



# Resolución Directoral

N° 052 -2019 DE/ENAMM

Callao, 06 FEB. 2019

Visto; el memorándum N° 041-B-2019/ENAMM/SP de fecha 6 de febrero del 2019 cursado por la Jefa (e) de la Sección de Personal de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau".

## CONSIDERANDO:

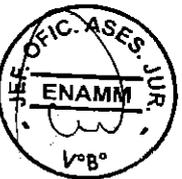
Que, mediante Decreto Supremo N° 070-DE-SG de fecha 30 de diciembre de 1999, se aprueba la Organización y Funciones de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" y por Resolución Ministerial N° 516-DE-SG de fecha 03 de abril del 2001; se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau".

Que, el pre citado Reglamento en su artículo 7° precisa que la Dirección es el órgano del más alto nivel de este Centro Superior de Estudios, contando con las atribuciones y prerrogativas de un Jefe de Institución Pública Descentralizada del Sector Defensa, con autonomía económica, administrativa y académica.

Que, por Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector Público, tiene por finalidad establecer las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 13 de agosto de 2016, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión de Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; la misma que a su vez deroga la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-Pe.



Que, a través de la Resolución Directoral N° 151-2017 DE/ENAMM de fecha 17 de mayo del 2017, se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP, para el periodo del 2017 al 2020.

Que mediante documentación de visto, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP de este Centro Superior de Estudios, valida el referido Plan elaborado por la Sección de Personal, conforme a lo señalado en el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.

Que, el numeral 6.2 de la Directiva citada en el párrafo anterior, señala que las acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de Personas se financian total o parcialmente con recursos de la entidad en la que labora el servidor, por lo que, la Sección de Presupuesto señala que se cuenta con disponibilidad presupuestal para financiar las acciones de capacitación programadas para el periodo 2019 hasta por el monto de VEINTE MIL SOLES (S/. 20,000.00).

De conformidad con lo establecido en el inciso (e) del artículo 10° de la Organización y Funciones de la Entidad, aprobada por Decreto Supremo N° 070 DE/SG, y con la visación del Sub Director, Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica y Jefa (e) de la Sección de Personal.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el “Plan de Desarrollo de las Personas de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau” – 2019”, conforme al anexo que forma de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** La presente Resolución y el anexo al que se refiere el artículo 1 deber ser puestas en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, notificándose a la Dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese.

Capitán de Navío  
Director de la Escuela Nacional de  
Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”  
Marco Aurelio NICOLINI Del Castillo  
01806774



Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

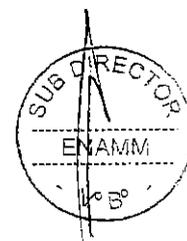
## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2019 DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

### PRESENTACIÓN

Las acciones de capacitación en las entidades públicas tienen como finalidad la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas, desarrollo de competencias o conocimiento, reflejado en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos; y es una estrategia fundamental para alcanzar los objetivos institucionales.

El PDP Anualizado de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" ha sido elaborado vinculando a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

Es por ello la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" requiere contar con servidores(as) civiles capacitados(as) e identificados(as) con su visión de desarrollo, considerando así mismo que dentro de la modernización del Estado, es política nacional contar con recursos humanos debidamente capacitados que respondan a las necesidades actuales a fin que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios brindado a los ciudadanos.



BICENTENARIO PERÚ 2021

El Perú Primer



Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## INDICE

### 1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Instrumentos de Gestión
- 1.2 Marco Estratégico Institucional
  - 1.2.1 Misión Institucional
  - 1.2.2 Visión Institucional
  - 1.2.3 Objetivos Estratégicos Institucionales
- 1.3 Estructura Orgánica
- 1.4 Responsabilidades
- 1.5 Datos de la Población de la ENAMM
- 1.6 Etapa de ejecución
  - 1.6.1 Condiciones para su otorgamiento
  - 1.6.2 Compromisos que asumen los beneficiarios de capacitación
  - 1.6.3 Obligación de la entidad
  - 1.6.4 Facilidades para la capacitación registrada en el PDP
- 1.7 Estrategias de Capacitación

### 2. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

- 2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- 2.2 Matriz de capacitación ENAMM

### 3. INVERSIÓN

### 4. ANEXOS



BICENTENARIO PERÚ 2021

EL PERÚ 2011-2016



Ministerio  
de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante  
"Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2019 DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

### 1. ASPECTOS GENERALES

#### 1.1 Instrumentos de Gestión

Para elaborar el Plan de Desarrollo de Personas — PDP del 2019, se han tomado en cuenta los siguientes instrumentos de gestión:

- ✓ Ley N° 30057 — Ley del Servicio Civil.
- ✓ Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- ✓ Directiva "Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- ✓ Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la ENAMM, aprobado con Resolución Ministerial N° 516-DE-SG.
- ✓ Manual de Organizaciones y Funciones - ROF de la ENAMM, aprobado con Resolución Directoral N° 101-DE/ENAMM, que describe las funciones específicas, autoridad, responsabilidad y requisitos mínimos que debe reunir el trabajador que ocupa cada cargo.
- ✓ Plan Estratégico Institucional ENAMM PEI (2014 — 2020), aprobado por Resolución Directoral N° 118-2014-ENAMM.



#### 1.2 Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas-PDP de la ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", para el año fiscal 2019, está considerando la Misión, Visión y los Objetivos Estratégicos Generales de la ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU" PEI, aprobado con Resolución Directoral N° 118-2014-ENAMM.

##### 1.2.1 Misión Institucional

Formar, entrenar y capacitar a profesionales y especialistas en el entorno marítimo; de acuerdo a estándares establecidos por la Organización Marítima Internacional (OMI); fomenta el desarrollo de la conciencia marítima, promueve la creación y difusión de la cultura, el desarrollo científico y humanista, el conocimiento, la calidad educativa; el cambio y la formación integral de la persona como instrumento de su propia realización, inspirados en principios y valores; para lo cual cuenta con profesionales calificados y elevados niveles tecnológicos.



BICENTENARIO  
PEPU 2021

EL PERÚ PRIMA







Ministerio  
de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante  
"Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

#### 1.4 Responsabilidades

- a) **Directivos:** son responsables de propiciar la capacitación de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional de sus servidores y al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos en sus respectivos puestos de trabajo.
- b) **Los servidores y servidoras:** son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- c) **La Sección de Personal;** es responsable de cumplir lo establecido en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- d) **La Sección de Abastecimientos:** conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende la solicitud de capacitación aprobada.



#### 1.5 Datos de la Población de la ENAMM

La Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", cuenta con un total de 143 servidores, distribuidos por régimen laboral.

RÉGIMEN LABORAL	CONDICIÓN LABORAL	TOTAL
Decreto Legislativo N° 276	Contratados	32
	Nombrados	25
	Profesional de la Salud	1
	Docentes a tiempo parcial	3
	Docente Concurso Público de Méritos	27
Decreto Legislativo N° 1057	Empleados y Obreros	55
<b>TOTALES</b>		<b>143</b>



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

EL PERÚ PRIMER



PERÚ

Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

### 1.6 Etapa de Ejecución

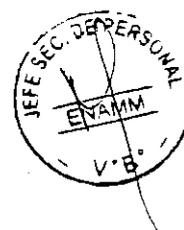
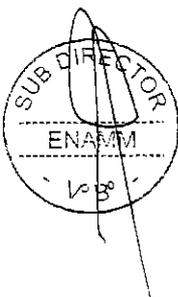
#### 1.6.1 Condiciones para su Otorgamiento

- a) La ejecución del Plan de Desarrollo de Personas se iniciara el 01 de febrero del 2019.
- b) Contar con vínculo laboral, haber superado el año de servicio en la entidad al momento del otorgamiento.
- c) La capacitación será de tipo de formación laboral.
- d) El otorgamiento y el acceso de la capacitación se basaran en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.
- e) El servidor podrá acceder a una sola capacitación durante el ejercicio fiscal.

#### 1.6.2 Compromisos que asumen los beneficiarios de Capacitación

El trabajador se obliga a permanecer en la entidad de acuerdo al valor de la capacitación tal como lo señala en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 1412016-SERVIR-PE, que se muestra a continuación:

Cuadro 1: Valor de la Capacitación para determinar la duración del Tiempo de permanencia	
Valor de la capacitación	Tiempo de permanencia
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT hasta 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 240 días calendario



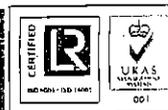
BICENTENARIO PERÚ 2021

El Perú Primero



Ministerio  
de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante  
"Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

El servidor civil antes de iniciada su capacitación refrendara el formato de compromiso de capacitación, en la cual asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento, autorizando se le descuente de sus ingresos mensuales o liquidación de sus vacaciones pendientes, por los siguientes motivos tales como:

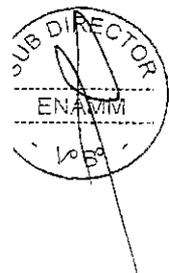
- **Incumplimiento del tiempo de permanencia** en caso se desvincule por renuncia voluntaria, se descontara según sea el caso desde la parte proporcional del tiempo no cumplido de permanencia hasta el 100% del costo de la capacitación.
- **La No culminación de la capacitación** por razones personales el descuento será del 100% del monto pagado por la Entidad.

El Valor de la capacitación (VC) se calcula de acuerdo a la siguiente:

- Si la capacitación se brinda fuera de la jornada de servicio, el valor de la capacitación es la suma de los costos directos e indirectos.
- Si la capacitación se brinda dentro de la jornada de servicio, el valor de la capacitación se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$VC=CC+ECHS$$

- ✓ VC: Valor de la Capacitación
- ✓ CC: Costos de la Capacitación, es decir la suma de los Costos Directos e Indirectos.
- ✓ DC: Duración de la Capacitación, la cual se registra en la Matriz PDF' en horas cronológicas.
- ✓ FHT: Cantidad de horas de capacitación que el servidor realiza fuera de su jornada de servicio.
- ✓ ECHS: Equivalencia en costo por hora del beneficiario de capacitación en función de su remuneración mensual por la cantidad de horas de la jornada de servicio afectada.



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

EL PERÚ PROGRESA



PERU

Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

$$ECHS = ([Remuneración Mensual del Servidor/30/81 *(DC - FHT)])$$

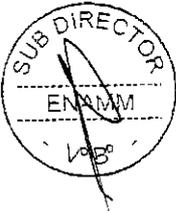
El Tiempo de permanencia (TPC) se calcula de acuerdo a lo siguiente:

$$\text{Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días} = (DC/8)*2$$

La duración de la capacitación (DC) se registra en la Matriz PDP en horas cronológicas. En ese sentido, el cálculo del doble de tiempo de duración de la capacitación en días, se realiza de la siguiente manera:

Al Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días, se le adiciona la cantidad de días calendario previsto en el Cuadro 1, de acuerdo al Valor de la Capacitación calculado. La cantidad de días que resulte es el Tiempo de permanencia al que se debe comprometer el beneficiario de capacitación. Dicho resultado se considera como días calendarios.

**Devolución el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda**



Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación.



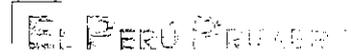
Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el Tiempo de permanencia al que se comprometió, debe devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$RVC = VC * [(TPC - TPR) / TPC]$$

- ✓ RVC: Remanente del valor de la capacitación
- ✓ TPC: Tiempo de permanencia en días calendarios a los que se comprometió.
  - ✓ TPR: Tiempo de permanencia en días calendarios que cumplió.



BICENTENARIO PERÚ 2021

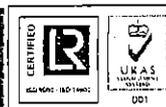




PERÚ

Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

**Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad**

Los Beneficiarios de capacitación deben aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias como parte de su política interna de capacitación, el servidor deberá sujetarse a dicha política. En ambos casos, el servidor debe acreditar su calificación con el documento correspondiente.

En caso la Acción de Capacitación no demande una calificación, el beneficiario de capacitación debe acreditar su asistencia con el documento correspondiente.

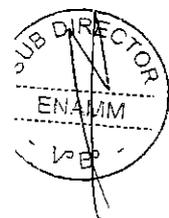
Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados:

Los Beneficiarios de capacitación deben completar las herramientas de evaluación de acuerdo al nivel de evaluación establecido para cada Acción de Capacitación, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.3 de Directiva, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

**Transmitir**, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos:

El Beneficiario de capacitación debe transmitir los conocimientos adquiridos, por lo menos, a través de una charla o taller, a los servidores civiles de la entidad cuyas funciones se relacionan con la capacitación recibida por el servidor. El plazo máximo para el cumplimiento de este compromiso es de tres meses calendario.

Las obligaciones generadas por estos compromisos, se empiezan a computar desde el día hábil siguiente de concluida la Acción de Capacitación, o la comisión de servicios o licencia otorgada, cuando corresponda. Estas obligaciones son factibles de postergarlas únicamente por causas justificadas o período de vacaciones del servidor, de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.



BICENTENARIO PERÚ 2021

EL PERÚ PRIMERO



PERU

Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Si la entidad desvincula al servidor (por causa no imputable a este), no se le exige el cumplimiento de los compromisos asumidos ni se generan penalidades.

**Penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación en caso de incumplir los compromisos**

En caso de incumplimiento de los compromisos, la Sección de Personal aplicará las siguientes penalidades:

**Compromiso a:** Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda.

Si el servidor no cumple con el compromiso, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC) o el Remanente del Valor de la Capacitación (RVC), según corresponda.

**Compromiso b:** Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad.

Los Beneficiarios de capacitación deben aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias como parte de su política interna de capacitación, el servidor deberá sujetarse a dicha política. En ambos casos, el servidor debe acreditar su calificación con el documento correspondiente.

En caso la Acción de Capacitación no demande una calificación, el beneficiario de capacitación debe acreditar su asistencia con el documento correspondiente.

**Compromiso c:** Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados.

**1.6.3 Obligaciones de la Entidad**

Si el servidor no cumple con el compromiso a, b y c la entidad está obligada a:

- ✓ No podrá otorgar una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registra en el Legajo del Servidor.



BICENTENARIO PERU 2021

El Perú Primer



PERU

Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

- ✓ Las entidades están obligadas a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos desembolsados, pudiendo suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.

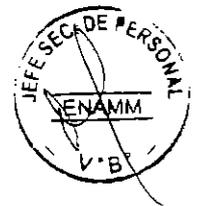
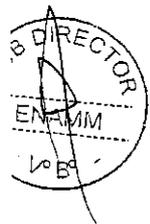
#### 1.6.4 Facilidades para la Capacitación registrada en el PDP

La entidad está obligada a otorgar la licencia correspondiente cuando la capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado o asignar la comisión de servicios según corresponda. Entiéndase por canalizar, el acto de avalar a través de un documento formal la participación de uno o más servidores en una Acción de Capacitación. Dicho documento deberá ser suscrito por el titular de la entidad.

#### 1.7 Estrategias de Capacitación

En concordancia con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, la Sección de Personal con apoyo de la Alta Dirección aplicaran estrategias que permitan contribuir con el logro de los objetivos institucionales de la ENAMM, las cuales han sido desplegadas en la etapa de planificación, siendo las siguientes:

- ✓ Marcar la diferencia a través del uso de medios de comunicación interna para desplegar el proceso electoral para elegir al representante de los servidores.
- ✓ Implementación del sistema de Gestión de la Capacitación para administrár todas las etapas del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual incluye incorporación de requerimientos de las etapas ejecución y evaluación.
- ✓ Enfocar el desarrollo de contenidos transversales en el Plan de Desarrollo de las Personas.
- ✓ Emplear como insumo los resultados de la Evaluación 360° plasmados en el informe final de evaluación, apuntando a identificar acciones de capacitación, esto quiere decir que la Sección de Personal implementara los cursos necesarios para el cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos.



BICENTENARIO PERU 2021

EL PERU PRIMERO



## 2. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP

### 2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o objetivos institucionales.

Las acciones de capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del plan de Desarrollo de las Personas según el orden de prelación determinado en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE son las siguientes.

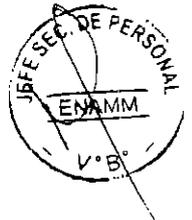
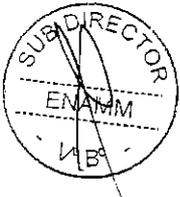
### 2.2 Prioridad de la capacitación

Las prioridades de las Acciones de Capacitación han sido establecidas en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y desarrolladas en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

Las prioridades se encuentran en orden de prelación y son las siguientes:

- A. Necesidades de capacitación previstas en los planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.
- C. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas.

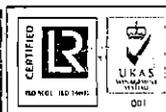
C1	Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, definidos a partir de los requerimientos de capacitación realizados por los órganos o unidades orgánicas de la entidad
C2	Requerimientos de entes rectores, los cuales son definidos a partir de los resultados de los diagnósticos de conocimientos que se realizan a los operadores de los sistemas administrativos y funcionales
C3	Planes de Mejora de los servidores con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido en la entidad.





Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

- D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.
- E. Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

La herramienta utilizada fue el Anexo N° 1 "Detección de Necesidades de Capacitación", mediante el cual Directores, Jefes de Área y Jefes de Oficina, detalla todas las acciones de capacitación que le son necesarias para el logro de los objetivos del área, siempre y cuando estas acciones estén relacionadas a las funciones que cumple el (la) servidor(a) civil. Este enfoque está orientado a que las acciones de capacitación permitan mejorar progresivamente las competencias y capacidades funcionales del área. (Se adjunta anexo).

### 2.3 Matriz de Capacitación ENAMM

De acuerdo a la metodología, la matriz el Diagnostico de Necesidades de Capacitación - DNC es insumo primordial para elaborar la Matriz del PDP la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, las mismas que se encuentran detalladas en el Anexo 001.

### 3. INVERSIÓN

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del año 2019 se ha considerado una inversión de S/. 20,000.00 (VEINTE MIL con 00/100 Soles) que financiará un total de 28 acciones de capacitación transversales, cubriendo a un total de 65 servidores de los distintos órganos y unidades orgánicas de la ENAMM.

### 4. ANEXOS



BICENTENARIO PERÚ 2021

El Perú Planifica



PERU

Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

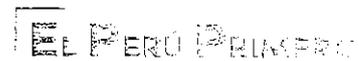
ANEXO N° 001

MATRIZ DNC

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
1													
2													
3													
4													
5													

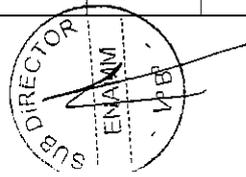
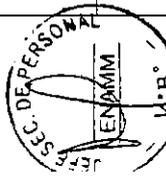
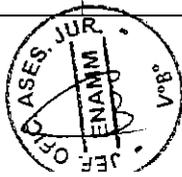


BICENTENARIO PERU 2021



MATRIZ PDP 2019 - ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

N°	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	ORGANO D UNIDAD ORGÁNICA	APellidos y Nombres	PUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	MONTO DE INVERSIÓN (S/.)	NIVEL DE EVALUACIÓN	Nº DE BENEFICIARIOS	MODALIDAD
1	DIPLOMADO	DIPLOMADO INTERNACIONAL DE SECRETARIAS Y ASISTENTES DE GERENCIA	C1	OFICINA DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN	VILLALOBOS CERVERA, NANCY FLORIVEL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/ 510.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
2	DIPLOMADO	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN (SIG)	C1	OFICINA DE GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	BARRIOS COBEÑAS, MARIVEL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/ 475.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
3	CURSO	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, SEGURIDAD DE SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE	C1	OFICINA DE GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	SÁNCHEZ CASIMIRO, WALTER JESÚS	JEFE DE LA OFICINA DE ACREDITACIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA	S/ 382.50	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
4	CURSO	ESPECIALISTA EN AIRE ACONDICIONADO	C1	SECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS - MANTENIMIENTO	QUISPE LLANTOY, PELAGIO	ELECTRICISTA	S/ 3.200.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
5	CURSO	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, SEGURIDAD DE SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE	C1	OFICINA DE GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	DÍAZ CAJAHUARINGA, ROSSANA MATILDE	SECRETARIA	S/ 382.50	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
6	CURSO	SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE INSTALACIONES	C1	SECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS - MANTENIMIENTO	GARCÍA ZAVALA, CHRISTIAN EDWIN	AGENTE DE SEGURIDAD	S/ 600.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
7	CURSO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	C1	SECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS - MANTENIMIENTO	HUIAR RIVERA, JOSÉ ORLANDO	AGENTE DE SEGURIDAD	S/ 500.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
8	CURSO	INSTALACIONES SANITARIAS	C1	SECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS - MANTENIMIENTO	SERRANO SALAZAR, FLORENTINO	GASFITERO	S/ 325.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
9	CURSO	BLS	C1	SERVICIO DE SANIDAD	ALMEYDA NAVARRO, SILENE ISABEL	ENCARGADA DE ENFERMERIA	S/ 300.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL



MATRIZ PDP 2019 - ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

N°	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	APELLIDOS Y NOMBRES	PUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	MONTO DE INVERSIÓN (S/.)	NIVEL DE EVALUACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS	MODALIDAD
10	CURSO	BLS	C1	SERVICIO DE SANIDAD	GAMARRA PAJARES, MARTIN FERNANDO	JEFE DEL SERVICIO DE SANIDAD	S/ 300.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
11	CURSO	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	C1	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	ALMEIDA VILLANUEVA, GLADYS	JEFE DE LA UNIDAD DE TESORERIA	S/ 600.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
12	DIPLOMADO	DIPLOMADO INTERNACIONAL DE SECRETARÍAS Y ASISTENTES DE GERENCIA	C1	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	VILLANUEVA CARRANZA NANCY HORTENCIA	SECRETARIA	S/ 510.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
13	CURSO	ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA Y GESTIÓN DE ARCHIVOS	C1	OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTARIA	Jambo Guevara Luis	CARTERO	S/ 331.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
14	DIPLOMADO	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN (SIG)	C1	OFICINA DE GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	ARAUJO RODRIGUEZ VANESSA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/ 475.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
15	DIPLOMADO	DIPLOMADO INTERNACIONAL DE SECRETARÍAS Y ASISTENTES DE GERENCIA	C1	CENTRO PRE ENAMM	CHERRER CASTRO, ELISABETH ESMIDIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/ 510.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
16	CURSO	PROYECTO INTEGRADOR EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	C1	CENTRO PRE ENAMM	MOSCOZO CUSHUALPA NORMA ELIZABETH	JEFE DEL CENTRO PRE ENAMM	S/ 360.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
17	CURSO	EXCEL INTERMEDIO Y AVANZADO	C1	DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	ZUÑIGA IRRARAZABAL, LINDA STEFFANIE	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/ 440.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
18	CURSO	DERECHO ADMINISTRATIVO, ÚLTIMAS MODIFICACIONES A LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	C1	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	MALLQUIZAVALETA, MARUJA BLANCA	JEFE DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	S/ 320.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
19	TALLER	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE ALMACENES EN EL SECTOR PÚBLICO Y OPERACIONES DE ALMACEN EN SIGA	C1	SECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS - ALMACEN	FALCON CARBAJAL, EDGAR	ENCARGADO DEL PAÑOL GENERAL	S/ 490.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
20	CURSO	SIAF Y SIGA PARA SECRETARÍAS Y ASISTENTES ADMINISTRATIVOS	C1	SECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS	PINEDA DAVILA, DIANA CAROLINA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/ 480.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL

*[Handwritten signature]*

OFIC. ASES. JUR.  
ENAMM  
VºBº

JEFE SEC. DE PERSONAL  
ENAMM  
VºBº

SUBDIRECTOR  
ENAMM  
VºBº

MATRIZ PDP 2019 - ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

Nº	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	APellidos y Nombres	PUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	MONTO DE INVERSIÓN (S/.)	NIVEL DE EVALUACIÓN	Nº DE BENEFICIARIOS	MODALIDAD
21	CURSO	TÉCNICAS SANITARIAS Y MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS TÉCNICAS CULINARIAS Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS COCINA PERUANA	C1	SECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS	PERSONAL DE COCINA	COCINEROS Y AYUDANTES DE COCINA	S/. 2,840.00	REACCIÓN	VEINTISIETE	PRESENCIAL
22	CURSO	ATENCIÓN AL CLIENTE Y SERVICIOS A LA MESA BUENAS PRÁCTICAS SANITARIAS BARTENDER	C1	SECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS	PERSONAL DE CÁMARA	CAMAREROS	S/. 2,680.00	REACCIÓN	VEINTISIETE	PRESENCIAL
23	CURSO	EXCEL INTERMEDIO Y AVANZADO	C1	DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	ARRIETA FIESTAS, VILMA MARÍA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/. 440.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
24	CURSO	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL	C1	DIRECCIÓN ACADEMICA DE PREGRADO	PRADA RIVERA MARLENE VICTORIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/. 250.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
25	CURSO	GESTIÓN PÚBLICA	C1	DIRECCIÓN ACADEMICA DE PREGRADO	PRADA RIVERA MARLENE VICTORIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/. 250.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
26	SEMINARIO	PRESENTACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL CIERRE DEL AÑO FISCAL 2018	C1	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	CUEVA ITUSACA CARMEN JULIA	JEFE DE LA SECCIÓN DE PRESUPUESTO	S/. 500.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
27	CURSO	TESORERÍA GUBERNAMENTAL CON APLICACIÓN SIAF	C1	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	TORRES TORRES ESODRAS	AUXILIAR DE TESORERÍA	S/. 517.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL
28	CURSO	PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN SECRETARIAL Y GERENCIAL 2019	C1	DIRECCIÓN ACADEMICA DE PREGRADO	BASTOS PANDURO, PRISCILA CAROLINA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/. 510.00	REACCIÓN	UNO	PRESENCIAL

S/. 19,478.00

