



Resolución Directoral

N° 049 -2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR

Lima, 21 FEB. 2020

VISTOS,

El Memorandum N° 288-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA de la Jefatura de la Unidad de Administración; el Informe N° 068-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH de la Coordinadora del Área de Recursos Humanos; el Memorando N° 038-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UPP de la Jefatura de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Legal N° 035-2020-VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL/ARVA e Informe Legal N° 107-2020/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL, ambos de la Unidad de Asesoría Legal;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA se creó el Programa Nacional de Saneamiento Rural, bajo el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, orientado a posibilitar el acceso de la población del ámbito rural, al agua y saneamiento de calidad y sostenibles;

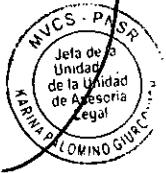
Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha establecido la necesidad de elaboración de una Plan de Desarrollo de Personas de vigencia anual, como un instrumento de gestión que establezca la planificación de actividades de capacitación que contribuya al desarrollo integral de los servidores;

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057¹, 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;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y a las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual debe ser gestionado por el Comité de Planificación de la Capacitación;

¹ Ley del Servicio Civil





Resolución Directoral

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "**Normas para la gestión del proceso de capacitación de las entidades públicas**" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que el PDP 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, mediante Resolución Directoral N° 066-2017/VIVIENDA/MCS/PNSR, de fecha 17 de abril de 2017 se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del PNSR, y, en el marco de esa designación, con fecha 29 de enero de 2020 el Área de Recursos Humanos se reunió para validar el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2020 (en adelante PDP-2020) así como también la Matriz PDP-2020, luego de realizar diversas acciones que le permitieron contar con los insumos necesarios para la elaboración del PDP-2020 cumpliendo con todos los requisitos y formalidades exigidas por la normativa vigente;

Que, mediante el Informe N° 068-2020/VIVIENDA/MCS/PNSR/UA/RH, la Coordinadora del Área de Recursos Humanos remite al Jefe de la Unidad de Administración el informe del PDP-2020 señalando que se ha cumplido el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que ha sido validado por el Comité de Planificación de la Capacitación y se cuenta con una disponibilidad presupuestal emitida por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto por el monto de S/ 80,000.00 (Ochenta Mil y 00/100 Soles) mediante el Memorando N° 038-2020/VIVIENDA/MCS/PNSR/UPP, solicitando la emisión de la resolución directoral para la remisión al SERVIR e iniciar las actividades de desarrollo y capacitación;

Que, mediante Memorandum N° 288-2020/VIVIENDA/MCS/PNSR/UA, la Unidad de Administración sustentada en el Informe N° 068-2020/VIVIENDA/MCS/PNSR/UA/RH solicita a la Jefatura de la Unidad de Asesoría Legal la emisión de la Resolución Directoral que apruebe el PDP-2020 para remitirlo a SERVIR e iniciar a la brevedad las actividades de capacitación para el personal del PNSR;

Que, la Unidad de Asesoría Legal, a través del Informe Legal N° 035-2020-VIVIENDA/MCS/PNSR/UAL/ARVA, remitido por la Jefatura de dicha unidad mediante Informe N° 107-2020/VIVIENDA/MCS/PNSR/UAL con su conformidad, señala que, habiéndose verificado el cumplimiento de los requisitos y formalidades para la aprobación de un correcto instrumento de gestión para acciones de capacitación, el Programa Nacional de Saneamiento Rural se encuentra perfectamente facultado para aprobar el PDP-2020 mediante la correspondiente Resolución Directoral, máxime si el numeral 6.4.1.4. de la Directiva "**Normas para la gestión del proceso de capacitación de las entidades públicas**" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas se oficializa a través de una resolución del titular de la entidad, siendo procedente lo solicitado;





Resolución Directoral

Que, de conformidad con el numeral 7.1 del artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General², se establece que «los actos de administración interna se orientan a la eficacia y eficiencia de los servicios y a los fines permanentes de las entidades», debiendo ser emitidos por el órgano competente y su objeto debe ser física y jurídicamente posible;

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 16° del Manual de Operaciones del PNSR, la Dirección Ejecutiva es el máximo órgano decisorio y, como tal, es responsable de su dirección y administración en general; asimismo, los literales a) y n) del artículo 17° del Manual de Operaciones en mención establece que compete a la Dirección Ejecutiva ejercer la conducción, dirección y representación del PNSR y emitir resoluciones directorales en asuntos de su competencia;

Con el visto de la Unidad de Asesoría Legal, de la Unidad de Administración y del Área de Recursos Humanos; y, de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Operaciones aprobado por Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA y modificado mediante Resolución Ministerial N° 235-2017-VIVIENDA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2020 del Programa Nacional de Saneamiento Rural, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Notificar la presente Resolución Directoral y su anexo a la Unidad de Administración y al Área de Recursos Humanos del Programa Nacional de Saneamiento Rural, para las acciones correspondientes.

Artículo 3°.- Encargar al Área de Recursos de la Unidad de Administración la remisión del Plan aprobado en el artículo 1° de la presente resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, antes del 31 de marzo del 2020, para los fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese.

HUGO ENRIQUE SALAZAR NEIRA
Director Ejecutivo
PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL
Viceministerio de Construcción y Saneamiento
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

² TUO aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES" "AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2020

PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Viceministerio de Construcción y Saneamiento

Programa Nacional de Saneamiento Rural

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

INDICE

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 2 |
| CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES | 3 |
| 1.1 Base Legal | 3 |
| 1.2 Alcances del PDP 2020 | 3 |
| 1.3 Vigencia del PDP 2020 | 4 |
| 1.4 Numero de servidores CAS en el PNSR | 4 |
| CAPITULO II: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES | 4 |
| 2.1 Objetivos Estratégicos Sectoriales | 4 |
| 2.2 Ruta Estratégica del OES | 5 |
| 2.3 Líneas de Intervención del PNSR | 5 |
| CAPITULO III: MISIÓN Y VISIÓN SECTORIAL | 5 |
| 3.1 Visión Sectorial | 6 |
| 3.2 Misión Sectorial | 6 |
| CAPITULO IV: ESTRUCTURA ORGÁNICA | 6 |
| 4.1 Organigrama del PNSR | 6 |
| CAPITULO V: MARCO TEÓRICO DE LA CAPACITACIÓN | 8 |
| 5.1 La capacitación en el Marco de la Gestión de Recursos Humanos | 8 |
| CAPITULO VI: ESTRATEGIA PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 9 |
| 6.1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación | 9 |
| 6.2 Estrategias | 10 |
| CAPITULO VII: OBJETIVOS DEL PDP 2020 | 10 |
| 7.1 Objetivo General de la capacitación | 10 |
| 7.2 Objetivos Específicos de la capacitación | 11 |
| CAPITULO VIII: ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 11 |
| 8.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC | 11 |
| 8.2 Diseño del Plan de Capacitación | 12 |
| 8.3 Metodología de Evaluación de Capacitación | 13 |
| CAPITULO IX: MATRIZ DEL PDP Y FINANCIAMIENTO | 14 |
| 9.1 Matriz de PDP del 2020 | 14 |
| 9.2 Inversión | 14 |



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP es una herramienta de gestión, enmarcada dentro de los lineamientos generales que la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR ha emitido para orientar a todas las entidades públicas, con la finalidad de mejorar el desempeño de los (las) servidores (as) civiles, a fin de brindar mejores servicios a los ciudadanos (as).

En función a lo señalado, el Programa Nacional de Saneamiento Rural - PNSR, ha desarrollado el Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2020, en adelante PDP 2020, el cual se configura como un instrumento de gestión que contempla las previsiones formativas para garantizar el desarrollo profesional de los servidores (as) del PNSR, así como para fortalecer sus competencias, con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones institucionales.

El objetivo del PDP 2020 es cerrar las brechas identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC y desarrollar competencias o conocimientos en los (las) servidores (as) de forma que se alineen al objetivo estratégico 5¹ del sector vivienda: Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad, el cual es de alcance al PNSR.

El PDP 2020, ha sido elaborado conforme a lo establecido en la normatividad vigente y en base al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, el cual se formuló a través de entrevistas realizadas a cada responsable de las Unidades Orgánicas que conforman el PNSR.

A través del PDP 2020 se busca atender las necesidades de capacitación de los (las) servidores (as) del PNSR, tanto en la Sede Central como en las Áreas de Gestión Territorial; por medio de acciones que estén alineadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos del PNSR, además al perfil del puesto de los (las) servidores (as) y a las funciones de cada Unidad Orgánica, con la perspectiva de generar mejoras en el desarrollo personal y laboral de sus servidores (as).

¹ Establecido en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, aprobado con Resolución Ministerial N°354-2015-VIVIENDA.





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Viceministerio de
Construcción y Saneamiento

Programa Nacional de
Saneamiento Rural

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1 Base Legal

La base legal que respalda la elaboración del PDP 2020 en el PNSR, se encuentra regulado a través de las siguientes disposiciones:

- Ley N°28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N°29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N°30057 – Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que en su artículo 135°, establece que el PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA, que crea el Programa Nacional de Saneamiento Rural – PNSR, en el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento.
- Resolución Ministerial N° 057-2015-VIVIENDA, que define al Programa Nacional de Saneamiento Rural como entidad Tipo B para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 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".
- 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".
- Resolución Directoral N° 066-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación.
- Resolución Directoral N° 017-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Programa Nacional de Saneamiento Rural.
- Resolución Directoral N° 054-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR, que aprueba la Directiva N° 004-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR "Lineamientos para la Gestión del Proceso de Capacitación del Programa Nacional de Saneamiento Rural – PNSR".

1.2 Alcances del PDP 2020

El PDP 2020, se encuentra a disposición de los (las) servidores (as) del PNSR, que cuenten con contrato vigente bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.



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

1.3 Vigencia del PDP 2020

El periodo de vigencia es de: febrero – diciembre 2020

1.4 Número de servidores CAS en el PNSR

El PNSR, cuenta con un total de 323 servidores (as) activos al mes de febrero del 2020.

CAPÍTULO II: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES

2.1 Objetivos Estratégicos Sectoriales

El PNSR, se alinea a los objetivos estratégicos del sector vivienda, los cuales están contenidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016-2021 aprobado mediante Resolución Ministerial N°354-2015-VIVIENDA, en el que señala que el objetivo estratégico del PNSR es **"Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad"**.

| Objetivo Estratégico | Indicadores |
|--|--|
| OES 5: Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad | Cobertura de acceso al servicio de agua por red pública en el área rural. |
| | * Se estima que al final del 2021 la cobertura de acceso al servicio de agua por red pública en el área rural alcance al 80.50%. |
| | Cobertura de acceso al servicio de saneamiento en el área rural. |
| | * Se estima que al final del 2021 la cobertura de acceso al servicio de agua por red pública en el área rural alcance al 57.10%. |





2.2 Ruta Estratégica del OES 5

| Prioridad de Objetivo | Objetivo Estratégico | Prioridad de Acciones | Acciones Estratégicas |
|-----------------------|--|-----------------------|---|
| | OES 5: Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad | 1° | Contribuir a la dotación de Sistemas de agua y saneamiento a la población rural. |
| | | 2° | Capacitación para el uso adecuado de los servicios de agua y saneamiento en el ámbito rural. |
| | | 3° | Asistencia técnica para el mejoramiento de la gestión de los operadores en la administración de los servicios de agua y saneamiento en el ámbito rural. |
| | | 4° | Fortalecimiento de las capacidades de los Gobiernos sub nacionales para el desarrollo de los servicios de saneamiento rural. |

2.3 Líneas de Intervención del PNSR

| | |
|----------------|---|
| COBERTURA | Construcción, rehabilitación y/o ampliación de la infraestructura de A y S. |
| | Implementación de soluciones tecnologías no convencionales para el acceso al agua. |
| | Instalación de sistemas de disposición sanitaria de excretas. |
| CALIDAD | Fortalecimiento de capacidades de GR y GL, OC y la población, para la GOM los servicios. |
| | Fortalecimiento de capacidades de GR y GL para la identificación, formulación y ejecución de planes, programas y proyectos de inversión en saneamiento rural. |
| SOSTENIBILIDAD | Fortalecimiento de capacidades de GR y GL, OC y la población, para la GOM los servicios. |
| | Fortalecimiento de la educación sanitaria en la población beneficiaria. |

CAPÍTULO III. MISIÓN Y VISIÓN SECTORIAL

El PNSR, al constituirse como una Unidad Ejecutora del pliego del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, acoge entre otros, la visión y misión sectorial, siendo estas las siguientes:



3.1 Visión Sectorial

"Los peruanos viven en un territorio ordenado, en centros poblados urbanos y rurales sostenibles, en viviendas seguras, con servicios de agua y Saneamiento de calidad".

3.2. Misión Sectorial

"Promover, normar y articular la prestación de servicios en materia de desarrollo urbano, vivienda, construcción y saneamiento en favor de la población urbana y rural de manera inclusiva, sostenible y con calidad".

CAPÍTULO IV: ESTRUCTURA ORGÁNICA

4.1 Organigrama del PNSR

La estructura orgánica del PNSR, se encuentra establecida en el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento Rural, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA y modificada por Resolución Ministerial N° 235-2017-VIVIENDA, y está compuesta de la siguiente forma:

- 1. Dirección Ejecutiva**
 - 1.1 Coordinación Técnica
 - 1.2 Órgano de Control

- 2. Unidad de Planeamiento y Presupuesto**
 - 2.1 Área de Planeamiento y Modernización
 - 2.2 Área de Presupuesto
 - 2.3 Área de Seguimiento y Evaluación

- 3. Unidad de Asesoría Legal**

- 4. Unidad de Administración**
 - 4.1 Área de Recursos Humanos
 - 4.2 Área de Contabilidad
 - 4.3 Área de Tesorería
 - 4.4 Área de Abastecimiento y Control Patrimonial
 - 4.5 Área de Administración Documentaria





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Viceministerio de
Construcción y Saneamiento

Programa Nacional de
Saneamiento Rural

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

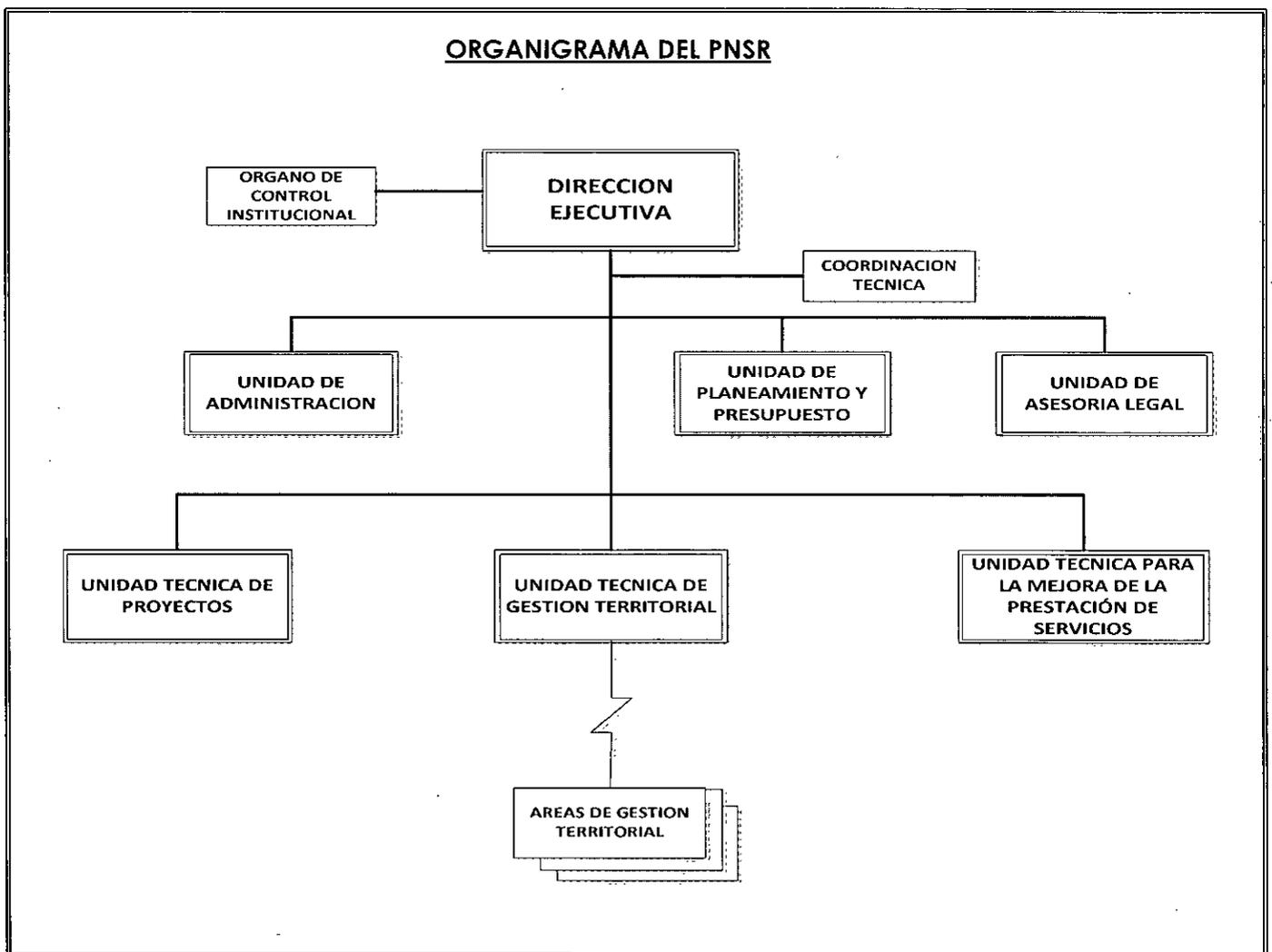
5. Unidad Técnica de Proyectos

- 5.1 Área de Estudios
- 5.2 Área de Ejecución de Proyectos
- 5.3 Área de Proyectos Especiales

6. Unidad Técnica de Gestión Territorial

- 6.1 Área de Gestión Territorial

7. Unidad Técnica para la Mejorar de la Prestación de los Servicios





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Viceministerio de
Construcción y Saneamiento

Programa Nacional de
Saneamiento Rural

"DEGENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CAPÍTULO V: MARCO TEÓRICO DE LA CAPACITACIÓN

5.1 La capacitación en el Marco de la Gestión de Recursos Humanos

La gestión de recurso humano en las organizaciones cada vez se torna más relevante debido a que el factor clave dentro de una organización son las personas y ya no el capital financiero o los activos fijos (maquinarias) puesto que estos elementos están disponibles en mayor medida en el mercado. Según Rodríguez (1991), la productividad laboral suele ser el fruto de tres factores: los elementos materiales, las personas y los sistemas. De estos tres factores, las personas son las que generan mayores niveles de productividad. Por este motivo, es necesario trabajar en ellas; pues solo a través de las mismas se logrará el progreso organizacional deseado y la consecución adecuada de los objetivos planteados.

En ese mismo sentido, Chiavenato (2009) ha señalado que, "la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos"

En ese sentido, las teorías de recursos humanos han mostrado una evolución en sus enfoques al abordar su objeto de estudio. Y es que las teorías actuales de recursos humanos, hacen ya una diferencia entre la gestión de recursos humanos y la gestión estratégica de recursos humanos.

Esta última se basa en la premisa de que una buena gestión de recursos humanos no es solo un conjunto de elementos instrumentales, como por ejemplo la adecuación del perfil al puesto o mecanismos de selección y promoción adecuados, sino que se configura en un sistema capaz de aportar al logro de los objetivos organizacionales, metas y prioridades de la organización.

En ese contexto, Louart (1994), señala que la capacitación es "un sistema de formación necesariamente complejo. Tiene que conciliar objetivos generales, necesidades propias de cada departamento y demandas individuales". Lo que Louart propone es que en toda organización el personal debe ser capacitado de acuerdo con sus necesidades, y que para tal fin se debe tener claro cuáles son los objetivos organizacionales; porque estos permiten responder a los contenidos que han de tener los programas de capacitación.

Con esta lógica, el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, ha establecido que el Sistema Administrativo de Gestión de Recurso Humanos cuenta, entre otros, con el Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos, el cual permite organizar la gestión interna de recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad.



Asimismo, la gestión del desarrollo y la capacitación dentro del Sistema de Recursos Humanos tiene entre otros, como fin: "aportar al logro de los objetivos organizacionales a través de aprovechar de mejor manera las cualidades de los (las) servidores (as) civiles".

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en relación al subsistema de gestión del desarrollo de capacitación, define los siguientes conceptos:

- Subsistema de gestión del desarrollo y la capacitación: "Contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los (las) servidores (as) y en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.
- Capacitación: "Proceso que busca la mejora del desempeño de los (las) servidores (as) civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del (la) servidor (a) y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.
- La Gestión de la Capacitación: Tiene por finalidad mejorar el desempeño de los (las) servidores (as) civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos para que las entidades logren sus objetivos y brinden servicios de calidad a los usuarios.

Cabe resaltar que el subsistema de gestión del desarrollo y capacitación está en estrecha relación con el subsistema de gestión del rendimiento dado que la norma establece que los (las) servidores (as) civiles que no obtengan rendimientos mínimos en su puesto laboral deberán recibir capacitación orientada a resolver los problemas asociados a su desempeño, otorgándoles así una posibilidad de mejora para su desempeño posterior.

CAPÍTULO VI: ESTRATEGIA PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL PNSR

En el Programa Nacional de Saneamiento Rural, el Área de Recursos Humanos que depende estructuralmente de la Unidad de Administración, es el responsable del proceso de gestión de la capacitación.

6.1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

En concordancia con el subnumeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, se conformó el Comité de Planificación de Capacitación del PNSR, a través de la Resolución Directoral N°066-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR; el mismo que tiene una permanencia de tres (03) años y se encuentra conformado por los siguientes miembros:



- El (la) Coordinador (a) del Área de Recursos Humanos, quien lo preside.
- El (la) Jefe (a) de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto.
- El (la) Jefe (a) de la Unidad Técnica de Gestión Territorial como representante de la Dirección Ejecutiva.
- La señora María Guadalupe Acevedo Ferrándiz como representante suplente de los (las) trabajadores (as).

6.2 Estrategias

Para la gestión de la capacitación el PNSR se planteó las siguientes premisas:

- a) La gestión y el desarrollo de las personas en el PNSR debe construirse desde una perspectiva institucional.
- b) Se basa en un rol activo y estratégico del Área del Recursos Humanos.
- c) Desde la planificación debe tener en cuenta la capacitación tanto en Sede Central como en las Área de Gestión Territorial.
- d) Se basa en el compromiso activo y descentralizado de todos los actores involucrados en las acciones de capacitación.

Teniendo en cuenta ello, las estrategias adoptadas para gestionar este subsistema son:

- a) Las acciones de capacitación propuestas por cada responsable de cada Unidad Orgánica, en los formatos de requerimientos de capacitación, serán priorizadas si son transversales a la mayor cantidad de puestos y funciones, de tal manera que la mayor cantidad de servidores (as) sean beneficiados (as).
- b) Toda acción de capacitación debe estar alineada al perfil del puesto de los (las) servidores (as) y a los objetivos institucionales.
- c) El Área de Recursos Humanos en coordinación con el Equipo de Informática, gestionaron el desarrollo de una Plataforma Virtual, con el fin de tener mayor alcance a nivel nacional.
- d) Mejorar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la capacitación de manera que se pueda medir la satisfacción de los (las) servidores (as) respecto a la acción de la capacitación y se evalúe si dicha capacitación ha mejorado el desempeño del (la) servidor (a), esta última se desarrollará, cuando corresponda, con el responsable de cada Unidad Orgánica.

CAPITULO VII: OBJETIVOS DEL PDP 2020

7.1. Objetivo General de la Capacitación

El Plan de Desarrollo de Personas del año 2020, tiene por objetivo general cerrar las brechas identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC y desarrollar competencias o conocimientos en los (las) servidores (as) que conforman el PNSR, alineándolos al objetivo estratégico 5 del sector vivienda, con la finalidad de mejorar el desempeño de los (las) servidores (as) y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.



7.2. Objetivos Específicos de la Capacitación

- Brindar conocimientos que permitan actualizar y fortalecer las capacidades de gestión de personas y liderazgo en los (las) jefes (as) de cada Unidad Orgánica, Coordinadores (as) de Área y especialistas de mando medio.
- Fortalecer el conocimiento y habilidades técnicas del personal en las Unidades Técnicas, de asesoramiento y soporte del PNSR.
- Contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades que brinda el PNSR.

CAPITULO VIII: ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

8.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del PNSR, correspondiente al año 2020, ha sido elaborado de acuerdo a los planes instituciones vigentes y de conformidad a 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.

A través de las entrevistas sostenidas con los (las) Jefes (as) y/o Coordinadores (as) de Unidades y/o Área de las diferentes unidades orgánicas; se obtuvieron diversos requerimientos para cursos, talleres y seminarios, para fortalecer los conocimientos y habilidades de los (las) servidores (as).

Asimismo, la identificación de necesidades de capacitación a través del Diagnóstico realizado con las diferentes unidades orgánicas, dejó ver la necesidad de desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en los (las) servidores (as), siendo necesario contar con equipos más comprometidos, proactivos, responsables, con un buen sistema de comunicación y sólidos valores, lo que contribuye a lograr los objetivos propuestos y cumplir las metas institucionales y de país.

Las acciones de capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del PDP 2020, según el orden de prelación determinado en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva N° 004-2018/VIVIENDA/VMCS/PNSR "Lineamientos para la Gestión del Proceso de Capacitación del Programa Nacional de Saneamiento Rural", es de tipo C1, es decir Diagnóstico Institucional.

Respecto a los requerimientos de capacitación de las áreas usuarias consultadas, estas han sido clasificadas en:

- Necesidades de Conocimiento de cada servidor (a).
- Necesidades Transversales.
- Necesidades en Habilidades Blandas.





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Viceministerio de
Construcción y Saneamiento

Programa Nacional de
Saneamiento Rural

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

En tal sentido, luego de haber realizado las entrevistas a cada una de las Unidades y Áreas, el Área de Recursos Humanos, analizó y plasmó en el DNC de la entidad, las acciones de capacitación teniendo en consideración lo siguiente:

- a) Presupuesto asignado para este proceso.
- b) Las funciones que desarrolla cada servidor de acuerdo al perfil de puesto.
- c) Los objetivos institucionales a mediano plazo.

Este mismo criterio fue utilizado por el Comité de Planificación al momento de aprobar el DNC y posteriormente el PDP.

8.2 Diseño del Plan de Desarrollo de las Personas

El PNSR, consciente de la importancia de su rol dentro del desarrollo de nuestro país, requiere contar con servidores (as) técnicos y profesionales capaces de responder a las demandas diarias de la ciudadanía y contribuir con las propuestas de desarrollo del país.

El PDP es el resultado del Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación de las diversas Unidades y Áreas del PNSR, las cuales han sido analizadas y evaluadas por el Comité de Planificación de la Capacitación, quienes han priorizado las actividades a realizar en el presente ejercicio 2020, las mismas que se ajustan al perfil de puesto de los servidores (as) y se encuentren alineadas tanto a las funciones del área usuaria como a los objetivos institucionales.

Debido a que el programa cuenta con Áreas de Gestión Territorial a lo largo del territorio nacional y con el objetivo de capacitarlos (as), optimizar y hacer buen uso de los recursos presupuestales asignados, se desplegaron 2 estrategias en temas de capacitación: Capacitaciones Internas, que serán desarrolladas por la misma entidad con servidores (as) especialistas responsables de dictarlas y el uso de la Plataforma Virtual que se creó con la finalidad de tener un mayor alcance.

Asimismo, las capacitaciones priorizadas en el PDP para el presente año, se desarrollarán de forma externa cuando implique la contratación de una institución educativa responsable de brindarla, y de forma interna cuando el propio PNSR planifique, elabore y ejecute la acción de la capacitación con colaboradores (as) que cuenten con gran pericia en los temas propuestos.

Las acciones de capacitación se pueden desarrollar en 2 modalidades:

1. **Presencial:** Está dirigido principalmente a los (las) servidores (as) que realizan sus funciones en la Sede Central del Programa, las cuales por su origen cuentan con el requisito de su presencia física de un 80% de asistencia.
2. **Virtual:** Está dirigido principalmente a los (las) servidores (as) que se encuentran en las Áreas de Gestión Territorial, que por su origen están en campo





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Viceministerio de Construcción y Saneamiento

Programa Nacional de Saneamiento Rural

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

desempeñando sus funciones, por lo cual se le brindaría mayores facilidades, por medio de la Plataforma Virtual que se ha denominado "Aula Virtual". Cabe resaltar que la modalidad virtual es una herramienta innovadora para la educación, permitiendo a los (las) servidores (as) tener acceso a las acciones de capacitación, generando mayor facilidad y eficacia en el proceso de aprendizaje orientada a cubrir las necesidades de los (las) participantes de las Áreas de Gestión Territorial.

8.3 Metodología de Evaluación de Capacitación

| NIVEL | FINALIDAD | INSTRUMENTO | INDICADOR |
|------------------|---|--|--|
| I - REACCION | Evaluar la satisfacción de el/la participante frente a la acción de capacitación recibida. Se realiza después de finalizado el evento de capacitación. | Encuesta de Satisfacción. | * Desarrollo del Evento: - Puntualidad. - Tiempo utilizado por la capacitación. * Grado de Satisfacción en función al docente: - Conocimiento del Tema. - Metodología empleada. - Empleo de soporte audiovisual. * Grado de satisfacción en función a los materiales de capacitación: - Auditorio. - Sonido. - Luz. |
| II - APRENDIZAJE | Medir los conocimientos adquiridos por los (las) participantes a lo largo de la acción de capacitación. Se realiza al inicio, para evaluar el conocimiento previo (línea de base) y/o final para evaluar el resultado el cual permitirá evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los (las) beneficiarios (as) de la capacitación. | - Lista de Asistencia. - Pruebas de Conocimiento (entrada y salida). | *Nº de beneficiarios (as) de capacitación. *Nº de horas de capacitación por servidor (a). *Nº de acciones de capacitación desarrolladas. *Nº de servidores (as) aprobados (as). |
| III - APLICACIÓN | Mide las actividades que el beneficiario (a) de la capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación en un plazo no mayor a 6 meses. | - Formato de Propuesta de Aplicación. - Resultados de la Evaluación de desempeño. | *Aplicación de los contenidos al puesto de trabajo. *Informes de las actividades desarrolladas por los beneficiarios (as) de la capacitación. |





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Viceministerio de
Construcción y Saneamiento

Programa Nacional de
Saneamiento Rural

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CAPITULO IX: MATRIZ DE PDP Y FINANCIAMIENTO

9.1 Matriz del PDP del PNSR

Aprobado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC se procedió a plasmarlo en la Matriz PDP -2020, el cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, las mismas que se encuentran detalladas en el anexo N° 01.

9.2 Financiamiento

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2020, considera en total veintidós (22) acciones de capacitación entre externas e internas y cuenta con un presupuesto otorgado de ochenta mil soles (s/ 80,000.00 soles), monto que cubrirá el financiamiento de cuatro (04) acciones de capacitación, por lo que las dieciocho (18) capacitaciones restantes serán gestionadas de forma interna con los servidores (as) del PNSR.



**ANEXO N°01
MATRIZ PDP 2020 DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL - PNSR**

| N° | ORGANO O UNIDAD ORGANICA | PUESTO | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | BENEFICIARIO | MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE CAPACITACIÓN | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO INDIVIDUAL | |
|------------------------------------|--------------------------|-------------|--|--------------|--------------------------------------|--|----------------------|--------------------------------|-----------|---------------------|--------------------|---------------|----------------------|-------------------|
| | | | | | | | | | | | | | Costos Directos | Costos Indirectos |
| 1 | Varios | Transversal | Varios | 30 | A3 | Contrataciones con el Estado con enfoque en Obras | Formación Laboral | Curso de Especialización | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | I Trimestre | S/. 35,000.00 | S/. - |
| 2 | Varios | Transversal | Varios | 30 | B5 | Control Interno | Formación Laboral | Curso | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | II Trimestre | S/. 15,000.00 | S/. - |
| 3 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B6 | Comunicación Social en Zonas Rurales | Formación Laboral | Curso | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | II Trimestre | S/. 15,000.00 | S/. - |
| 4 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B4 | Negociación y Manejo de Conflictos rurales | Formación Laboral | Curso | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | II Trimestre | S/. 15,000.00 | S/. - |
| 5 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B3 | Modulos del SIGA | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | III Trimestre | S/. - | S/. - |
| 6 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B3 | Sistema de Planillas | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | III Trimestre | S/. - | S/. - |
| 7 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B3 | Sistema de mesa de ayuda - Tickets | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | III Trimestre | S/. - | S/. - |
| 8 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B3 | Sistema de Aula Virtual | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | III Trimestre | S/. - | S/. - |
| 9 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B3 | Control de Asistencia y Boletas de permiso | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | III Trimestre | S/. - | S/. - |
| 10 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B3 | Sistema de Procesos de Selección de Personal | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | III Trimestre | S/. - | S/. - |
| 11 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B3 | Uso de Laserfiche | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | III Trimestre | S/. - | S/. - |
| 12 | Varios | Transversal | Varios | 20 | G1 | Uso adecuado de equipos de impresión | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 13 | Varios | Transversal | Varios | 20 | B3 | Publicación de contenidos en INTRANET - PNSR | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 14 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A5 | Gestion del Sistema de Tesorería | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 15 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A1 | Uso y mejora de la explotación de la información de los reportes del Sistema de Seguimiento de Proyectos | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 16 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A1 | Manejo de tablas dinámicas | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 17 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A1 | Marco Normativo del Presupuesto Público y Aplicación en el SIAF-RP | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 18 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A1 | Ejecución del Presupuesto Público | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 19 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A1 | El nuevo Programa Presupuestal Institucional- PPI 083 | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 20 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A1 | El Plan Operativo Institucional y el aplicativo CEPLAN | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 21 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A1 | Implementación de una Gestión por proceso | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| 22 | Varios | Transversal | Varios | 20 | A1 | Elaboración y formulación de Directivas | Formación Laboral | Taller | C1 | Aprendizaje | Presencial/Virtual | IV Trimestre | S/. - | S/. - |
| PRESUPUESTO TOTAL REQUERIDO | | | | | | | | | | | | | S/. 80,000.00 | |

