicio Presupuestal respectivo, mediante la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado del Instituto del Mar del Perú.



Regístrese y Comuníquese

INSTITUTO DEL MAR DEL PERU
IMARPE

.....
Econ. CORDOBA CANO, RAFAEL
Director Ejecutivo

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL INSTITUTO DEL MAR DEL PERU

2012 -2016

Presentación

El gobierno a través del Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, luego mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba su reglamento y establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un **Plan de Desarrollo de Personas –PDP**.

El **PDP** es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado" que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del Instituto del Mar del Perú constituirá un instrumento que determine las prioridades de capacitación y alta especialización del personal.

Teniendo en cuenta que el IMARPE, es una institución del estado peruano especializada en la investigación científica y tecnológica de los recursos hidrobiológicos y su ambiente, requiere de una permanente capacitación de alto nivel acorde al desarrollo de las ciencias marinas y conexas a nivel de los países altamente desarrollados

La capacitación y alta especialización es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus aptitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Asimismo, busca optimizar la formación y desempeño de la persona en su labor actual, estando directamente relacionado con el desarrollo de los planes y objetivos institucionales.

En tal sentido, la capacitación y alta especialización constituye factor importante para que el trabajador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, ingenio creativo y autoestima que contribuya al desarrollo productivo del Sector Pesquero y del país.

El Plan de Desarrollo de Personas –PDP 2012-2016 ha sido formulado considerando el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado con la participación de todas las dependencias, las mismas que han reportado sus necesidades e intereses formativos y de desarrollo de su personal, vinculado a las estrategias de mejoramiento de la misión institucional.



Handwritten mark resembling the letter 'D'.

1. Marco Estratégico Institucional

1.1.Misión

Realizar las investigaciones científicas y tecnológicas en forma oportuna, eficiente y de calidad, que contribuyan al mayor conocimiento de los recursos hidrobiológicos y su ambiente, para fomentar la conservación de los ecosistemas acuáticos, su biodiversidad, y uso sostenible.

Asesorar al Ministerio de la Producción, bajo un enfoque ecosistémico para la toma de decisiones referidas al ordenamiento y regulación de las pesquerías, de la acuicultura y conservación del ambiente, en concordancia con los lineamientos del Sector Pesquero y con las condiciones naturales de los ecosistemas acuáticos.

1.2.Visión

Mantener el liderazgo en la investigación científica y tecnológica de los ecosistemas marinos, la biodiversidad, la acuicultura y sus pesquerías, asesorando al Ministerio de la Producción y al Sector Pesquero industrial y artesanal, en el ordenamiento pesquero y conservación del ambiente marino, en tiempo real y en el marco de un enfoque eco sistémico, utilizando tecnología de punta para la generación de actividades productivas.

1.3.Objetivos Estratégicos

- Proporcionar información adecuada y oportuna para la conservación de la biomasa y los ecosistemas, para la sostenibilidad de las actividades económicas.
- Realizar estudios del diagnostico poblacional de los principales recursos acuáticos vivos y sus indicadores biológicos-pesqueros, que sostienen las actividades pesqueras y acuícolas.
- Impulsar el desarrollo de la acuicultura, nuevas pesquerías y la pesca artesanal, para el incremento del consumo humano directo.
- Ejecutar monitoreos de la variabilidad espacio- temporal, captura/esfuerzo de la pesquería artesanal. Incrementar los estudios sobre especies susceptibles de explotación. Optimizar los estudios en Cultivo, Patobiología y Sanidad Acuática de especies hidrobiológicas, así como los que puedan cultivarse para la producción de insumos – Banco de Germoplasma
- Incrementar la capacidad de observación y entendimiento de la variabilidad del mar peruano, el clima marino y la calidad ambiental, y sus efectos sobre los recursos vivos, para mejorar la capacidad de pronóstico de los fenómenos naturales.



**"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO"**

- Fortalecer los monitoreos para mejorar la calidad de los pronósticos climáticos (físicos, químicos, variabilidad, afloramiento) , evaluación del fenómeno "El Niño" y los probables efectos en las pesquerías peruanas
- Capacitar y especializar a científicos del IMARPE, con grados académicos de primer nivel, en base a doctorados y maestrías por medio de Convenios con países altamente desarrollados en el estudio de las Ciencias Marinas.
- Optimizar la gestión y coordinación interinstitucional del IMARPE con el Sector Producción y la comunidad científica nacional e internacional.
- Difundir las investigaciones/servicios en beneficio de la comunidad científica nacional e internacional, especialmente en revistas indexadas especializadas en ciencias del mar.

2. Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, se requiere contar con servidores científicos y administrativos eficientes, siendo necesario desarrollar:

- Competencias para satisfacer los requerimientos de información de los clientes internos y externos en forma oportuna, con los más altos estándares de calidad.
- Competencias para comprometerse con el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, reconociendo la contribución del IMARPE en el desarrollo sostenible del país.
- Competencias vinculadas al respeto y práctica de valores, proactivo, creativo, innovador, confiable, con capacidades de autocontrol, con gran confianza en sí mismo y en los miembros de su entorno en la organización.
- Competencias relacionadas con actitudes de aprendizaje permanente de todo aquello que tenga que ver con el desarrollo de las ciencias del mar, generando condiciones para desarrollar una cultura organizacional orientada al aprendizaje, capacitación y alta especialización, permitiendo el desarrollo del talento de los servidores, lo que conlleva a la institucionalización de las buenas prácticas de Gestión.
- Competencias en innovación y uso de metodologías y tecnologías apropiadas para el buen desempeño de sus funciones, con actitud de aprendizaje permanente tanto de manera individual, grupal, como en redes virtuales.
- Competencias vinculadas con el marco legal que norma su accionar, teniendo como principio la ética profesional y el respeto al Estado de Derecho. Considerar que tan esencial es el control y la sanción como importante es impulsar una cultura de prevención y premiación al mérito y al esfuerzo desarrollado, teniendo como base la educación y la comunicación.



3. Objetivos y Estrategias de capacitación Quinquenal

3.1 Objetivos

- Fortalecer la cultura institucional de servicio a la nación, que propicie la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención y servicio a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.
- Sensibilizar y concientizar a los servidores de la institución sobre sus roles, contribuyendo a elevar sus competencias en los diferentes niveles, transmitiendo conocimientos y fortaleciendo la comunicación e información, para la cual se utilizan nuevas metodologías e instrumentos técnicos que permitan liderar las investigaciones científicas y tecnológicas en forma oportuna y de calidad, favoreciendo al mayor conocimiento de los recursos pesqueros y su ambiente.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento afianzando una óptima cultura y clima organizacional, lo que permitirá elevar los niveles de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Promover las oportunidades de capacitación, entrenamiento y especialización, así como la investigación sostenida de las competencias requeridas para el cumplimiento de los fines institucionales y el aporte al conocimiento de las ciencias marinas.

3.2 Estrategias

- Planificación y realización de maestrías, doctorados, pasantías y cursos de especialización orientados a fortalecer los conocimientos y experiencias de los avances científicos y tecnológicos sobre las ciencias marinas.
- Programación de eventos de especialización, diplomados, talleres, entre otros, para profundizar el dominio de conocimientos sobre gestión y procesos administrativos que sirvan de soporte para el desarrollo de las investigaciones científicas.
- Asignar anualmente en el Presupuesto Institucional de Apertura los recursos necesarios para financiar la capacitación formulada por la entidad.
- Gestionar nuevas fuentes de financiamiento en base a convenios de cooperación con entidades y organismos nacionales e internacionales, para el desarrollo de investigaciones científico- tecnológicas, así como programas de Gestión Ambiental, así como becas de perfeccionamiento mediante maestrías, doctorados, pasantías, entre otros.
- Fortalecer a la Unidad de Investigación y Desarrollo para conducir los procesos de capacitación y perfeccionamiento del personal científico, con



2

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO"

el objetivo de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

- Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e - learning) y el uso óptimo del CTI para mejorar el perfil requerido por el IMARPE, incrementando las capacidades, habilidades y conocimientos necesarios para el óptimo desarrollo productivo.

3.3 Datos de la población del IMARPE

El Instituto del Mar del Perú – IMARPE, cuenta con un total de 525 servidores, distribuidos por modalidad contractual:

164 personas contratadas bajo el régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728.

361 personas contratadas bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios –CAS –Decreto Legislativo N° 1057.

Asimismo, en el siguiente cuadro se puede observar la distribución del personal según las dependencias donde labora y/o presta servicios:

| DEPENDENCIA | D. Leg. N° 728 | D. Leg. N° 1057 CAS | Total |
|--|----------------|---------------------|-------|
| Presidencia Consejo Directivo | 1 | 4 | 5 |
| Dirección Ejecutiva | 3 | 2 | 5 |
| Oficina de Asesoría Jurídica | 2 | 1 | 3 |
| Oficina de Planif. Presup. Ev. Gestión | 7 | 1 | 8 |
| Oficina de Auditoría Interna | | 4 | 4 |
| Oficina de Administración | 2 | 2 | 4 |
| Unidad de Personal | 6 | 4 | 10 |
| Unidad de Contabilidad | 5 | 4 | 9 |
| Unidad de Tesorería | 4 | 4 | 8 |
| Unidad de Logística e Infraestructura | 13 | 19 | 32 |
| Imagen Institucional | 2 | 1 | 3 |
| Unidad de Informática | 4 | 3 | 7 |
| Unidad de Inv. Y Desarrollo | 4 | 3 | 8 |
| Asuntos Internacionales | 2 | 1 | 3 |
| Unidad de Flota | 8 | 33 | 41 |
| Dirección Científica | 3 | 5 | 9 |
| Dirección Inv. Rec. Pelágicos | 12 | 17 | 30 |
| Dirección Inv. Rec. Demersales | 17 | 36 | 54 |
| Dirección Inv. Oceanográficas | 16 | 28 | 45 |
| Dirección Inv. Acuicultura | 14 | 27 | 42 |
| Dirección Inv. en Pesca | 12 | 13 | 25 |
| Laboratorio de Tumbes | 6 | 15 | 21 |
| Laboratorio de Paita | 2 | 20 | 22 |
| Laboratorio de Chiclayo | | 16 | 15 |
| Laboratorio de Chimbote | 2 | 17 | 19 |
| Laboratorio de Huacho | 2 | 14 | 16 |
| Laboratorio de Pisco | 4 | 14 | 18 |
| Laboratorio de Ilo | 6 | 18 | 24 |



Q

**"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO"**

| | | | |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| Laboratorio de Puno | 2 | 10 | 12 |
| Laboratorio de Huanchaco | 2 | 16 | 18 |
| Laboratorio de Matarani | 1 | 9 | 10 |
| TOTAL | 164 | 361 | 525 |

Distribución del Personal, según grupo ocupacional

| Niveles | 728 | CAS | PEA |
|---------------|------------|------------|------------|
| Directivos | 46 | 2 | 46 |
| Profesionales | 38 | 253 | 293 |
| Técnicos | 73 | 106 | 179 |
| Auxiliares | 7 | | 7 |
| TOTAL | 164 | 361 | 525 |

3.4 Evaluación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personas – PDP se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación en forma oportuna de acuerdo a las acciones programadas en los PDP Anualizados.

Se prevé pruebas, que permitirán medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de su capacitación para determinar el grado de asimilación lo que permitirá identificar las brechas que deberán ser reforzadas en las siguientes acciones.

Asimismo, se deberá tomar en cuenta las Evaluaciones de Desempeño por competencias individuales y colectivas de orden semestral o anual, lo que permitirá gestionar las acciones de capacitación en competencias actitudinales, como por ejemplo trabajo en equipo, productividad, proactividad, etc.

4. Metas de Capacitación y evaluación

4.1 Metas e indicadores

Fortalecer las competencias para una cultura institucional de servicio a la nación.

Actualizar e integrar a los recursos humanos al desarrollo productivo, mediante la entrega de conocimientos, nuevos procesos y mejora de habilidades para optimizar el desempeño actual y futuro en puestos de trabajo.

- Indicador: Número de eventos de capacitación programados / Número de eventos de capacitación ejecutados.



"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"
"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO"

- Indicador: Número de servidores programados / Número de servidores capacitados.

Perfeccionar los conocimientos, habilidades funcionales y el clima laboral de las diferentes Unidades orgánicas, para el óptimo cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

- Indicador: Número de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias semestrales o anuales.

Identificar las brechas de conocimientos y habilidades, según los resultados obtenidos para reducirlas mediante eventos de reforzamiento.

- Indicador: Número de participantes – Eventos de Reforzamiento / número de participantes aprobadas.

Incrementar el liderazgo participativo, de integración y comunicación efectiva y lineal del personal Directivo con su entorno laboral.

- Indicador: Número de Directivos capacitados por Direcciones, Oficinas o Unidades.

Desarrollar competencias para el logro de la eficiencia individual y colectiva en la entidad.

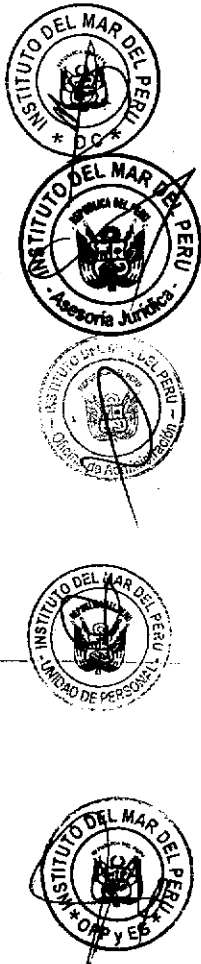
- Indicador: Número de Participantes en las capacitaciones por Direcciones, Oficinas o Unidades.
- Indicador: Inversión y horas de capacitación por grupo ocupacional.

4.2 Mecanismos de Seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- a. Evaluación de conocimientos: Mediante esta modalidad de evaluación se podrá verificar si los participantes asimilaron los conocimientos y habilidades que se pretendían en la capacitación; así como identificar las brechas que serán atendidas en los siguientes eventos de capacitación.
- b. Evaluación del desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo. Esta modalidad permitirá determinar los aciertos y desaciertos en la realización de las tareas y responsabilidades del personal, estableciendo el nivel satisfactorio, o no del cumplimiento de sus obligaciones, por lo que se sugerirá el reforzamiento en sus conocimientos, las cuales se implementarán semestralmente o anualmente, de acuerdo a lo dispuesto por la Entidad competente.

En esta modalidad de evaluación, se tomarán en cuenta las acciones referentes a competencias actitudinales como por ejemplo, trabajo en equipo, integración, proactividad, etc.



4
P

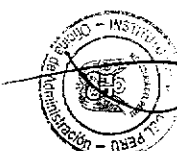


PERU
Ministerio del Mar y Pesca
de la Producción

Instituto del Mar del Perú

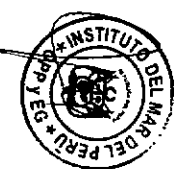
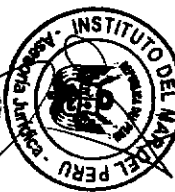
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2012 -2016

| NIVEL | CANTID. | LUGAR | CURSO | DURACION | AÑO | | | | | COSTO TOTAL (S/.) |
|-----------|---------|---------|---|----------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Doctorado | 1 | Europa | Ciencias Ambientales | 4 años | 75,000 | 75,000 | 75,000 | 75,000 | 75,000 | 300,000 |
| Doctorado | 2 | Europa | Evaluación y Manejo de Recursos Pesqueros | 4 años | 150,000 | 150,000 | 150,000 | 150,000 | 150,000 | 600,000 |
| Doctorado | 1 | México | Biología y Ecología | 4 años | 75,000 | 75,000 | 75,000 | 75,000 | 75,000 | 300,000 |
| Doctorado | 2 | Europa | Acuicultura | 4 años | 300,000 | 300,000 | 300,000 | 300,000 | 300,000 | 1,200,000 |
| Magister | 1 | Holanda | Geo Información Science & Earth Observation in Natural Management | 2 años | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 64,000 |
| Magister | 1 | México | Ecología Marina | 2 años | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 64,000 |
| Magister | 1 | Europa | Biodiversidad Marina y Conservación | 2 años | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 32,000 | 64,000 |
| Diplomado | 12 | Perú | Gestión Integrada de Calidad (ISO 9000, 14000, OHSAS 18000) | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 24,000 |
| Diplomado | 25 | Perú | Gerencia Pública | 8 meses | 36,000 | 36,000 | 36,000 | 36,000 | 36,000 | 180,000 |
| Diplomado | 4 | Perú | Contrataciones Públicas | 6 meses | 24,000 | 24,000 | 24,000 | 24,000 | 24,000 | 96,000 |
| Diplomado | 4 | Perú | Presupuesto Público | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 24,000 |
| Diplomado | 2 | Perú | Tributación | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 12,000 |
| Diplomado | 4 | Perú | Proyectos de Inversión Pública | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 24,000 |
| Diplomado | 2 | Perú | Auditoría Gubernamental | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 12,000 |
| Diplomado | 1 | Perú | Derecho Administrativo | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 |
| Diplomado | 1 | Perú | Cooperación Internacional | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 |
| Diplomado | 1 | Perú | Organización y Métodos | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 |
| Diplomado | 1 | Perú | Planeamiento Estratégico | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 |
| Diplomado | 2 | Perú | Finanzas Públicas | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 12,000 |
| Diplomado | 2 | Perú | Recursos Humanos | 6 meses | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 12,000 |
| Curso | 20 | Perú | Curso - Programación en Matlab | 1 mes | 2,400 | 2,400 | 2,400 | 2,400 | 2,400 | 12,000 |
| Diplomado | 2 | Perú | Manejo Integrado de Zonas Costeras | 3 meses | 2,400 | 6,000 | 2,400 | 2,400 | 6,000 | 12,000 |
| Curso | 20 | Perú | Acreditación de Laboratorios Norma ISO 17025 | 1 mes | 4,000 | 4,000 | 4,000 | 4,000 | 4,000 | 12,000 |
| Curso | 20 | Perú | Aplicación del MAP INFO y ARC VIEW | 1 mes | 3,000 | 3,000 | 3,000 | 3,000 | 3,000 | 15,000 |
| Curso | 10 | Perú | Sanidad Acuicola | 2 meses | 8,000 | 8,000 | 8,000 | 8,000 | 8,000 | 40,000 |
| Curso | 200 | Perú | Inglés Intermedio | 1 año | 50,000 | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 125,000 |
| Curso | 200 | Perú | Estadística avanzada | 3 meses | 150,000 | 150,000 | 150,000 | 150,000 | 150,000 | 600,000 |



P

| | | | | | | | | | | | |
|--------------|-----|------|--|------------|----------------|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|---------|
| Curso | 180 | Perú | Curso de Excel avanzado | 1 mes | 81,000 | 81,000 | | | | | 162,000 |
| Curso | 150 | Perú | Curso de Técnicas de Muestreo | 1 mes | 75,000 | 75,000 | | | | | 150,000 |
| Curso | 10 | Perú | Curso de Artes de Pesca | 1 mes | | 1,800 | 2,700 | 1,800 | | 2,700 | 9,000 |
| Curso | 30 | Perú | Curso Asistencia de Gerencia | 3 meses | 90,000 | 56,250 | 90,000 | 56,250 | | 90,000 | 270,000 |
| Curso | 250 | Perú | Curso de Redacción Científica | 1 mes | | 3,000 | 56,250 | 56,250 | 3,000 | 56,250 | 225,000 |
| Curso | 2 | Perú | Organización y gestión de Biblioteca | 3 meses | | | | | | | 6,000 |
| Curso | 2 | Perú | Organización y gestión de Archivos | 3 meses | 3,000 | | 3,000 | | | | 6,000 |
| Curso | 10 | Perú | Administración de Inventarios | 1 mes | 2,500 | | 2,500 | | | | 5,000 |
| Curso | 2 | Perú | RED HAT Sistema Operativo Linux para Administración de Servidores. | 10 días | 6,000 | | | | | | 6,000 |
| Curso | 2 | Perú | ETHICAL HACKING Tecnología para Administración de la Seguridad de la Información. | 15 días | 5,000 | 5,000 | | | | | 10,000 |
| Curso | 3 | Perú | WEBLOGIC Tecnología Web para registro y consulta remota de la información - IMARSIS. | 2 meses | 15,000 | 15,000 | | | | | 30,000 |
| Curso | 1 | Perú | DBA Administración de la Base de Datos ORACLE IMARSIS. | 1 mes | 10,000 | 10,000 | | | | | 40,000 |
| Curso | 4 | Perú | PL/SQL Manejador de la Base de Datos - IMARSIS y Otros. | 15 días | 5,000 | 5,000 | | | | | 10,000 |
| Curso | 6 | Perú | Mantenimiento de motores y máquinas | 1 mes | 12,000 | 0 | 0 | 0 | | 12,000 | 24,000 |
| Curso | 6 | Perú | Seguridad a bordo | 1 mes | 12,000 | 12,000 | | | | 12,000 | 24,000 |
| Taller | 50 | Perú | Seguridad y Salud en el Trabajo y Defensa civil | 1 semana | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | | 6,000 | 30,000 |
| Taller | 250 | Perú | Sistema de Control Interno en la Gestión Pública | 3 días | 5,000 | 5,000 | | | | | 10,000 |
| Taller | 200 | Perú | Liderazgo e Inteligencia Emocional (Coaching) | 1 mes | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | | 6,000 | 30,000 |
| TOTAL | | | | S/. | 612,800 | 1,209,460 | 1,090,860 | 1,031,460 | 930,360 | 4,876,000 | |



2