

# Resolución Directoral

Nº 134 -2025 DE/ENAMM

Callao, 31 MAR 2025

Visto el Memorandum Nº 096-2025/PERS de fecha 31 de marzo de 2025, cursado por la Jefa de la Sección de Personal de la Escuela Nacional de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", y;

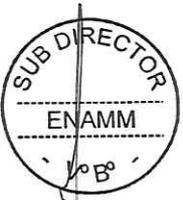
## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo Nº 070-DE/SG de fecha 30 de diciembre de 1999 se aprueba la Organización y Funciones de la Escuela Nacional de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" y por Resolución Ministerial Nº 516-DE/SG de fecha 03 de abril del 2001, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Escuela Nacional de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau";

Que, la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, así como fortalecer y mejorar sus capacidades, siendo una estrategia fundamental para alcanzar los objetivos institucionales;

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10º que la finalidad del proceso de capacitación tiene como finalidad la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135º del Reglamento General de la ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación en cada entidad, se elabora sobre las bases de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional; asimismo, el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;



Que, el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, tiene por finalidad regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-20216-SERVIR-PE se formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, la cual desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación;

Que, conforme a lo dispuesto por el numeral 4) de la citada Directiva, se encuentran sujetas a su cumplimiento todas las entidades públicas de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado; asimismo, están sujetos al cumplimiento de la Directiva los servidores comprendidos en los regímenes del Decreto Legislativo N° 728y a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057;

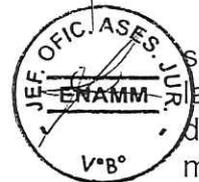
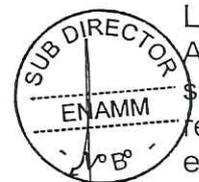
Que, el numeral 6.4.1.4) de la mencionada Directiva señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la Entidad.

Que, asimismo, el literal b) del numeral 6.4.1.1) de la Directiva acotada, señala, entre otras funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, la de validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la oficina de recursos humanos, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, el numeral 5.2.7) de la Directiva antes señalada establece que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad debe ser entendido como la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, mediante Resolución Directoral N° 053-2024 DE/ENAMM de fecha 29 de febrero del 2024, se conformó el comité de planificación de la capacitación de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, para el periodo 2024 - 2026;

Que, mediante documento de visto, la Jefa de la Sección de Personal remite el proyecto del “Plan de desarrollo de las personas para el año 2025”, de los servidores de este Centro Superior de Estudios;



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' and 'J'.

Que, el referido plan ha sido elaborado por la Sección de Personal y cuenta con la validación del Comité de Planificación de la capacitación de la Entidad, asimismo, cuenta con asignación presupuestal en el Plan Operativo Institucional;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – 2025 de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”;

De conformidad con lo previsto en el inciso (a) del artículo 8° de la Organización y Funciones de la Entidad, aprobada por Decreto Supremo N° 070 DE/SG de fecha 30 diciembre 1999, y con la visación del Subdirector, Jefa de la Sección de Personal y Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica.

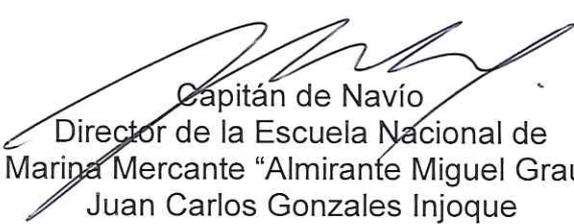
**SE RESUELVE:**

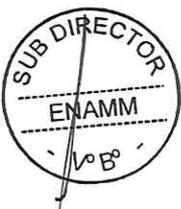
**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas – 2025 de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, conforme al anexo que forma parte de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** La presente Resolución debe ser puesta en conocimiento a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, notificándose a la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR** a la Oficina de Asesoría Jurídica la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
Capitán de Navío  
Director de la Escuela Nacional de  
Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”  
Juan Carlos Gonzales Injoque  
00931597





**ENAMMM**  
ALMIRANTE MIGUEL GRAU

Anexo  
R/D N° 134 - 2025 DE/ENAMMM de fecha 31 MAR 2025

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

## ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

### AÑO 2025





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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

## PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del año 2025 de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

El factor humano es el principal componente que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales; por lo que, el fortalecimiento de sus capacidades permitirá cumplir con los objetivos y metas institucionales trazados en el "Plan Estratégico Institucional de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"- ENAMM para el periodo 2021 – 2025.

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025 de ENAMM (en adelante, el PDP 2025 de ENAMM), ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como los requerimientos de capacitación elaborado por los órganos y unidades orgánicas de la entidad, a partir de los lineamientos brindados por la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"- ENAMM a través de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Asimismo, se constituye en un instrumento de gestión que tiene como objetivo mejorar el desempeño de las y los servidores civiles, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Finalmente, en el presente programa se ha considerado actividades internas y externas; para lo cual se contará con la participación de profesionales comprometidos e involucrados en la gestión de la ALTA DIRECCIÓN y la respectiva viabilidad presupuestal aprobada para tal fin.





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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

## I. ASPECTOS GENERALES

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de ENAMM busca responder a las necesidades de capacitación que han sido priorizadas y propuestas por cada órgano y unidad orgánica de nuestra institución, a través del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, los resultados de la Evaluación de Gestión del Rendimiento y los cuatro (04) lineamientos de gestión propuestas a la Alta dirección.

### 1.1. Misión, Visión y Valores:

#### Misión:

"Formar, especializar y capacitar integralmente profesionales innovadores en el ámbito acuático, portuario y empresarial, promoviendo el desarrollo científico y protección del medio ambiente, cumpliendo con estándares nacionales e internacionales".

#### Visión:

"Ser el centro de formación marítima referente en la región y líder en la formación, perfeccionamiento y actualización de profesionales en el ámbito acuático, portuario y empresarial.".

#### Valores:

1. Integridad
2. Compromiso
3. Lealtad
4. Autoridad y Liderazgo
5. Veracidad
6. Justicia y Equidad
7. Transparencia
8. Sentido de Urgencia

### 1.2. Objetivos Estratégicos Institucionales:

Los objetivos estratégicos institucionales de ENAMM están definidos en función de la evaluación de la situación actual, así como de los factores internos y externos del quehacer institucional, a continuación se presentan los cinco objetivos estratégicos de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" para el próximo quinquenio 2021-2025:

- OEI 1. Garantizar el adecuado funcionamiento de la ENAMM
- OEI 2. Apoyar la mejora de las condiciones operativas de la ENAMM
- OEI 3. Atender adecuadamente el desarrollo de las actividades de la Escuela
- OEI 4. Contribuir con los intereses marítimos y el desarrollo nacional.
- OEI 5. Mejorar el posicionamiento académico nacional e Internacional de la ENAMM





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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Asimismo, nos encontramos realizando un Proyecto del Plan Estratégico Institucional en el que se pueda plantear como actividad operativa el Fortalecimiento del Subsistema de Desarrollo y Capacitación en ENAMM el cual incluye la gestión del instrumento que planifica las acciones de capacitación denominado Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el cual tiene por finalidad promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar capacidades de las y los servidores/as civiles al interior de ENAMM.

### 1.3. Estructura orgánica:

De acuerdo con la Resolución Ministerial N° 516 – DE – SG y modificatorias: Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", siendo su estructura orgánica actual la siguiente:

**Cuadro N°01 Estructura Orgánica de ENAMM**

N°	Nivel Organizacional	Órganos de ENAMM
a	Órgano de Dirección	a.1. Dirección a.2. Sub-Dirección
b	Órganos de Consultivos	b.1. Consejo de Disciplina "para Cadetes" b.2. Consejo Académico b.3. Consejo de Aptitud Psicofísica "para Cadetes"
c	Órgano de Control	c.1. Oficina de Control Interno - Unidad de Auditoría Financiera - Unidad de Auditoría Operativa
d	Órganos de Asesoría	d.1. Oficina de Asesoría Jurídica
e	Órgano de Apoyo	e.1. Secretaría e.2. Oficina de Administración - Sección de Personal - Sección de Presupuesto - Sección Financiera - Sección de Abastecimiento y Servicios
f	f) Órganos de Línea	f.1. Dirección Académica de Programas de Pre-Grado - Programa de Estudios Generales - Programa de Cubierto de Marina Mercante - Programa de Ingeniería de Marina Mercante - Programa de Pesca y Navegación - Programa de Administración Marítima y Portuaria - Programa de Ingeniería en Construcción Naval - Oficina de Investigación y Desarrollo - Secretaría Académica de Pre-Grado - Departamento de Servicios Académicos - Centro de Pre-ENAMM f.2. Dirección Académica de Programa de Post-Grado - Programa de Post-Grado de Administración Marítima y Portuaria - Secretaría Académica de Post-Grado f.3. Dirección de Disciplina para Cadetes





PERÚ

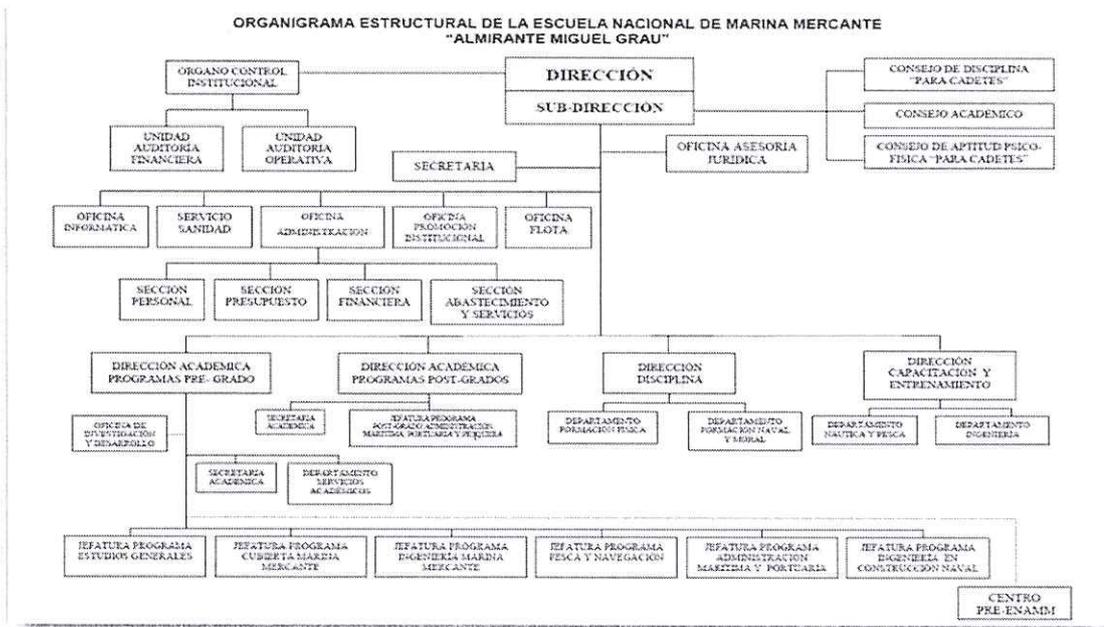
Ministerio de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de Formación Naval y Moral</li> <li>- Departamento de Formación Física</li> <li>f.4. Dirección de Capacitación y Entrenamiento</li> <li>- Departamento de Náutica y Pesca - Departamento de Ingeniería</li> </ul>
--	---

Grafico N°01 Organigrama de ENAMM



1.4. Número de servidores civiles que conforman la entidad:

Según el consolidado de personal al 31 de marzo del 2024, ENAMM cuenta con 70 servidores/as que laboran en una estructura organizacional distribuida en cinco regímenes laborales: exceptuar

Cuadro N° 02 Número de servidores/as por régimen laboral

Regímenes	N°
D.L.1057 (CAS)	34
D. Leg. 728	1
D. Leg. 276	29
D. Leg. 1153	1
LEY 28359 (LEY OFICIALES DE FUERZAS ARMADAS)	5
<b>Total</b>	<b>70</b>





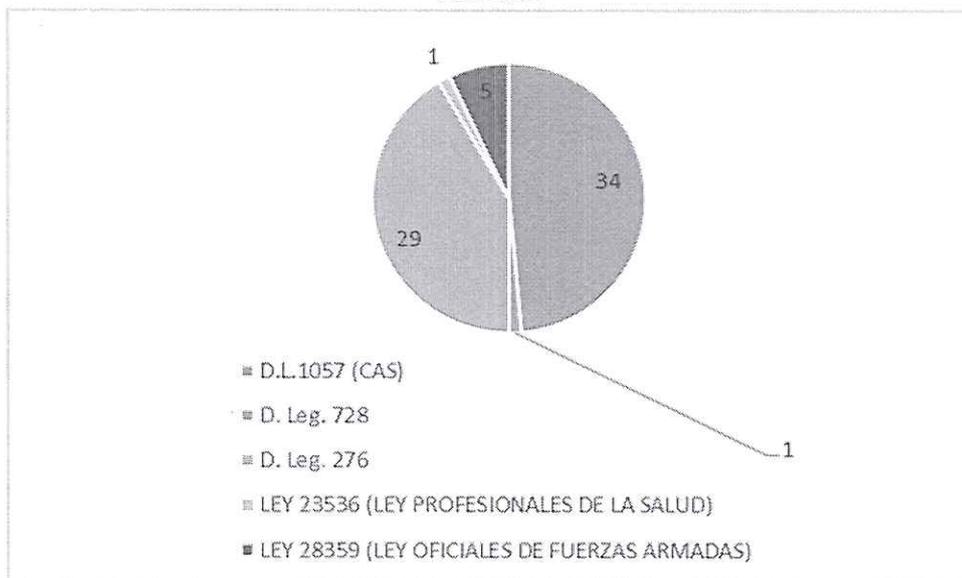
PERÚ

Ministerio  
de Defensa

Escuela Nacional de Marina Mercante  
"Almirante Miguel Grau"

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

**Grafico N° 02 Distribución porcentual de las y los servidores/as por régimen laboral**



### 1.5. Marco Legal

El PDP 2025 de SERVIR se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 31632, Ley que dispone medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238- 2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"





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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas". Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias y modificatorias, de ser el caso.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.

### 1.6. Política Institucional

La Sección de Personal define su política institucional a partir de cuatro (04) lineamientos de gestión propuestos a la Alta dirección, los cuales son: (i) Estrategia y organización, (ii) Atracción del talento, (iii) Retención y desarrollo del talento; y (iv) Evaluación de resultados.

El PDP 2025 de ENAMM se alinea a las orientaciones de gestión y contribuye a su logro, a fin de contar con servidores/as públicos idóneos/as, capaces y motivados/as para servir a la ciudadanía.

### 1.7. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas

Para asegurar la profesionalización de la función pública y a fin de contar con servidores/as con habilidades idóneas para las funciones que desempeñan, por ello se plantea un (01) objetivo general de capacitación, y cuatro (04) objetivos específicos, considerado continuar con el desarrollo de competencias, conocimientos y/o habilidades tecnológicas, digitales o de virtualización; incluyendo temas referidos a los sistemas administrativos y a las materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil.

#### Objetivo General de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2025 tiene como objetivo mejorar el desempeño de los/as servidores civiles, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad.

#### Objetivos Específicos de Capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr:

- a. Fortalecer la cultura de integridad en ENAMM.
- b. Optimizar los servicios que son brindados a los ciudadanos y usuarios.
- c. Contribuir a la mejora continua de los procesos a cargo de cada órgano y unidad orgánica, de acuerdo a los requisitos del Sistema de Gestión de la Calidad, del Sistema de Gestión Antisoborno y del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información institucional.
- d. Aportar a la línea de carrera de las y los servidores/as civiles.





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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

## II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

### 2.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Para el desarrollo de esta fase se utilizó la metodología establecida en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE. La herramienta utilizada para esta fase fue la plataforma "Sistema Informático de Gestión de la Capacitación (SISCA)", en la cual se registraron los requerimientos de capacitación y las capacitaciones identificadas en el marco de la Evaluación de la Gestión del Rendimiento. En el SISCA se realizó la consolidación y priorización de los requerimientos enviados por los/as responsables de los órganos y unidades orgánicas a la Oficina de Recursos Humanos, dando como resultado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

### 2.2. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

De acuerdo con la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina de Recursos Humanos y presupuesto asignado.

Asimismo, la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentra alineada a las necesidades identificadas por la coyuntura actual que vive nuestro país y esta priorizada de acuerdo a la disponibilidad presupuestal para el presente año. En la sesión con el Comité de Planificación de la Capacitación, la Sección de Personal socializó con los integrantes la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para identificar observaciones y subsanaciones, ello previo a la presentación al Titular de la Entidad, Director.



## III. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

### 3.1. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de las y los servidores/as cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 728, a los contratados bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 28359 oficiales y Decreto Legislativo N° 1153 que ocupen puestos al interior de ENAMM; encontrándose sujetos al alcance de la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.



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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Asimismo, el PDP contiene capacitaciones de formación laboral, las cuales tienen por objeto capacitar a los/as servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan.

### 3.2. Responsabilidades

- a. **Alta Dirección:** Liderar la implementación de estrategias para implementar la gestión de la capacitación en ENAMM para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- b. **Directivos:** Son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de las y los servidores/as a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.
- c. **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.
- d. **La Sección de Personal:** Es responsable de cumplir lo establecido 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.
- e. **La Sección de Abastecimiento y Servicios:** Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Sección de Personal en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.
- f. **La Oficina de Planeamiento y Presupuesto:** Informar oportunamente a la Sección de Personal la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos o habilidades.



### IV. INVERSIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2025, ha considerado una inversión de S/ S/8942.00, que financiará a un total de 9 servidores y servidoras en capacitaciones individuales y a todo el personal ENAMM en las transversales, distribuidas de la siguiente manera:



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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

**Cuadro N° 03 Distribución de las acciones de capacitación por tipo de alcance**

Tipo de alcance de la capacitación	Número de capacitaciones	Montos S/
Capacitaciones Transversales	6	S/0.00
Capacitaciones Individuales	9	S/8942.00
Total	15	S/8942.00

**V. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN**

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas de mejora continua en la gestión de la capacitación. Para el periodo 2025, las acciones de capacitación serán evaluadas a nivel de reacción, aprendizaje y aplicación, utilizando diversos instrumentos de medición.

- a. Reacción:** Identifica el grado de satisfacción de los/as participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del/de la instructor/a, objetivos del curso, etc. Se evalúa a través de la encuesta de satisfacción.
- b. Aprendizaje:** Identifica si los/as servidores/as adquirieron conocimientos y habilidades al recibir la capacitación. Se evalúa a través de las diversas herramientas que proponga el/la proveedor/a de la capacitación, que pueden ser: pruebas de conocimientos, habilidades o trabajos finales, etc.
- c. Aplicación:** Identifica cuanto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de las y los servidores. La herramienta a utilizar es la propuesta de aplicación presentada por el/la servidor/a, en la que se compromete a realizar una serie de actividades culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Cabe resalta que el/la jefe/a inmediato/a del/de la servidor/a, corroborará el cumplimiento de la propuesta de aplicación ante la Sección de Personal.

No todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, ya que el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

**VI. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

Culminado el periodo fiscal, año 2025, la Sección de Personal elabora el informe anual del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual es presentado a la Alta Dirección para revisar y evaluar los resultados obtenidos derivados de





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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"  
la ejecución de acciones de capacitación e incorporar aspectos de mejora  
en la formulación del siguiente plan.

## VII. ANEXO

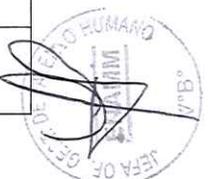
- Matriz PDP de ENAMM 2025



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

**VIII. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:**

Nro	Tipo de acción de capacitación	Nombre de la capacitación	Modalidad de la capacitación	Oportunidad de la capacitación	Costo de la capacitación	Área del beneficiario de capacitación	Puesto	Apellidos y Nombres	
1	Formación Laboral	COMPUTACIÓN EN LA NUBE	Virtual	III	500	OFICINA DE INFORMATICA Y ESTADISTICA	JEFE DE LA OFICINA INFORMATICA	RUIZ MELCHOR, CHRISTIAN JOEL	
2	Formación Laboral	SUPERVISOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Virtual	I	740	SECCION DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD FISICA	CHOFER	ACOSTA QUEREBALU, MANUEL GASTON	
3	Formación Laboral	CAPACITACIÓN EN APLICACIONES Y HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Virtual	II	720	DIRECCIÓN ACADÉMICA DE PROGRAMA DE POST-GRADO	SECRETARIA (Encargado)	VILLANUEVA CARRANZA, NANCY HORTENCIA	
4	Formación Laboral	CURSO DE REDACCION DE DOCUMENTOS OFICIALES EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Virtual	II	250	DIRECCIÓN ACADÉMICA DE PROGRAMA DE POST-GRADO	SECRETARIA	ALVIAREZ GUERRERO, MARIANA DE LA CONSOLACION	
5	Formación Laboral	CURSO DE REDACCION DE DOCUMENTOS OFICIALES EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Virtual	II	250	DIRECCIÓN ACADÉMICA DE PROGRAMA DE POST-GRADO	SECRETARIA (Encargado)	MARTINEZ JARAMILLO, ROSARIO	
6	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACION	Virtual	II	1862	SERVICIO DE SANIDAD	NUTRICIONISTA	CASTILLO ORUNA, ALLYSON	
7	Formación Laboral	PREHOSPITAL TRAUMA LIFE SUPPORT PHILS	Virtual	II	1450	SERVICIO DE SANIDAD	ENCARGADA DE ENFERMERAS	ALMEYDA NAVARRO, SILENE ISABEL	
8	Formación Laboral	DIPLOMADO EN GESTION DE LA PROPIEDAD PREDIAL ESTATAL	Virtual	II	1550	SECCION FINANCIERA	ESPECIALISTA EN CONTROL PATRIMONIAL	LEZAMA CRUZ, NORMA	
9	Formación Laboral	ESPECIALIZACION EN GESTION DE TESORERIA EN EL SECTOR PUBLICO	Virtual	II	1620	SECCION FINANCIERA	TESORERA	ALMEIDA VILLANUEVA, GLADYS	
					TOTAL PDP 2025	S/ 8942.00			





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 RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Nro	Tipo de acción de capacitación	Nombre de la capacitación	Objetivo de la capacitación	Modalidad de la capacitación	Oportunidad de la capacitación	Costo de la capacitación	Dirigido
10	Capacitación	Sistema de Control Interno	Adquirir conocimiento sobre los componentes del sistema de control interno.	Presencial	I	0.00	Todo el personal ENAMM
11	Capacitación	Gestión de Conflicto de Interés	Adquirir conocimiento para transparentar los conflictos de interés generados en la institución.	Virtual	II	0.00	Todo el personal ENAMM
12	Capacitación	Transparencia y acceso a la información pública	Entender el deber de transparencia y acceso a la información para contribuir en el fortalecimiento de la gestión pública.	Presencial	III	0.00	Todo el personal ENAMM
13	Capacitación	Ética e Integridad en el Servicio Público	Afianzar los conceptos claves para implementar el modelo de integridad.	Virtual	III	0.00	Todo el personal ENAMM
14	Capacitación	Gestión de Riesgos	Comprender e implementar la gestión de riesgos	Presencial	IV	0.00	Directores y Jefes de Área
15	Capacitación	Delitos Contra la Administración Pública.	Para prevenir, identificar y sancionar prácticas ilícitas dentro de la institución.	Presencial	IV	0.00	Todo el personal ENAMM

