



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° - 016 -2012

Callao, 30 de enero de 2012

VISTO:

El Oficio N° 001-2012 de fecha 30 de enero de 2012, del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP);

CONSIDERANDO:

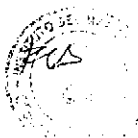
Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de 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 conocimiento de las personas al Servicio del Estado;

Que, con Resolución Directoral DE N° 181-2011 de fecha 28 de junio de 2011, se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal (2012 – 2016) del Instituto del mar del Perú, que consta de 9 folios que, servirá de base para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personal Anual para el ejercicio 2012;

Que, mediante Resolución Directoral DE N° 015-2012 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 Anual para el ejercicio 2012 del Instituto del Mar del Perú;

Que, mediante Oficio N° 001-2012 de fecha 30 de enero de 2012, El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) presenta la propuesta del Plan de Desarrollo de Personas Anual – 2012 del Instituto del Mar del Perú, para su aprobación;



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";

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 Anual – 2012 del Instituto del Mar del Perú que, consta de 09 folios y que forma parte de la presente resolución directoral.

Artículo 2°.- El egreso que demande el cumplimiento de la presente Resolución Directoral se cargará al Presupuesto anual del Ejercicio Presupuestal 2012 del Instituto del Mar del Perú.

Regístrese y comuníquese.



[Handwritten signature]

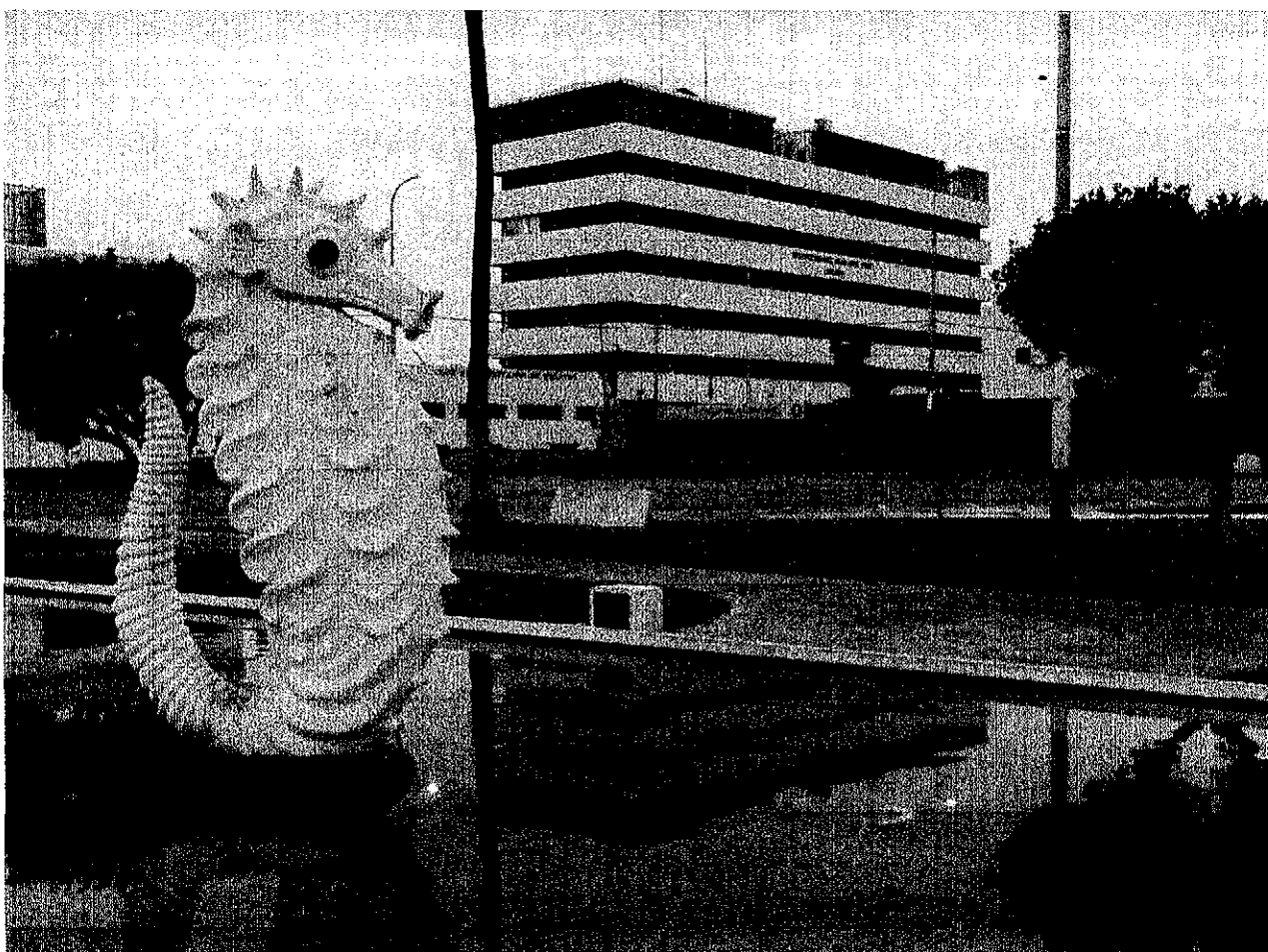
[Handwritten initials]

INSTITUTO DEL MAR DEL PERU
IMARPE
[Signature]
Mg. CARLOS PALOMARES PALOMARES
Director Ejecutivo



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

INSTITUTO DEL MAR DEL PERU



2012

I. TITULO
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

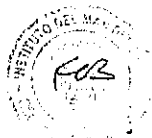
II. INDICE

Presentación

1. Aspectos Generales
 - 1.1 Misión
 - 1.2 Visión
 - 1.3 Objetivos
 2. Evaluación
 - 2.1 Del Personal de le entidad
 - 2.2 Evaluación Diagnóstica
 - 2.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación
 3. De las Actividades de Capacitación
 - 3.1 Capacitación In House
 - 3.2 Capacitación Especializada
 4. Financiamiento
- Anexo 1: Acciones de Capacitación



P



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS INSTITUTO DEL MAR DEL PERU

2012

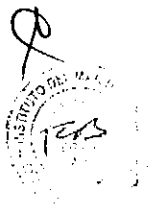
Presentación

El Instituto del Mar del Perú (IMARPE) es un Organismo Técnico Especializado del Sector Producción, Subsector Pesquería, 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 con respecto al uso racional de los recursos pesqueros y la conservación del ambiente marino, contribuyendo activamente con el desarrollo del país. De conformidad con Ley del Instituto del Mar del Perú normado por el Decreto Legislativo N° 95, el IMARPE tiene autonomía científica, técnica, económica y administrativa y actúa en concordancia con la política y objetivos que apruebe el Ministerio de Pesquería, actualmente Ministerio de la Producción.

Para el desarrollo de su misión institucional, el IMARPE cuenta con personal científico y administrativo de formación interdisciplinaria representando un importante potencial humano con mucha experiencia y trayectoria profesional.

Asimismo, 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 que su personal esté en permanente capacitación, procurando optimizar la formación y desempeño de las personas en su labor actual, estando directamente relacionado con el desarrollo de los planes y objetivos institucionales.

En tal sentido, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.; así como la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal (2012-2016), que fuera aprobado por el IMARPE mediante Resolución Directoral DE N° 181-2011 de fecha 28.06.2011 y remitido a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), se ha elaborado el presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado (PDP Anualizado) 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 calidad de la investigación, así como en la gestión de los procesos administrativos que sirven de soporte a las investigaciones científicas, por consiguiente el logro de los planes y objetivos institucionales.



1. Aspectos Generales

1.1 Misión

Lograr un sistema de capacitación que contribuya a mejorar la calidad de los servicios de manera eficiente y oportuna y que influya de manera permanente en el desarrollo profesional-técnico y formación personal para la consecución de los objetivos institucionales.

1.2 Visión

Desarrollar las competencias del personal en sus diferentes niveles mediante estrategias y metodologías innovadoras de capacitación promoviendo la mejora continua y permanente en el desempeño laboral personal y colectivo.

1.3 Objetivos

Objetivo General

Fortalecer las competencias del personal transmitiendo conocimientos y optimizando la comunicación e información para el logro de la misión institucional; así como brindar oportunidades de carrera y desarrollo profesional.

Objetivos Específicos

- Incrementar los conocimientos con nuevas metodologías 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, y en tecnología de la información y comunicación (TIC,s)
- Desarrollar el pensamiento estratégico y la capacidad de gestión y habilidades directivas para liderar los procesos de cambio en la administración pública e incrementar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al servicio.
- Desarrollar las competencias y habilidades en el proceso de implementación de Sistemas de Gestión de la Calidad.
- Desarrollar habilidades en el manejo de herramientas avanzadas de software de aplicación.
- Optimizar los conocimientos en el desarrollo de un modelo de gestión de seguridad y los riesgos de la información en el tema organizacional.
- Mejorar las competencias sobre gestión y procesos administrativos que sirvan de soporte para el desarrollo de las investigaciones científicas.

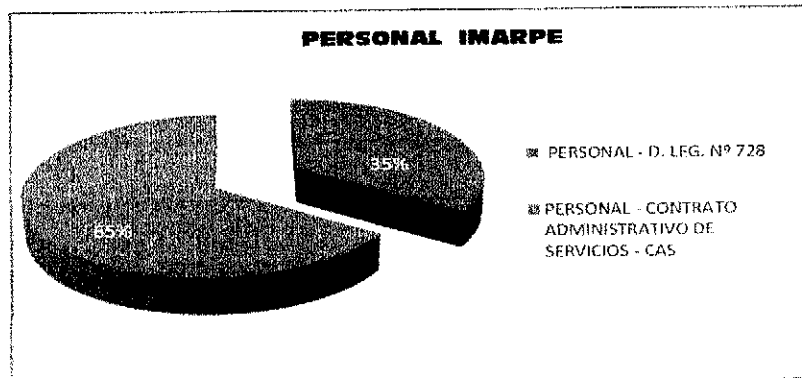
2. Evaluación Diagnóstica

2.1 Del Personal de la entidad:

Actualmente la Entidad cuenta con 166 personas contratadas bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada normado por el Decreto Legislativo N° 728. Asimismo, para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales cuenta con 315 personas bajo la modalidad de Contratos Administrativa de Servicios-CAS a nivel de la sede central y Laboratorios Costeros y Regional.



El personal contratado bajo el Régimen Laboral del D. Leg. N° 728 representa el 35% de la población del IMARPE, y el 65% está representado por el personal contratado bajo la modalidad de CAS; siendo el mayor porcentaje de personal de la entidad.



Asimismo, el personal se encuentra distribuido de acuerdo a grupos ocupacionales, los mismos que se enuncian en el cuadro siguiente:

DISTRIBUCION DE PERSONAL POR GRUPO OCUPACIONAL

Niveles	728	CAS	PEA
Funcionarios	1	1	2
Directivos	40	4	44
Profesionales	38	189	227
Técnicos	80	121	201
Auxiliares	7		7
TOTAL	166	315	481

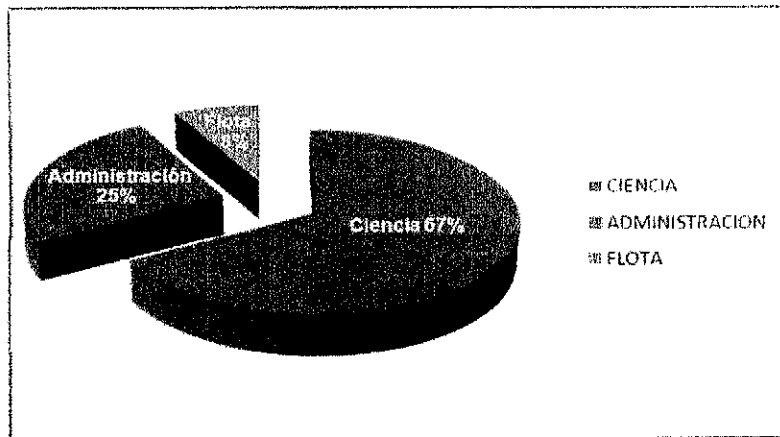
El mayor número de personal se concentra en los Grupo Ocupacional de Profesional y Técnico bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, el mismo que es contratado para atender las demandas de investigación y de administración por parte de la Entidad, teniendo en cuenta que el personal contratado por el D. Leg. N° 728 resulta insuficiente para las afrontar las exigencias actuales del Instituto.

RECURSOS HUMANOS POR ÁREAS

CIENCIA	359
ADMINISTRACION	122
FLOTA	38
TOTAL	481

7





El mayor porcentaje de personal se concentra en Area Científica, el cual representa el 67% de la población total de la entidad, en tanto que la Administración está representada por un 25% de personal seguido por el Area de Flota (Personal de los Buques de Investigación Científica de la sede central y, Laboratorios Costeros y Continental).

2.2 Evaluación

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado ha sido formulado teniendo como referencia los siguientes documentos de gestión institucional:

- Lineamientos Estratégicos de la Política Sectorial
- 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 Capacitación Quinquenal –PDP 2012-2016

En la evaluación al Plan Operativo Institucional 2011, relacionado con la capacitación ejecutada en ese Ejercicio, se ha determinado que el Presupuesto en Capacitación sólo se ha ejecutado en un 15% del Presupuesto Ejecutado, situación presentada por razones estrictamente presupuestales; así como la atención de otras actividades que se tuvo que atender.

Asimismo, para la elaboración del presente Plan se ha tomado en consideración la información alcanzada por todas las dependencias de la Entidad, las mismas que han reportado sus necesidades e intereses formativos y de desarrollo de su personal, vinculado a las estrategias de cumplimiento de la misión institucional, mediante el procedimiento de evaluación a través del Formato de Identificación de Necesidades de capacitación cuyos resultados definen el diagnóstico de requerimientos de capacitación a atender en el Ejercicio Fiscal 2012.

Los resultados de esta evaluación han permitido determinar que es necesario fortalecer las competencias del personal a través de la transmisión de conocimientos en nuevas metodologías e instrumentos técnicos en investigación científica y tecnológica; así como relacionado con los ecosistemas marinos, la biodiversidad, la acuicultura y sus pesquerías; de igual forma mejorar las competencias sobre gestión y procesos administrativos; apreciándose lo siguiente:

El 68% del requerimiento de capacitación está orientado al personal científico, destinado al desarrollo de capacidades y habilidades en nuevas metodologías y técnicas para mejorar la calidad de la investigación científica.



El 32% de la propuesta de capacitación para el personal administrativo, la misma que está enfocada a desarrollar y mejorar las competencias sobre gestión y procesos administrativos que sirvan de soporte para el desarrollo de las investigaciones científicas.

2.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

El seguimiento y la evaluación de la capacitación propuesta tendrán como fin valorar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP. Al finalizar la evaluación se identificarán las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y se verificarán los resultados esperados por la Unidad de Personal en coordinación con la Unidad de Investigación y Desarrollo a través de las siguientes modalidades:

- Evaluación de conocimientos: a través de técnicas e instrumentos (pruebas) que permitan verificar el grado de aprendizaje; así como los conocimientos adquiridos o habilidades por los participantes respecto a los contenidos de las actividades de capacitación, lo que permitirá identificar la brecha que serán reforzadas en las siguientes acciones. Esta acción permitirá verificar si se han alcanzado los objetivos trazados en el Plan de Desarrollo. Asimismo, este tipo de evaluación será útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias de conocimientos y habilidades funcionales.
- Evaluación del Desempeño: considerada como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que las personas participantes están aplicando lo aprendido en las actividades y responsabilidades en su respectivo puesto de trabajo, las mismas que serán útiles para las acciones de capacitación en competencias actitudinales. Esta evaluación será implementada en forma semestral o anual, teniendo en cuenta la decisión institucional,

3. De las actividades de Capacitación

Son los procesos de enseñanza-aprendizaje relacionados con las competencias y valores de las personas al servicio de la Entidad para la mejora continua de la gestión institucional, las mismas que se imparten a través de la formación profesional y laboral. Se desarrollan en la forma planeada, teniendo relación directa con las funciones que desempeñan en el ejercicio del cargo.

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se han definido las siguientes acciones de capacitación:

Capacitación In House

Son programas corporativos cerrados, diseñados bajo los más altos estándares de calidad para responder a necesidades específicas del recurso humano de la entidad, en el marco de los objetivos estratégicos del mismo, serán diseñados por instituciones públicas o privadas y/o personas naturales con conocimiento especializado en temas específicos.

Los beneficios que esta modalidad de capacitación brinda, están orientados al incremento de las capacidades del personal, intercambio de experiencias del grupo y los costos por cursos o talleres resultan más económicos.

Para tal fin, la Entidad cuenta con la infraestructura y tecnología necesaria para el desarrollo de esta modalidad de capacitación.



ROB



Capacitación Especializada

Está orientada a temas especializados, el incremento de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades y mejora de las actitudes y comportamientos del personal que conlleven a incrementar la productividad y eficiencia de la Entidad. Esta capacitación será dictada a través de instituciones públicas o privadas o personas naturales especializadas.

Asimismo, de existir la necesidad de que el personal participe en eventos de capacitación que no fueran programados en el presente Plan, para su atención deberá contar con la opinión de la Unidad de Personal sobre las características del evento solicitado y la coherencia con las competencias funcionales de la unidad orgánica solicitante y las personas propuestas; además de la opinión presupuestal

4. Financiamiento

En el Plan Quinquenal se había considerado la suma de S/. 612,900, Presupuesto que consideraba la propuesta de dos Doctorados y una Maestría para el año 2012 a llevarse a cabo en el extranjero para profesionales científicos; sin embargo de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para el año 2012 solo se cuenta con la suma de S/. 100,000.00 (Cien Mil y 00/100 Nuevos Soles) para financiar la capacitación del personal de las diferentes dependencias de la Entidad, la misma que se encuentra prevista en el Presupuesto Institucional de Apertura- PIA.

Por tal motivo, a fin de atender los requerimientos de capacitación para el presente Ejercicio se ha efectuado un reajuste en el presupuesto estimado en el Plan Quinquenal correspondiente al año 2012.

Teniendo en cuenta los limitados recursos de la Entidad, se prevé la suscripción de convenios específicos de cooperación con instituciones públicas y/o privadas que permitan apoyar en la capacitación a través de becas o semi-becas.



8



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - INSTITUTO DEL MAR DEL PERU (IMARPE) 2012

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	N° DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN TEMÁTICA	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	N° PARTICIPANTES EN CADA SESIÓN	PRESUPUESTO	PERIODO DE EJECUCIÓN
Curso de Inglés Intermedio	2	Capacitar a los profesionales que tengan conocimientos de Inglés Intermedio que les permita el manejo del idioma en desarrollo de su labor, así como, en la comunicación en eventos internacionales.	Personal científico	20	24,000.00	Anual
Curso de Excel Avanzado	2	Dominar la herramientas avanzadas del Excel, diseñar hojas de cálculo complejas definiendo diferentes tipos de gráficos con presentación de alta calidad, dirigido al personal con experiencia básica de Excel.	Personal científico	25	24,000.00	Anual
Taller Sistema de Control Interno en la Gestión Pública		Mejorar los conocimientos para el fortalecimiento de los sistemas de control interno en la Entidad, para mejorar la gestión en el logro eficaz de los objetivos y metas institucionales.	Personal administrativo	80	5,000.00	1er. Semestre
Estadística Avanzada	2	Elevar el nivel estadístico del personal a efectos de continuar con la mejora de la calidad de las investigaciones científicas del IMARPE.	Personal científico	10	20,000.00	2do. Semestre
Curso de Contrataciones del Estado	1	Afianzar al personal en el conocimiento del Sistema de Abastacimientos	Personal administrativo	3	9,000.00	1er. Semestre
Curso de Personal	1	Capacitar al personal en el manejo del Sistema de Recursos Humanos.	Personal administrativo	2	6,000.00	1er. Semestre
Curso de Contabilidad	1	Capacitar al personal en el manejo del Sistema de Contabilidad Pública.	Personal administrativo	1	3,000.00	1er. Semestre
Curso de Tributación	1	Afianzar al personal de tributación para el manejo de los tributos	Personal administrativo	1	3,000.00	2do. Semestre
Curso de Presupuesto Público	1	Capacitar al personal en el manejo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.	Personal administrativo	1	3,000.00	2do. Semestre
Curso de Auditoría Gubernamental	1	Capacitar al personal del Organismo de Control Institucional	Personal administrativo	1	3,000.00	2do. Semestre
TOTAL S/.					100,000.00	



P



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - INSTITUTO DEL MAR DEL PERU-IMARPE 2012 (*)

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	N° DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN TEMÁTICA	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	N° PARTICIPANTES EN CADA SESIÓN	PRESUPUESTO	PERIODO DE EJECUCIÓN
Curso de Técnicas de Muestreo	1	Afianzar los conocimientos de personal científico en el proceso de toma de información de campo	Personal científico	15	15,000.00	1er. Semestre
Curso de Sanidad Acuática	1	Elevar los conocimientos en acuicultura para el incentivo de la investigación de cultivo de peces	Personal científico	2	8,000.00	2do. Semestre
Curso de Asesoría Jurídica	2	Capacitar al personal de la Oficina de Asesoría Jurídica	Personal administrativo	1	7,000.00	Annual
TOTAL S/.					30,000.00	

(*) Actividad de capacitación complementaria, de existir mayor presupuesto



[Handwritten signature]

