



CERTIFICO: Que el presente documento
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL,
al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, 23 MAR. 2018 del

M. Escalante
Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

Resolución de Acuerdo de Directorio

N° 019-2018-APN/DIR

Callao, 14 de marzo de 2018

VISTOS:

El Informe Técnico N° 029-2018-APN/OGA de fecha 6 de marzo de 2018, de la Oficina General de Administración, que contiene el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas de la Autoridad Portuaria Nacional del año 2018 y el Informe Legal N° 286-2018-APN/UAJ de fecha 07 de marzo de 2018, de la Unidad de Asesoría Jurídica, y;

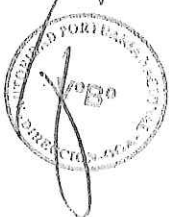
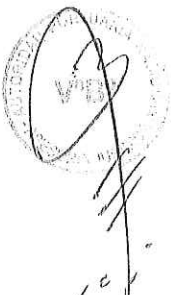
CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27943, Ley de Sistema Portuario Nacional, fue creada la Autoridad Portuaria Nacional (APN), como un organismo público descentralizado (ahora Organismo Técnico Especializado, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, así como en el Decreto Supremo N° 058-2011-PCM); asimismo, es una entidad adscrita al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, dependiente del Ministro, con personería jurídica de derecho público interno, patrimonio propio, y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera y facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones;

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, (Ley de SERVIR), aplicable a los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057, establece que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), formula la política nacional, ejerce la rectoría del Sistema de Gestión de Recursos Humanos; asimismo, precisa que las Oficinas de Recursos Humanos de cada Entidad o quien haga sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del sistema;

Que, el artículo 18 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la APN, aprobado por el Decreto Supremo N° 034-2004-MTC, establece que el órgano encargado de la Gestión de los Recursos Humanos en la APN es la Oficina General de Administración (OGA-RRHH); en ese sentido, es el órgano quien hace las veces de Oficina de Recursos Humanos en la APN; asimismo, precisa el ROF, que su personal pertenece al régimen laboral de la actividad privada;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 aprobó las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es la de regular la función de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a



SERVIR planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público; asimismo, los artículos 3° y 4° de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, disponen que las entidades públicas deben aprobar su Plan de Desarrollo de las Personas, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan; en esa misma línea, el artículo 10 de la Ley de SERVIR precisa que, la finalidad de la capacitación es mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos en cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", que entre otras disposiciones establece el Ciclo del Proceso de Capacitación, que comprende tres etapas, como son: la Planificación, Ejecución y Evaluación; asimismo, establece que la Etapa Planificación comprende la conformación del Comité de Planificación de Capacitación, Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, el citado plan debe elaborarlo la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y validado por el Comité de Planificación; además, el numeral 6.4.1.4 de la citada Directiva establece que el Plan es aprobado por el Titular de la Entidad (en nuestro caso el Directorio);



Que, mediante Informe Técnico N° 029-2018-APN/OGA de fecha 6 de marzo de 2018, la OGA comunica que a través de la Resolución de Acuerdo de Directorio N° 011-2017-APN/DIR de fecha 09 de marzo de 2017, la APN ha conformado el Comité de Planificación de la Capacitación de la APN; asimismo, señala que el Plan de Desarrollo de Personas del año 2018 de la APN fue elaborado por el Área de Recursos Humanos (RRHH) de la OGA, aplicando la Metodología del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, teniendo como objetivo fortalecer las competencias de los servidores de la APN para modernizar la gestión pública de la APN, bajo un enfoque por competencias, de desarrollo y de creación, orientados a cerrar brechas de competencias alineados a los objetivos institucionales, priorizando los grupos dirigidos a metas; además, señala que la metodología de la Diagnóstico de Necesidades de Capacitación ha permitido priorizar las acciones de capacitación dando lugar a formular un presupuesto de S/ 306,734.00 soles, administrada por la OGA;



Que, en el mencionado informe la OGA señala que el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas del año 2018 de la APN fue revisado y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación de la APN, conforme al Acta N° 001-2018-APN/CPC;



Que, mediante el Informe Legal N° 286-2018-APN/UAJ de fecha 07 de marzo de 2018, la Unidad de Asesoría Jurídica concluye que, en relación con el Plan de Desarrollo de Personas del año 2018 de la APN, la OGA ha seguido los lineamientos establecidos en la 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";



Que, de acuerdo con el ROF aprobado por el Decreto Supremo N°034-2004-MTC, la máxima autoridad de la APN es el Directorio, que en Sesión N° 456 de fecha 13 de marzo de 2018, aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas de la APN del año 2018, facultando al Presidente del Directorio a suscribir la resolución que corresponda;

Que, a efectos de materializar el acuerdo adoptado por el Directorio de la APN, resulta necesario emitir el acto administrativo correspondiente.



**CERTIFICO: Que el presente documento
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL,
al que me remito para los fines pertinentes.**
CALLAO, de del
23 MAR. 2018

M. Escalante
Abog. M. Cristina Escalante Melchioris
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

De conformidad con el ROF de la APN, aprobado por el Decreto Supremo N° 034-2004-MTC, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas";

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas de la Autoridad Portuaria Nacional del año 2018, que incluye su Anexo "Matriz PDP-2018", que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas aprobado por el Artículo 1° de la presente resolución, se sujeta a la disponibilidad de recursos y a la Certificación Presupuestal en cada caso.

Artículo 3.- Disponer que se remita a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR-, copia de la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas de la Autoridad Portuaria Nacional del año 2018.

Artículo 4.- Comunicar la presente Resolución a la Oficina General de Administración, para los fines correspondientes.

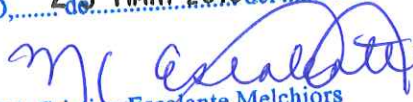
Artículo 5.- Publicar la presente resolución en la página web de la Autoridad Portuaria Nacional.

Regístrese, comuníquese y publíquese.




Edgar Patifio Garrido
Presidente del Directorio
AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL

CERTIFICO: Que el presente documento
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL,
al que me remito para los fines pertinentes.
CALLAO, de 23 MAR. 2018 del


Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional





PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

Plan de Desarrollo de Personas

CERTIFICO: Que el presente documento
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL,
al que me remito para los fines pertinentes.
CALLAO, de del
23 MAR. 2018


Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Oficina de Recursos Humanos

Desarrollamos el talento de la APN

PDP - APN 2018



PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

Calle Comercio 100, Callao - Perú

PRESENTACIÓN

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos.

Dentro de este Sistema Administrativo, reviste especial importancia el concerniente a la capacitación, que constituye uno de los procesos a cargo de Recursos Humanos y pilar fundamental sobre los que se sustenta el proceso de aprendizaje organizacional y que posibilitan el desarrollo de competencias laborales que incrementen la efectividad de los servidores.

La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo de las personas en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera articulada con el resto de las funciones de este sistema, con la finalidad de mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.

En este sentido, la capacitación tiene como finalidad la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas de conocimientos o competencias, para alcanzar el logro de los objetivos institucionales y de esta manera brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Por tanto, es necesario gestionar la capacitación, a través de sus tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación, las cuales conforman un ciclo y que permiten planificar, programar, organizar, ejecutar y evaluar toda actividad de capacitación en la APN con el objetivo de desarrollar las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de los integrantes de nuestra institución, con la finalidad de fortalecer el Sistema Portuario Nacional.

El Plan de Desarrollo de Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de la Autoridad Portuaria Nacional – APN, documento que garantiza el desarrollo personal de los servidores de la APN, así como el mejoramiento en sus competencias y desempeños en el cumplimiento de sus funciones institucionales.

Finalmente, el Plan de Desarrollo de Personas tiene como principal interés potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades de los servidores de la APN que permitan mejorar el desempeño, alineados a los objetivos estratégicos institucionales.



CERTIFICO: Que el presente documento
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL,
al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, 23 MAR. 2018 del

Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional



PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

ESTADÍSTICA DE PERSONAL - 2017

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL – APN

PDP APN 2018

A través del presente **PDP APN 2018**, se gestionarán todas las Acciones de Capacitación¹ de la APN para cerrar brechas y desarrollo de competencias de los servidores, alineadas a los objetivos institucionales de la APN, para brindar un buen servicio al ciudadano y a la comunidad portuaria.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Base Legal

La base legal que respalda la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas— en adelante PDP APN— de la Autoridad Portuaria Nacional, se encuentra debidamente regulado a través de las disposiciones siguientes:

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 27943 – Ley del Sistema Portuario Nacional.
- Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 034-2004-MTC, Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Portuaria Nacional.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”.
- 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”.

2



1.2. Comité de Planificación de la Capacitación

Mediante Resolución de Acuerdo de Directorio N° 011-2017-AD-APN, de fecha 07 de marzo de 2017, se oficializa la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la APN, el mismo que está conformado según el siguiente detalle²:

- ✓ El Responsable de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, preside el Comité.

¹ Acción de capacitación: Actividad de enseñanza – aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. Numeral 5.1.2. “Directiva: Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.

² Numeral 6.4.1.1. Directiva citada.

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA

Recursos Humanos, a tu servicio.



- ✓ El responsable de la Planeamiento y Presupuesto, o quien haga sus veces, para el caso de la APN es la Dirección de Planeamiento y Estudio Económico - DIPLA.
- ✓ Dirección de Operaciones y Medio Ambiente – DOMA, en representación de la Alta Dirección.
- ✓ Enrique Cebreros Delgado de la Flor, Representante Titular de los servidores de la APN, por un periodo de tres (03) años.
- ✓ Juan Isidro García Luis, Representante Suplente de los servidores de la APN, por un periodo de tres (03) años.

Los representantes del personal de la APN, fueron elegidos a través de un proceso electoral llevado a cabo el 13 de febrero de 2017, con la participación de todos los servidores de la Institución.

1.3. Alcance del PDP APN 2018

El PDP APN 2018, contempla a los servidores que estén comprendidos dentro de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios—CAS.

II. ASPECTOS INSTITUCIONALES

Autoridad Portuaria Nacional (APN) como un organismo público descentralizado (ahora Organismo Técnico Especializado – OTE) encargado del Sistema Portuario Nacional, adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, dependiente del Ministro, con personería jurídica de derecho público interno, patrimonio propio, y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera; facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones.



- 2.1. Objetivos Estratégicos Institucionales
- 2.2. Misión
- 2.3. Visión
- 2.4. Estructura Orgánica³

La Estructura Orgánica de la APN es la siguiente:

ALTA DIRECCIÓN

- El Directorio
- La Gerencia General

ÓRGANOS CONSULTIVOS

- Los Grupos Consultivos Especializados
- El Grupo Consultivo de la APRs

ÓRGANO DE CONTROL

- Órgano de Control Institucional.



CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes. CALLAO, 23 MAR 2018 del

Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

³ Artículo 6°, Título II, De la Estructura Orgánica, Atribuciones y Funciones, Capítulo I, De la Estructura Orgánica, Decreto Supremo 034-2004-MTC, Reglamento de Organización y Funciones de la APN.



PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

Av. Bolívar 100 - Callao - Perú

ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- Unidad de Asesoría Jurídica
- Unidad de Protección y Seguridad
- Unidad de Relaciones Interinstitucionales

ÓRGANOS DE APOYO

- Oficina General de Administración

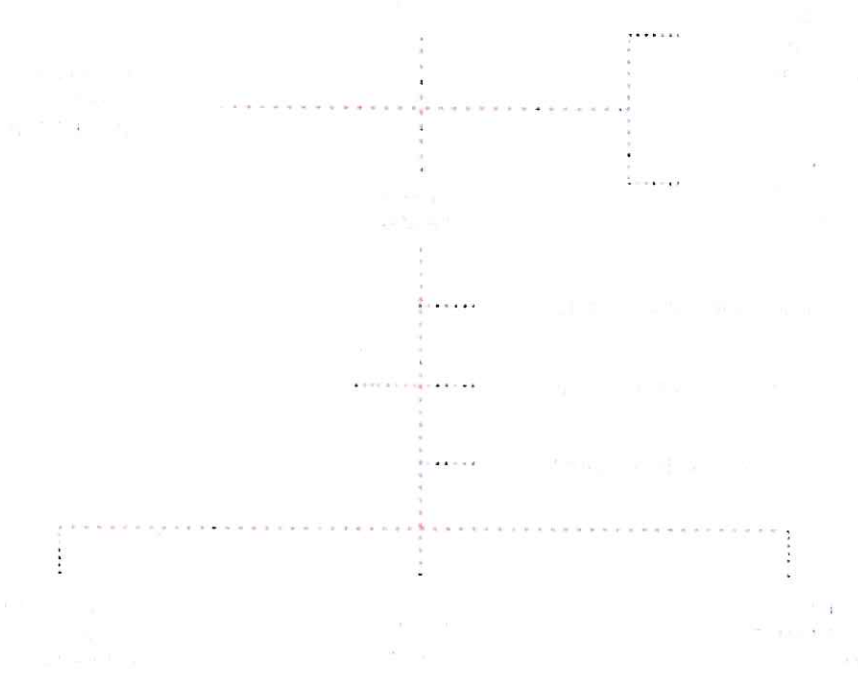
ÓRGANOS DE LÍNEA

- Dirección de Operaciones y Medio Ambiente
- Dirección Técnica
- Dirección de Planeamiento y Estudios Económicos

CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO,.....23...MAR...2018 del

M. Cristina Escalante Melchior
 Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
 Autoridad Portuaria Nacional



III. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Sistema Portuario Nacional – SPN

La Ley No. 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional y su Reglamento, Decreto Supremo No. 003-2004-MTC, son las normas que regulan las actividades y servicios en los terminales, infraestructura e instalaciones ubicados en los puertos públicos y privados que conforman el Sistema Portuario Nacional.

El SPN es un elemento sustancial en el desarrollo del país, porque es a través del sistema portuario que circula el 85% de la mercancía de importación y exportación del país. Los puertos, además, implican polos de desarrollo que dinamiza la economía, el empleo, el comercio de las regiones en las cuales están ubicados.



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO DEL PAÍS

El artículo 3° de la Ley del Sistema portuario Nacional LSPN, estipula como lineamientos de la política portuaria:

- El fomento y planeamiento de la competitividad de los servicios portuarios y la promoción del comercio nacional, regional e internacional.
- La integración de los puertos en el sistema de transporte nacional y a la cadena logística internacional.
- La promoción de la competitividad internacional del sistema portuario nacional.
- El fomento del cabotaje y la Inter modalidad (el transbordo y tránsito de mercancías).
- La promoción de la inversión en el Sistema Portuario Nacional.
- El fomento de las actividades para dar valor agregado a los servicios que se prestan en los puertos.
- La promoción del libre acceso, la leal competencia y libre concurrencia al mercado de los servicios portuarios.
- El fomento de la participación del sector privado, preferentemente a través de la inversión en el desarrollo de la infraestructura y equipamiento portuarios.
- La promoción y fortalecimiento de la descentralización y desconcentración del sistema portuario, la tecnificación y desarrollo de los puertos.
- La promoción, preservación y mejora del patrimonio portuario nacional.
- La constante renovación tecnológica en el Sistema Portuario Nacional.
- La promoción del empleo portuario, como consecuencia de la capacitación y profesionalización de los trabajadores.
- La promoción de los sistemas de calidad total en la gestión portuaria.
- La protección y cuidado del medio ambiente, con arreglo a la legislación sobre la materia.

5

La Autoridad Portuaria Nacional (APN) es un organismo público descentralizado (ahora Organismo Técnico Especializado – OTE) encargado del Sistema Portuario Nacional, adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones. La APN está encargada del desarrollo del Sistema Portuario Nacional, el fomento de la inversión privada en los puertos y la coordinación de los distintos actores públicos o privados que participan en las actividades y servicios portuarios, su objetivo es establecer y consolidar una sólida comunidad marítimo-portuaria que enlace a todos los agentes del desarrollo marítimo-portuario, estatales y privados con un objetivo común: el fortalecimiento de la competitividad de los puertos nacionales para hacer frente al fenómeno de la globalización y a los retos planteados por la necesidad de desarrollar a plenitud su sector exportador.

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA

Recursos Humanos, a tu servicio.



3.2. La Capacitación en la APN

3.2.1. Definiciones

La práctica formativa es un FIN para el desarrollo de cada servidor (desarrollo de personas), pero al mismo tiempo es un MEDIO (capacidades para mejorar su desempeño laboral). Busca, entonces, formar en lo inmediato el "capital humano institucional", aunque -en la medida que existe una relativa rotación de servidores- nuestra práctica formativa se ubica en un contexto de formación mediata de un "capital humano social", que va más allá de lo meramente institucional.

Los resultados que se buscan lograr tienen que ver con que todos y cada uno de los servidores de la APN se encuentren actualizados y especializados en las áreas donde trabajan, manejando competencias requeridas que deben plasmarse en desempeños óptimos.

3.2.1.1. Desarrollo de personas:

Desarrollar personas no es sólo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.

3.2.1.2. Gestión del talento por competencias

Consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los subsistemas y procesos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente.

Para tal efecto, es necesario definir la visión de la organización (hacia dónde vamos), los objetivos y la misión (que hacemos), y a partir de los lineamientos generados por los máximos organismos de dirección de la empresa desarrollar un lenguaje común y competencias laborales que se estructuran en torno a los perfiles.

3.2.1.3. Competencias

Las competencias son comportamientos que reflejan la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten alcanzar un desempeño superior. Es indudable, que estas competencias están vinculadas con el concepto de lo que "hacen" las personas y "cómo lo hacen", para ser consideradas como personas con un desempeño superior, que facilita su identificación y desarrollo.

CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, 23 MAR. 2018 del

Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO

Autoridad Portuaria Nacional

Recursos Humanos, a tu servicio.





PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

COMISIÓN DE SERVICIO AL CLIENTE

En el gráfico N° 1 se detalla la definición de competencias:

Gráfico N° 1



CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes. CALLAO, de 23 MAR 2018

M. Cristina Escalante Melchior
Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

El esquema de desarrollo de competencias comprende:

- ✓ Competencias Estratégicas, que facilita la interacción con el entorno.
- ✓ Competencias Intratégicas o de Relación Interpersonal, que apoya en el manejo de las relaciones de trabajo o clientes internos; y,
- ✓ Competencias de Eficacia Personal o Liderazgo, que potencia el accionar y lo orienta al logro de resultados.

7

3.2.1.4. El desempeño:

Los desempeños son prácticas o comportamientos observables (pueden ser descritos y/o medidos), que permiten concretizar las funciones de cada servidor, con niveles de responsabilidad y siempre orientados hacia el logro de Resultados establecidos.

3.2.2. Capacitación y el desarrollo de las Personas

3.2.2.1. Definición de capacitación:

La capacitación va de la mano con los componentes de las competencias que constituyen la base para poder sugerir y exponer, en su oportunidad, las necesidades de capacitación, como son:

- Los conocimientos;
- Las habilidades y destrezas; y,
- Las cualidades, actitudes y valores.

La capacitación consiste en la planificación y desarrollo de un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente del trabajador, acrecentando sus capacidades y su actuación futura, a



través del fortalecimiento y potenciación de sus competencias técnicas, habilidades⁴ y actitudes personales.

El proceso de capacitación, debe ser una actividad sistémica, planificada y de realización permanente, cuyo propósito general sea preparar, desarrollar, integrar y agregar valor a la gestión de sus recursos humanos, consolidándolo como uno de sus procesos más importantes, mediante la entrega de conocimientos, el desarrollo de habilidades y, en especial, de actitudes necesarias que les permitan alcanzar un desempeño competente en sus actuales y futuros puestos, respondiendo, con ello, a las exigencias cambiantes del entorno.

3.2.2.2. La capacitación basada en competencias

La "capacitación basada en competencias" es un modelo de capacitación, en el que las competencias se constituyen como elementos claves para visualizar los procesos de gestión humana en forma integral y sistémica; en la práctica, implica dar un cambio fundamental en la forma como la APN debe llevar a cabo el proceso de capacitación y la mejora del talento humano interno.

3.2.2.3. Tipos de capacitación:

Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional, ambos se desarrollan a través de acciones de capacitación.

- a) Formación Laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores 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 a la ciudadanía.
- b) Formación Profesional: Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de los estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel, atendiendo la naturaleza de las funciones que desempeña y a su formación académica.

3.2.2.4. El Ciclo del Proceso de la Capacitación

La Gestión de la Capacitación está conformada por tres elementos que se constituyen el Ciclo de la Gestión de la Capacitación:

CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, de 23 MAR. 2018

M. Cristina Escalante Melchior
Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

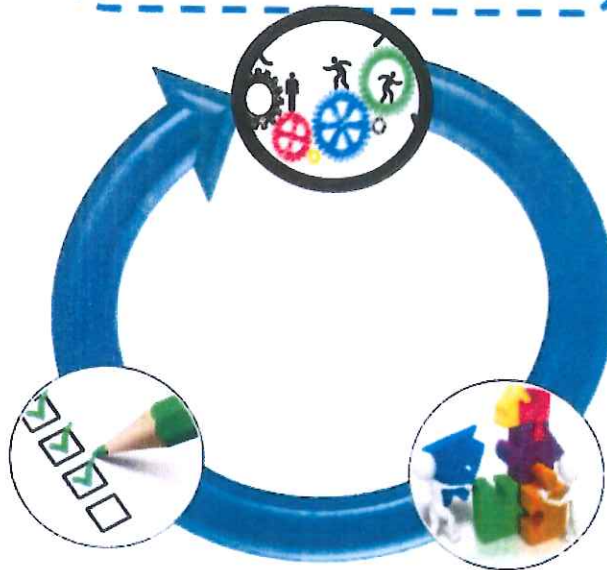


⁴ Asumimos como *Habilidad* a la posibilidad de ejercer una función, rol o tarea con suficiente presteza y desenvolvimiento.

Gráfico N° 2

Ciclo del Proceso de la Capacitación⁵.

1. Planificación
 Etapa en la cual se identifican y definen las necesidades de capacitación del personal de la APN, a través de los objetivos estratégicos.



2. Ejecución
 Etapa en la cual, la Oficina de Recursos Humanos ejecuta las capacitaciones aprobadas en el Plan de Desarrollo de Personas, se monitorea la realización de las mismas y se asegura la participación de los servidores.

3. Evaluación
 Etapa en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas por la Oficina de Recursos Humanos, esta cuenta con 04 niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.

IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

3.2.2.5. Es un proceso sistemático, que permite la 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 a los objetivos estratégicos de la entidad.

4.1. Información de los servidores de la APN.

a) ¿Cuántos somos en la APN?

CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, de 23 MAR 2018 del

Abog. M. Cristina Escalante Melchior
 FEDATARIO
 Autoridad Portuaria Nacional

⁵ Numeral 6.4. Directiva citada.



PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

Oficina de Recursos Humanos

CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, 23 MAR 2018 del

M. Cristina Escalante Melchior

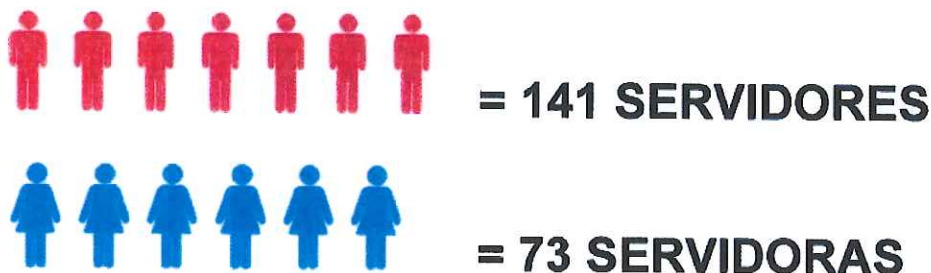
Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

Gráfico N° 3



b) ¿Cuántos somos por género?

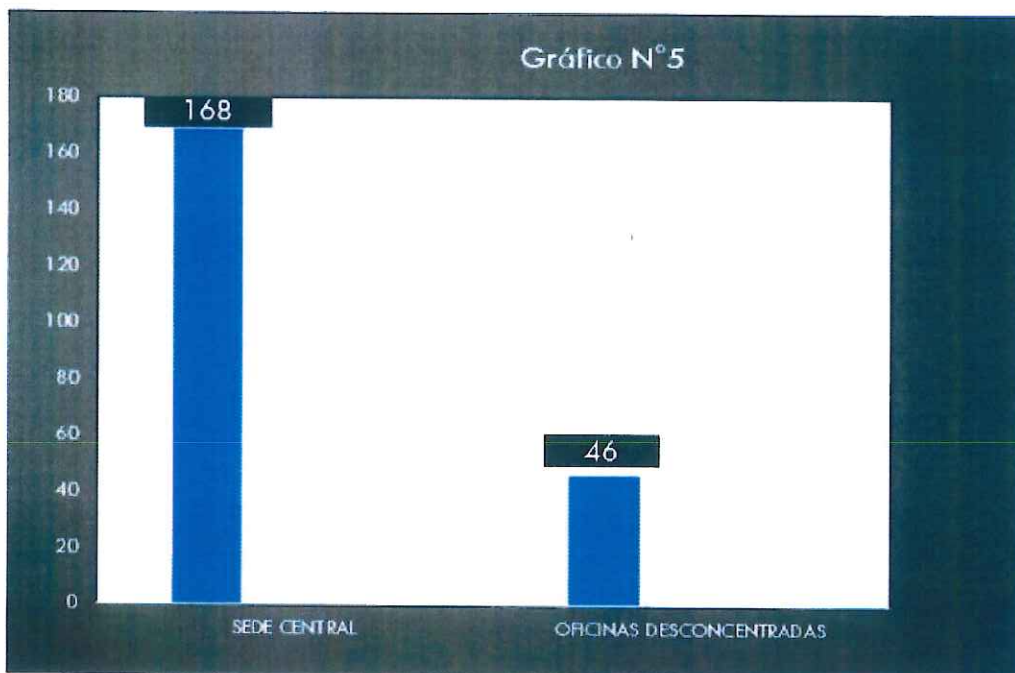
Gráfico N° 4



10

c) ¿Cuántos somos según sede?

Gráfico N° 5





PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

Constitución y Decreto de la APN

4.2. Resultados PDP 2017

Durante el Ejercicio Fiscal 2017, se logró capacitar a 143 servidores de la Autoridad Portuaria Nacional, a través de 24 acciones de capacitación, conforme a los resultados que se detallan a continuación:

a) Servidores capacitados por régimen laboral:

A través del PDP 2017, se logró capacitar a 143 servidores de la APN.

Gráfico N° 6



CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, 23 MAR. 2018, el

M. Cristina Escalante Melchior

Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

b) Servidores capacitados por género:

Gráfico N° 7





PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

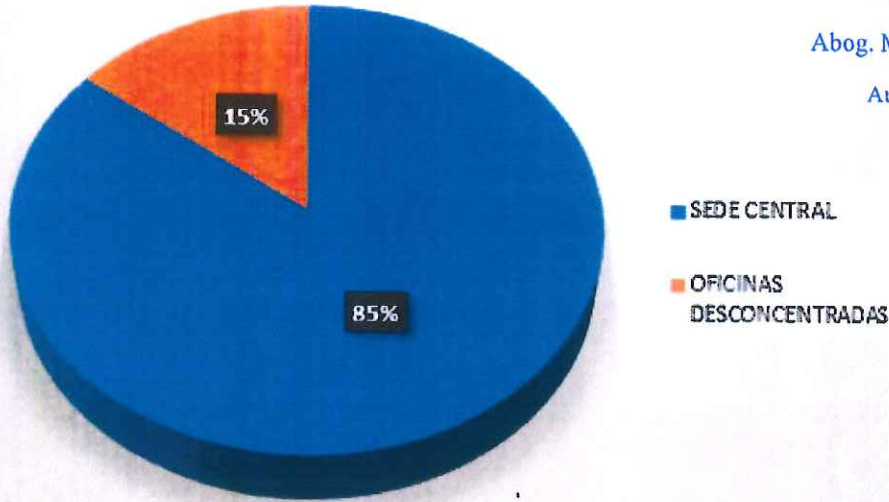
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

Carretera Panamericana s/n, Callao, Perú

Gráfico N° 8

c) Servidores capacitados por Sede



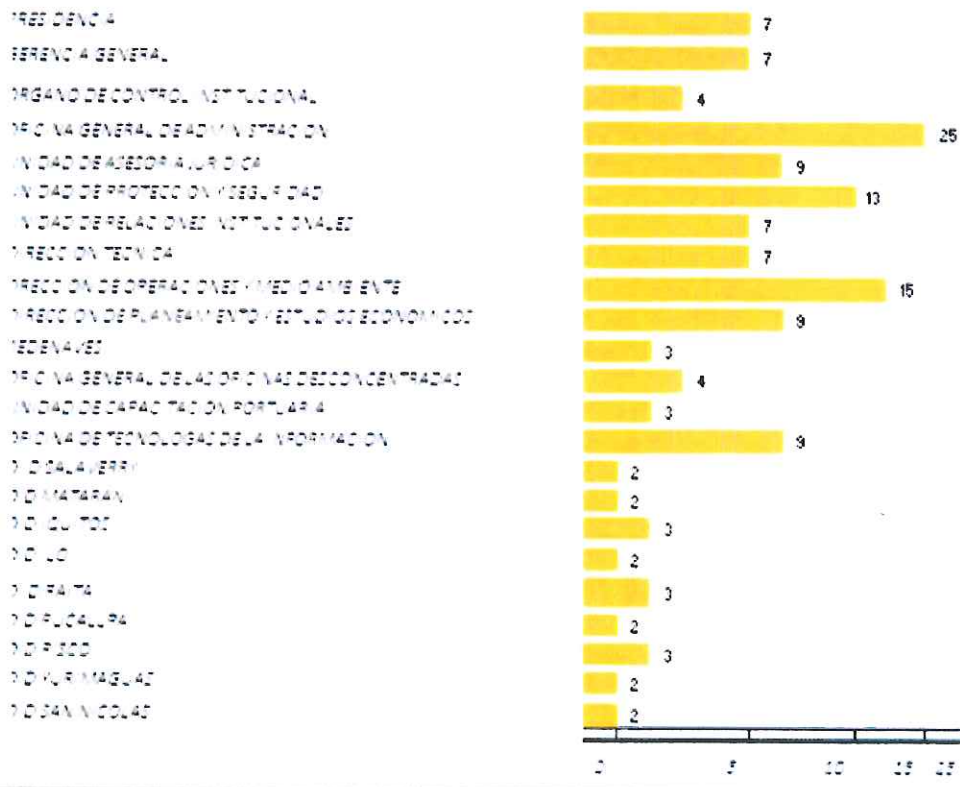
CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO,..... 23 MAR. 2018 del

Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

d) Servidores capacitados por Unidad Orgánica

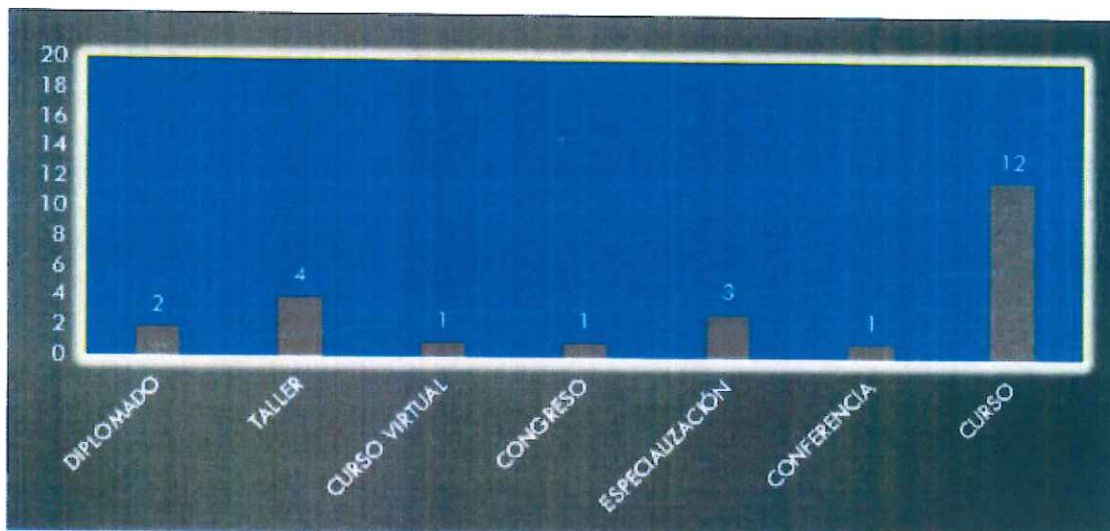
Gráfico N° 9





e) Tipos de acciones de capacitación

Gráfico N° 10



f) Acciones de capacitación realizadas

TABLA N° 1

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	
1	Programa de Especialización Competencias Directivas
2	Programa de Especialización para Directores: Miembros de Directorio – MDD-IV
3	Curso de Contrataciones del Estado
4	I Congreso Internacional de Ética y Lucha Anticorrupción : Compliance y Norma Antisoborno ISO 37001
5	Curso Cobit 5.0
6	Curso Asociaciones Público Privadas (APP) y Obras Públicas
7	Programa de Especialización de Relaciones Públicas y Comunicación Corporativa
8	Curso "Planeamiento Estratégico en Entidades Públicas
9	Taller de Habilidades para la atención al Cliente
10	Curso de Gestión por Procesos
11	Curso Virtual de Gestión Pública
12	Diplomado Experto en Protocolo y Ceremonial del Estado
13	Diplomado en Gestión del Talento Humano
14	Curso de Especialización en Sistema de Control Interno: Ley 27785
15	Curso de la mejora regulatoria y el Análisis del Impacto Regulatorio
16	Curso de Modernización del Procedimiento Administrativo Sancionador
17	Curso de Gestión de Contrataciones del Estado
18	Curso de Instrucción Teórico y Práctico para operar RPAs
19	Conferencia Regional para las Américas: Retos y Oportunidades a la Luz de los Objetivos de Desarrollo
20	Curso de Gestión de Riesgos
21	Curso Implementación de la Norma ISO 37001:2016
22	Taller de Comportamiento ético para el desempeño de la función
23	Taller de Habilidades para la Comunicación escrita y elaboración de Informes
24	Taller Comunicación efectiva para la formación de equipos de alto rendimiento



CERTIFICACIÓN A LA VUELTA



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

COMPROMISO, EFICIENCIA Y CALIDAD EN EL SERVICIO

V. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

5.1. Objetivo General

- ✓ Fortalecer las competencias de los servidores para modernizar la gestión pública en la APN.

5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Formar y especializar a los servidores de la APN para generar un mayor nivel de desempeño, compromiso y capacidad innovadora, en las diversas áreas de trabajo.
- ✓ Actualizar las competencias técnicas de los servidores de la APN, a fin de mejorar el desempeño de sus funciones.
- ✓ Desarrollar el talento, a través del fortalecimiento de las habilidades blandas, transversales e informáticas requeridas, para cerrar brechas de competencias alineados a sus perfiles de puestos y objetivos estratégicos institucionales.

5.3. Enfoques del PDP

a) Enfoque por competencias:

Constituye un conjunto articulado de atributos que debe reunir un servidor para actuar con eficacia y eficiencia en un puesto determinado. En este sentido, son sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes las que pueden y deben formar parte del servidor para un desempeño efectivo.



14

b) Enfoque de Desarrollo.

Concibe al aprendizaje como una construcción de las siguientes dimensiones: saber conceptual, saber procedimental, saber actitudinal. Lo que se constituye en un enfoque complejo que busca el desarrollo integral y equilibrado de la persona.



c) Enfoque creativo e innovador

Es la habilidad de generar de manera fácil ideas, alternativas y soluciones a un determinado problema. La creatividad representa el proceso de generación de ideas, que nos permite crear nuevas soluciones. Por su parte, la innovación es la capacidad de convertir estas ideas en algo aplicable, de darles sentido y valor dentro de un contexto.

5.4. Metodología Formativa del PDP

La metodología a desarrollar será participativa y vivencial, lo cual implica involucrar al individuo en una estrategia de cambio personal e instalar comportamientos que apoyen a su efectividad tanto a nivel personal y profesional, como a su interacción con otros para fines productivos.



CERTIFICACIÓN A LA VUELTA



CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes. CALLAO,..... de 23 MAR. 2018 el.....

Abog. M. Cristina Escalante Melchior FEDATARIO Autoridad Portuaria Nacional

Gráfico N° 11



a. Método del caso:

El método del caso es un modo de enseñanza en el que los alumnos aprenden sobre la base de experiencias y situaciones de la vida real, permitiéndoles así, construir su propio aprendizaje en un contexto que los aproxima a su entorno. Este método se basa en la participación activa y en procesos colaborativos y democráticos de discusión de la situación reflejada en el caso.

b. Aprendizaje basado en problemas:

II.

Es una metodología basada en el estudiante como protagonista de su propio aprendizaje. Facilita no sólo la adquisición de conocimientos de la materia, sino que también ayuda al estudiante a crear una actitud favorable para la comunicación, el trabajo en equipo, a la búsqueda y análisis de información, lo cual permite una integración del conocimiento.

a. Desarrollo de habilidades

Al igual que las habilidades intelectuales (por ejemplo, de razonamiento matemático, de comprensión lectora, etc.), las habilidades emocionales, sociales y éticas también se desarrollan, por lo que requieren de una formación y estimulación intencionada y gradual, para alcanzar los niveles de logro esperados.





PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

CONTRATACION Y GESTIÓN DE LA APN

5.5. Estrategias de capacitación

CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO,.....23 MAR...2018 del

Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

Gráfico N° 12



✓ **Capacitación Interna:** Desarrollo de acciones de capacitación con el aporte de la experiencia y conocimiento de los profesionales de la APN, dirigido a grupos metas en temas específicos del PDP.



✓ **Capacitación externa:** Las acciones de capacitación serán realizadas a través de organizaciones e instituciones educativas de prestigio, con la finalidad de contar con un enfoque externo, pero que responda a las necesidades de la institución.

✓ **Capacitación virtual:** A través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), con la finalidad de democratizar la capacitación a todos los integrantes de la APN a nivel nacional.

✓ **Convenios:** Gestionar la suscripción de convenios con entidades afines, nacionales e internacionales en materia de fortalecimiento de conocimientos y capacidades.



5.6. Seguimiento de la capacitación

El seguimiento y monitoreo de la capacitación se dará en 3 etapas:

a) **Previo:**

De nivelación de participantes. La evaluación pre-curso puede estar dirigida a identificar el nivel de conocimientos previos de los participantes, para ver si es conveniente realizar algún tipo de homogenización.





b) Concurrente:

De corrección o reorientación a los participantes, así como el monitoreo del presupuesto real con el presupuesto otorgado.

c) Posterior:

▪ De la réplica interna

Toda oportunidad de capacitación, según sea el caso y el grado de importancia, debe ser replicada al interior de la institución.

Tal acción implicará prever que el servidor, al finalizar el evento de la capacitación que le fue financiada, realice una presentación ante personal de la APN, respecto de lo aprendido y como, desde su aplicación interna, puede su ejecución y puesta en práctica reforzar y/o mejorar los procesos y procedimientos internos, a fin de garantizar que los contenidos aprendidos se trasladen directamente a la APN.

▪ Del traslado a la tarea.

Se realizará un seguimiento posterior, ya sea en el lugar de trabajo, para garantizar que estos contenidos aprendidos se trasladen a la tarea. El proceso de evaluación de desempeño nos deberá dar resultados al respecto.

Al identificar claramente cuáles son los resultados concretos que se esperan lograr de cada acción, a través de los indicadores que permitirían medir los resultados desempeñados por el trabajador, se procede a monitorear el avance y resultados positivos o negativos por acción y objetivo propuesto.

CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, 23 MAR. 2018 del

M. Escalante
Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional





PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, 23 MAR. 2018 del

Abog. M. Cristina Escalante Melchioris FEDATARIO Autoridad Portuaria Nacional

5.7. Sistema de evaluación y sus instrumentos.

TABLA N°2 Tipos e Instrumentos de Evaluación de la Capacitación

Table with 5 columns: NIVEL, TIPO DE EVALUACIÓN, FINALIDAD, INDICADOR, INSTRUMENTO. It details three levels of evaluation: I (Reacción), II (Aprendizaje), and III (Aplicación), each with specific goals, indicators, and instruments.

5.8. Estructura del PDP APN 2018

Recursos Humanos, a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC, así como de la experiencia del PDP - 2017, plantea el diseño de cuatro (04) programas de capacitación (ver Gráfico N°5), a fin de atender las diversas necesidades de capacitación que se han identificado, a través del siguiente esquema:



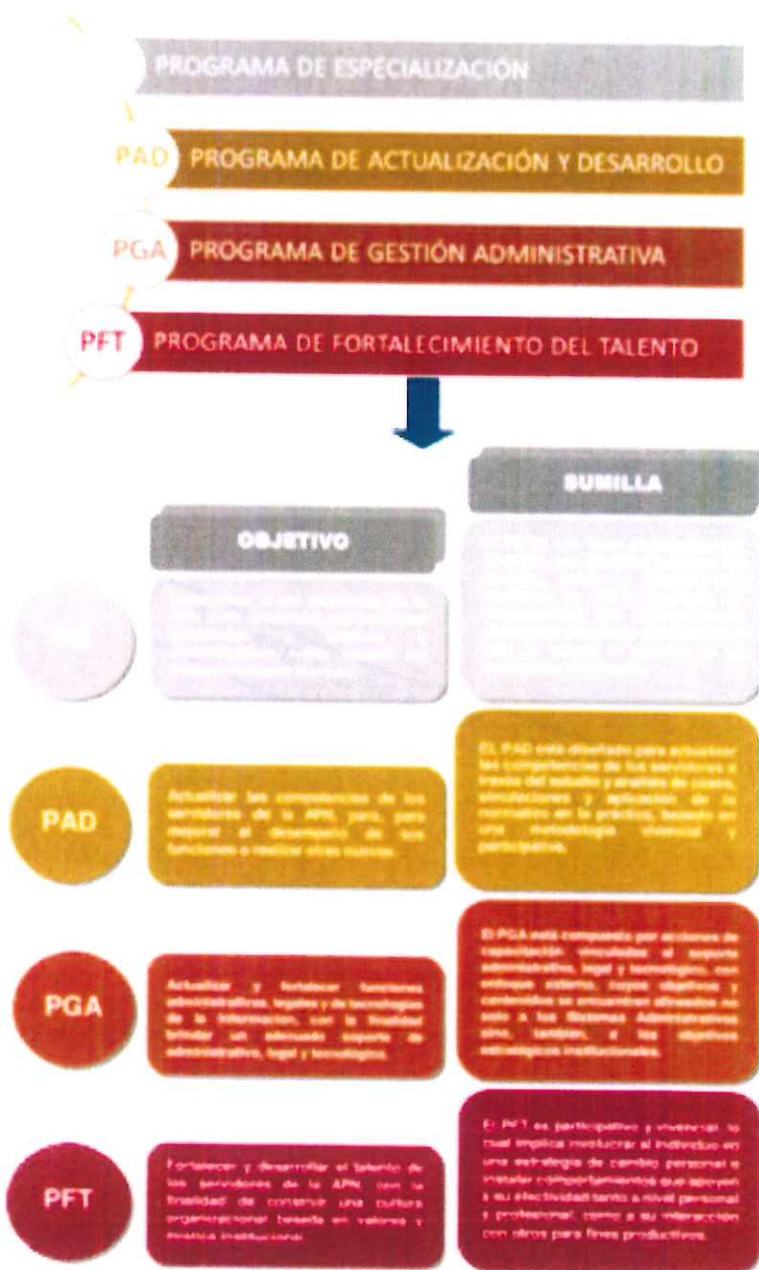
PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Oficina de Recursos Humanos
Gestor de Recursos Humanos de la APN

Gráfico N° 13

Esquema del Plan de Desarrollo de Personas 2018



CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes. CALLAO, de del 2018

M. Cristina Escalante Melchior
Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional

5.9. Financiamiento

La Autoridad Portuaria Nacional cuenta con presupuesto para ejecutar las actividades de capacitación que el presente plan amerita. Para el presente año 2018, el presupuesto contemplado en relación al Plan de Desarrollo Anualizado es de **S/. 306,734.00**, el cual se encuentra distribuido según el cuadro del Anexo 01, en el que también se detalla el calendario global de ejecución de los programas de capacitación.



PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficina de Recursos Humanos

ESTABLECIMIENTO DE TRABAJO DE LA APN

5.10. Matriz de Actividades



CERTIFICO: Que el presente documento ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL, al que me remito para los fines pertinentes.

CALLAO, de 23 MAR. 2018

Abog. M. Cristina Escalante Melchior
FEDATARIO
Autoridad Portuaria Nacional



Resolución de Acuerdo de Directorio

N° 011-2017-APN/DIR

Callao, 09 de marzo de 2017

VISTOS:

El Memorando N° 099-2017-APN/OGA de fecha 26 de febrero de 2017, el Memorando N° 114-2017-APN/OGA de fecha 30 de enero de 2017 y el Informe N° 088-2017-APN/OGA de fecha 20 de febrero de 2017, emitidos por la Oficina General de Administración y el Informe Legal N° 167-2017-APN/UAJ de fecha 03 de marzo de 2017 de la Unidad de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 19° de la Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional, así como el Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, la Autoridad Portuaria Nacional (en adelante, la APN) es un Organismo Técnico Especializado encargado del Sistema Portuario Nacional, adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, dependiente del Ministro, con personería jurídica de derecho público interno, patrimonio propio, y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica, y financiera, y facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones;

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil;

Que, el literal b) del artículo 4 de la norma antes mencionada, establece que las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del estado, o las que hagan sus veces, que constituyen, el nivel descentralizado son responsables de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema; asimismo, el artículo 5 de la norma bajo comentario, establece el ámbito del sistema, el cual comprende: f) la gestión del desarrollo y la capacitación.

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; asimismo, en su artículo



10 establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles, para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, buscando fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño como una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala las atribuciones de SERVIR, siendo una de ellas: "b) Dictar normas, directivas, opiniones y reglas a los objetivos y metas institucionales. (...) "; en ese sentido, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE de fecha 08 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), que en su numeral 5.2.4, establece que el Comité de Planificación de la Capacitación es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación.

Que, el numeral 6.4.1.1 de la Directiva antes citada, señala que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado, por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, además es quien preside el Comité; asimismo, está integrado por el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, así como por el representante de la Alta Dirección, que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad y un representante de los servidores civiles previo proceso eleccionario, para un periodo de tres (3) años, y que quien obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente.

Que, mediante Memorando N° 099-2017-APN/OGA de fecha 26 de enero de 2017, la Oficina General de Administración solicitó a la Gerencia General la designación del representante de la Alta Dirección, en ese sentido, a través del proveído en hoja de ruta del documento en mención, la Gerencia General designa al señor José Maratuech Pinzás, Director de la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente, como representante de la Alta Dirección en el Comité de la Planificación de la Capacitación de la APN;

Que, mediante Memorando N° 114-2017-APN/OGA de fecha 30 de enero de 2017, la Oficina General Administración propuso la conformación del Comité Electoral para conducir la elección del representante de los servidores como miembro del Comité de Planificación de la Capacitación, en ese sentido, a través del proveído de la hoja de ruta del documento en mención, la Gerencia General autorizó a los integrantes del Comité Electoral;

Que, mediante el Acta N° 003-2017-APN/CE de fecha 13 de febrero de 2017, el Comité Electoral declaró al señor Enrique Cabrerros Delgado de la Flor, como representante titular de los servidores de la APN, al haber obtenido el primer lugar en la votación, con 32 votos y al señor Juan Isidro García Luis, como representante suplente, al haber obtenido el segundo lugar en la votación, con 28 votos;

Que, de los informes de visto, tanto la Oficina General de Administración y la Unidad de Asesoría Jurídica recomiendan aprobar la conformación del Comité de Planificación de Capacitación de la APN;



Que, en la Sesión N° 423 de fecha 07 de marzo de 2017, el Directorio aprobó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, facultando al Presidente del Directorio a suscribir los documentos que correspondan;


Que, según los considerandos precedentes resulta necesario se emita el acto administrativo que formalice la conformación del Comité de Planificación de Capacitación de la Autoridad Portuaria Nacional;

Que, a través de la Resolución Suprema N° 032-2014-MTC, de fecha 06 de noviembre de 2014, se designó al señor Edgar Patiño Garrido, miembro del Directorio de la Autoridad Portuaria Nacional, quien a su vez lo preside;

Estando conforme con los integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación, y con el visado de la Unidad de Asesoría Jurídica y la Oficina General de Administración; y de conformidad con los dispositivos invocados en los considerandos de la parte expositiva de la presente resolución y con las facultades establecidas en el Decreto Supremo N° 034-2004-MTC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Portuaria Nacional;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Conformar el Comité de Planificación de Capacitación de la Autoridad Portuaria Nacional, el mismo que estará integrado de acuerdo al siguiente detalle:


- 
- El Jefe de la Oficina General de Administración, quien preside el Comité, en su ausencia por motivos justificados, mediante documento podrá designar a su representante.
 - El Director de la Dirección de Planeamiento y Estudios Económicos, en su ausencia por motivos justificados, mediante documento podrá designar a su representante.
 - El Sr. José Maratuech Pinzas, Director de la Dirección de Operaciones y Medio Ambiente, en representación de la Alta Dirección, quien por motivos justificados, mediante documento y con conocimiento a la Gerencia General, podrá designar a su representante quien deberá tener el mismo nivel jerárquico.
 - El Sr. Enrique Alberto Rafael Cebrenos Delgado de la Flor, representante titular de los servidores de la APN y como su suplente al Señor Juan Isidro García Luis, por un periodo de (03) tres años, en ambos casos.

Artículo 2°.- Disponer, que el Comité de Planificación de la Capacitación conformado mediante el artículo 1° de la presente resolución, deberá actuar en el marco normativo emitido por la Autoridad Nacional del Servicios Civil y la normativa interna de la Autoridad Portuaria Nacional.

Artículo 3°.- Comunicar la presente resolución a todas las Direcciones y Unidades que conforman la Autoridad Portuaria Nacional, a efectos que tomen conocimiento de lo dispuesto en ella.

Regístrese y comuníquese




Edgar Patiño Garrido
Presidente del Directorio
AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL