



PERÚ

Autoridad Portuaria Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

Callao, 30 de Enero de 2012

Oficio N° 216 -2012-APN/GG

Señor
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo (e)
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Presente.-



Asunto : Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016
Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado

Referencia: a) Oficio N° 1406-2011-SERVIR/PE del 06.01.2012
b) Comunicado N°001-2012-SERVIR/GDCR del 27.01.2012

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, en respuesta a vuestro documento de la referencia a) y al comunicado de la referencia b) a fin de remitir el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 y el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado, elaborado por el Comité designado con la Resolución de Presidencia del Directorio N° 001-2012-APN/PD.

Asimismo, se adjunta una copia de la Resolución de Presidencia del Directorio N° 002-2012-APN/PD, mediante la cual se aprueba los referidos Planes de Desarrollo de Personas.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



GERARDO PÉREZ DELGADO
Gerente General
AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL

RG-00-61628-2012/PE



REPUBLICA DEL PERU



Resolución de Presidencia del Directorio

N° 001-2012-APN/PD

Callao, 25 de enero de 2012

VISTO:

El Memorando N° 106-2012-APN/OGA de fecha 12 de enero de 2012, mediante el cual la Oficina General de Administración informa a la Gerencia General las acciones que deberá tomar la Autoridad Portuaria Nacional (en adelante, "APN"), a efectos de aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (en adelante, "PDP").

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional (en adelante, "LSPN"), publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 01 de marzo de 2003, se creó la 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 los Decretos Supremos N° 034-2008-PCM y N° 048-2010-PCM), 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, financiera y facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones;

Que, con el Decreto Legislativo N° 1025 se aprobaron 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 la Autoridad Nacional de Servicio Civil (en adelante, "SERVIR") planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público, por lo cual a través de los artículos 3 y 4 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se dispone que las entidades públicas deben aprobar su PDP, correspondiéndole a SERVIR definir los contenidos mínimos del mismo;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo 2011, se aprobó la "Directiva para la elaboración del PDP", disponiendo que el referido plan tendrá una vigencia de cinco (5) años y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados, agregando que al plan con vigencia de cinco (5) años se le denominará PDP quinquenal, mientras que a sus implementaciones anuales se les denominará PDP anualizado;



Que, el numeral 6.1 de la citada Directiva señala que el titular de la entidad deberá designar al comité encargado de elaborar el PDP, tanto el quinquenal como el anualizado;

Que, en tal sentido, resulta necesario designar al comité referido en el párrafo precedente, el cual tendrá las funciones previstas en el numeral VI de la "Directiva para la elaboración del PDP" y deberá elaborar los PDP quinquenal y anualizado según lo dispuesto en el numeral V de esa misma directiva;

Que, por otro lado, el artículo 25 de la LSPN establece que el Directorio de la APN es el órgano máximo de la entidad;

Que, asimismo, el artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones (en adelante, "ROF") de la APN, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2004-MTC, señala que el Directorio es el titular de la entidad, al denominarlo como órgano colegiado y máximo de la entidad, encargado de su administración;

Que, por su parte, el artículo 8 del ROF de la APN señala que el Presidente del Directorio puede adoptar medidas, dándolas a conocer al Directorio en su sesión más próxima;;

Que, en ese orden de ideas, corresponde al Directorio, en su calidad de titular de la entidad, designar al comité encargado de elaborar los PDP quinquenal y anualizado de la APN;

Que, sin embargo, teniendo en consideración que SERVIR ha dispuesto como fecha máxima de presentación del PDP Anualizado 2012 el 30 de enero del presente año, resulta necesaria la designación del referido comité por el Presidente de Directorio, dentro de las facultades que le confiere el artículo 8 del ROF de la APN, debiendo dar cuenta de dicha medida al Directorio en la sesión más próxima;

De conformidad con lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y en el Decreto Supremo N° 034-2004-MTC:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Designar al comité encargado de elaborar los Planes de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal y Anualizado (PDP Quinquenal y PDP Anualizado), cuyas funciones se encuentran definidas en la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, el cual estará conformado por los siguientes funcionarios:

NOMBRE	CARGO	FUNCIÓN
Gerardo Pérez Delgado	Gerente General	Presidente
Eusebio Melchor Vega Bueza	Director de Planeamiento y Estudios Económicos	Miembro
César Augusto De La Cruz Salcedo	Encargado del área de Recursos Humanos en la Oficina General de Administración	Miembro
Carlos Rodolfo Molina Barrutia	Representante titular del personal	Miembro
Guillermo Aníbal Castillo Rivera	Representante alterno del personal	Miembro alterno

Artículo 2.- Comunicar la presente resolución a los miembros del comité designado en el artículo precedente, así como a la Oficina General de Administración para su difusión.

Artículo 3.- El Presidente del Directorio dará cuenta al Directorio de lo contenido en la presente resolución en la siguiente sesión de dicho colegiado.



Regístrese y comuníquese

Valm. (r) Frank Boyle Alvarado
Presidente del Directorio
AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL

REPUBLICA DEL PERU



Resolución de Presidencia del Directorio

N° 002-2012-APN/PD

Callao, 27 de enero de 2012

VISTOS:

Los proyectos de Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal (en adelante, "PDP Quinquenal") correspondiente al período 2012-2016 y de Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado (en adelante, "PDP Anualizado") 2012, presentados con fecha 27 de enero de 2012 por el comité designado con la Resolución de Presidencia del Directorio N° 001-2012-APN/PD, para su aprobación.

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 27943, Ley del Sistema Portuario Nacional (en adelante, "LSPN"), publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 01 de marzo de 2003, se creó la Autoridad Portuaria Nacional (en adelante, "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 los Decretos Supremos N° 034-2008-PCM y N° 048-2010-PCM), 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, financiera y facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones;

Que, con el Decreto Legislativo N° 1025 se aprobaron 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 la Autoridad Nacional de Servicio Civil (en adelante, "SERVIR") planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público, por lo cual a través de los artículos 3 y 4 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se dispone que las entidades públicas deben aprobar su Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (en adelante, "PDP"), correspondiéndole a SERVIR definir los contenidos mínimos del mismo;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo 2011, se aprobó la "Directiva para la elaboración del PDP", disponiendo que el referido plan tendrá una vigencia de cinco (5) años y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados, agregando que al plan con vigencia de cinco (5) años se le denominará PDP Quinquenal, mientras que a sus implementaciones anuales se les denominará PDP Anualizado;



Que, el numeral VII de la citada directiva señala que el titular de la entidad aprobará el PDP Quinquenal y el PDP Anualizado, los cuales deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, de acuerdo a lo dispuesto en la directiva mencionada en el párrafo precedente;

Que, el 25 de enero de 2012 se emitió la Resolución de Presidencia del Directorio N° 001-2012-APN/PD por la que se designó al comité encargado de elaborar el PDP Quinquenal y el PDP Anualizado de la APN;

Que, mediante el Comunicado N° 001-2012-SERVIR/GDCR publicado en el Diario Oficial El Peruano el 27 de enero de 2012, SERVIR ha hecho de conocimiento de las entidades públicas del gobierno central y gobiernos regionales que la fecha máxima de presentación del PDP Anualizado 2012 es el 30 de enero del presente año;

Que, por otro lado, el artículo 25 de la LSPN establece que el Directorio de la APN es el órgano máximo de la entidad;

Que, asimismo, el artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones (en adelante, "ROF") de la APN, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2004-MTC, señala que el Directorio es el titular de la entidad, al denominarlo como órgano colegiado y máximo de la entidad, encargado de su administración;

Que, por su parte, el artículo 8 del ROF de la APN señala que el Presidente del Directorio puede adoptar medidas, dándolas a conocer al Directorio en su sesión más próxima;

Que, en ese orden de ideas, corresponde al Directorio, en su calidad de titular de la entidad, aprobar el PDP Quinquenal correspondiente al período 2012-2016 y el PDP Anualizado 2012 de la APN, elaborados por el comité designado con la Resolución de Presidencia del Directorio N° 001-2012-APN/PD;

Que, sin embargo, teniendo en consideración lo señalado en el Comunicado N° 001-2012-SERVIR/GDCR, resulta necesaria la aprobación del PDP Quinquenal correspondiente al período 2012-2016 y del PDP Anualizado 2012 de la APN por el Presidente de Directorio, dentro de las facultades que le confiere el artículo 8 del ROF de la APN, debiendo dar cuenta de dicha medida al Directorio en la sesión más próxima;

De conformidad con lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y en el Decreto Supremo N° 034-2004-MTC:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Quinquenal (PDP Quinquenal) de la Autoridad Portuaria Nacional, correspondiente al período 2012-2016, elaborado por el comité designado con la Resolución de Presidencia del Directorio N° 001-2012-APN/PD.

Artículo 2.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado (PDP Anualizado) de la Autoridad Portuaria Nacional, correspondiente al año 2012, elaborado por el comité designado con la Resolución de Presidencia del Directorio N° 001-2012-APN/PD.

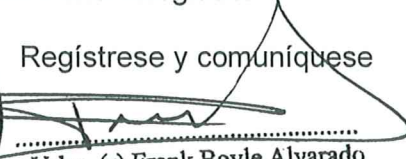


Artículo 3.- Remitir a la Autoridad Nacional de Servicio Civil la presente resolución y los documentos aprobados en los artículos precedentes, por escrito y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 4.- El Presidente del Directorio dará cuenta al Directorio de lo contenido en la presente resolución en la siguiente sesión de dicho colegiado.



Regístrese y comuníquese


Valm. (r) Frank Boyle Alvarado
Presidente del Directorio
AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

QUINQUENAL

2012-2016

Oficina General de Administración

Enero 2012



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 MISIÓN

De acuerdo al análisis realizado, a las atribuciones contenidas en la Ley del Sistema Portuario Nacional, a los propios desafíos asumidos por el equipo ejecutivo de la APN y al reconocimiento por parte de estos de la institución como un actor clave en el desarrollo del SPN se ha concluido que el enunciado de la Misión de la APN es la siguiente:

***Conducir el Sistema Portuario Nacional, planificando,
promoviendo, normando y supervisando su desarrollo,
con el fin de lograr su competitividad y sostenibilidad***

El término "conducir" constituye un desafío sumamente complejo para la institución, en el sentido que debe lograr que "la suma de las partes del sistema sean más que el todo"; es decir, debe articular a todos sus componentes a través de la coordinación y comunicación permanente, generando sinergias y agregando valor al sistema.

La Misión mantiene su alineamiento con las atribuciones conferidas por la Ley, enunciando sus encargos principales: planificar, promover, normar y supervisar.

Finalmente, la Misión clarifica un destino estratégico relacionado con lograr dos aspectos importantes: la competitividad del SPN y su sostenibilidad.

1.2 VISIÓN

De acuerdo a las aspiraciones de la Alta Gerencia y dentro del marco de actuación que le confiere la Ley, el enunciado de la visión de la APN es la siguiente:



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

"Ser reconocida como la institución líder en la conducción del desarrollo del SPN"

1.3 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Toda organización basa su estrategia sobre grandes "ejes" o "hilos conductores" que guían a la organización en su conjunto para alcanzar la Misión encomendada. Dichos ejes constituyen las Líneas Estratégicas que van a permitir configurar el esquema estratégico de la institución, que finalmente se ve reflejado en sus objetivos estratégicos.

Considerando las demandas de las líneas estratégicas del SPN y los propios desafíos organizacionales de la institución, es que la APN configura su propia estrategia. Siguiendo con la línea metodológica, dicha estrategia está diseñada sobre la base de grandes líneas o temas estratégicos, que permiten a la APN enfocar su gestión de manera más eficiente y alineada con el propio PNDP.

Las líneas estratégicas definidas por la APN para coadyuvar al desarrollo del SPN son las siguientes:

L.E.1. Planificar el desarrollo y promover las inversiones en el SPN

L.E.2. Fomentar la conectividad y competitividad de la Cadena de Suministro

L.E.3. Supervisar la eficiencia y calidad en la operación de Servicios Portuarios e Infraestructura

L.E.4. Promover la Integración Puerto-Ciudad

L.E.5. Fortalecer el Cluster Portuario y Liderazgo de la APN

Estos Lineamientos Estratégicos a su vez se encuentran alineados con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo Portuario-PNDP que es el documento fuente que guía las acciones de la APN.



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

1.3.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El PEI de la APN está conformado por 26 objetivos estratégicos los cuales se detallan en el Anexo 1, han sido elaborados y agrupados de acuerdo a la metodología del Balanced Scorecard-BSC en un mapa estratégico. Esta configuración permite diferenciar los objetivos en cuatro perspectivas: recursos, procesos, clientes y la perspectiva económica.

La perspectiva de recursos, que es donde se encuentran los objetivos estratégicos relacionados con los recursos humanos, está referida a los objetivos estratégicos que permiten generar el capital intangible de la organización y que son necesarios potenciar para soportar adecuadamente los procesos operacionales. En general, estos objetivos están relacionados al reforzamiento del capital humano, capital organizacional y el capital de la información. Esta perspectiva contiene 4 objetivos estratégicos de los cuales tres (03) de ellos se relacionan con los recursos humanos.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Autoridad Portuaria Nacional-APN, se requiere contar con un Plan de Capacitación especialmente diseñado, para que la entidad cuente con el recurso humano en cantidad y calidad suficiente, que le permita brindar servicios eficaces a la Comunidad Portuaria Nacional. Para tal efecto se ha identificado preliminarmente algunas competencias generales que se detallan a continuación:

- Calidad en el servicio y atención al usuario
- Trabajo en Equipo
- Valores Éticos y Morales



PERÚ

Autonoma Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

- Liderazgo
- Tolerancia para trabajar bajo presión
- Capacidad analítica y organizativa
- Buena comunicación escrita y verbal
- Orientación a resultados

Asimismo, en cuanto al puesto o cargo que desempeña cada trabajador de la APN, se considera de manera general, las siguientes competencias:

1. Conocimiento y dominio de herramientas tecnológicas y paquetes informáticos
2. Conocimiento de documentos de gestión, normativos y administrativos
3. Visión macro de su entorno
4. Solucionar problemas del usuario interno y externo
5. Proactividad
6. Habilidad analítica
7. Comunicación efectiva
8. Flexibilidad y adaptabilidad para el cambio
9. Inteligencia emocional

Adicionalmente, a las competencias generales previamente detalladas es necesario precisar las competencias específicas requeridas para cada puesto de trabajo y el ejercicio funcional en cada uno de los campos de actividad de la APN.

Para tal efecto se empleará la información resultante de la consultoría a contratar para la implementación en la APN del Sistema de Gestión por Competencias.



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

3.1 OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

1. Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, en base a las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de la Autoridad Portuaria Nacional-APN.
2. Mantener en la Institución Recursos Humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes que propicien el crecimiento de la Institución contando con altos estándares de eficiencia.
3. Fomentar la creatividad, innovación y la mejora continua de los procesos y procedimientos implementados en la APN.
4. Orientar los esfuerzos de capacitación hacia la retención del talento, asegurando la permanencia de los trabajadores capacitados por la Institución, a fin de contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje interno, a fin de fortalecer y multiplicar los esfuerzos de capacitación institucional.
5. Fortalecer una cultura institucional de vocación de servicio oportuno y de calidad, para que los recursos humanos de la APN desarrollen su trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad, en consonancia con los valores y principios institucionales, para que redunde positivamente en la eficacia del Sistema Portuario Nacional.

3.2 ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

1. Determinación de las necesidades de capacitación del personal de la APN, para la definición de las brechas, a partir de la implementación del Sistema de Gestión Por Competencias.
2. Planificar y ejecutar programas de formación, actualización y especialización que incluya el desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial,



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

semi-presencial y a distancia.

3. Implementación de un sistema de evaluación por competencias.
4. Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias conductuales.
5. Fomentar la transmisión de conocimientos a través de los facilitadores internos y motivar y promocionar el autoaprendizaje de los trabajadores, en temas generales vinculantes con la organización y con los temas específicos de cada cargo y puesto de trabajo.
6. Mejorar el desempeño presente y futuro de los trabajadores de la APN.

3.3 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD.

La APN cuenta con una (01) plaza de cargo de confianza, 40 plazas de personal en su Cuadro de Asignación de Personal-CAP de las cuales están cubiertas actualmente 26. Asimismo, cuenta con 155 trabajadores contratados bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios-CAS.

Es conveniente señalar que actualmente se encuentra en proceso de aprobación un nuevo Reglamento de Organización y Funciones-ROF basada en una nueva organización institucional acorde con las responsabilidades, funciones y actividades que deben ser atendidas por la APN.

3.4 EVALUACIÓN

La capacitación impartida debe orientarse a su aplicación permanente por los trabajadores en el desempeño de sus labores, optimizando el retorno de los recursos invertidos en la capacitación, en beneficio de la organización.

Para ello, es importante la aplicación de la evaluación de desempeño que concretamente consiste en la evaluación de las competencias desarrolladas por



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

el personal, basadas en la capacitación impartida, a fin de apreciar si existe mejora o no del desempeño respecto al periodo de evaluación anterior, así como la reducción o no de las brechas de las competencias establecidas para cada puesto de trabajo, versus las competencias evaluadas propias, adquiridas o desarrolladas por el personal.

Asimismo, la capacitación impartida debe ser monitoreada y evaluada considerando:

- La evaluación durante cada capacitación y al finalizar la misma.
- Medición del nivel de satisfacción de la capacitación recibida, por parte de los trabajadores.
- Resultados previos de las evaluaciones de desempeño por metas y competencias.

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1. METAS E INDICADORES

La meta general del Plan Quinquenal es reducir las brechas de competencias en los diferentes niveles de la organización, para alcanzar los niveles propuestos en el Plan Quinquenal de Capacitación, a fin de fortalecer las competencias y valores del personal de la APN.

Los dos (02) indicadores básicos considerados para este fin, son los siguientes:

1. El porcentaje de actividades realizadas sobre el total de actividades propuestas en el Plan de Capacitación.
2. El número de personas de la institución que cumple con las competencias requeridas para el puesto de trabajo donde desempeña sus labores.



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

4.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal de la APN, se efectuarán las acciones de capacitación y evaluación para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 4.1 y a través de diferentes instrumentos de evaluación, medición y recojo de información.



PERÚ

Autoridad Portuaria
Nacional

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

ANEXO 1

RELACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2012-2016 DE LA AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL

N°	CODIGO	OBJETIVO ESTRATÉGICO
1	E.1	Desarrollar la actividad económica portuaria
2	E.2	Promover el desarrollo sostenible del SPN
3	E.3	Optimizar los recursos económicos de la APN
4	C.1	Posicionar a la APN como el Líder y Conductor del desarrollo del SPN
5	C.2	Ser considerado como el planificador del desarrollo del SPN
6	C.3	Ser identificado como promotor de la calidad y competitividad del SPN
7	C.4	Ser reconocido como el ente técnico del SPN
8	P.1	Fomentar el desarrollo de infraestructuras portuarias públicas y/o privadas
9	P.2	Fortalecer el proceso de planificación portuaria
10	P.3	Fomentar el desarrollo de ZALES
11	P.4	Desarrollar TICS en la cadena de suministro
12	P.5	Impulsar capacidades del RRHH de la comunidad portuaria
13	P.6	Coadyuvar a maximizar la eficiencia de los servicios y actividades portuarios con innovación
14	P.7	Promover la protección y seguridad
15	P.8	Velar por el cumplimiento de las normas de protección ambiental
16	P.9	Velar por el buen estado de la infraestructura y equipamiento portuario
17	P.10	Fomentar la integración puerto - ciudad
18	P.11	Fortalecer el proceso de comunicación e integración de la APN con sus grupos de interés
19	P.12	Promover mecanismos de coordinación en el cluster portuario
20	P.13	Promover la mejora del marco jurídico del SPN
21	P.14	Impulsar la creación y el funcionamiento exitoso de las APRs
22	P.15	Mejorar procesos administrativos y operativos de la APN
23	R.1	Fortalecer las competencias y valores del personal de la APN
24	R.2	Mejorar el clima organizacional
25	R.3	Desarrollar una cultura de gestión estratégica
26	R.4	Fortalecer el uso de las TI para los procesos operativos y administrativos de la APN