



Resolución de Gerencia General N° 026-2020-OTASS/GG

Lima, 01 OCT. 2020

VISTOS;

Los Informes N° 284 y 411-2020-OTASS-URH de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, el Informe N° 169-2020-OTASS-OPP y el Proveído N° 1930-2020-OTASS-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 81-2020-OTASS-OA de la Oficina de Administración, y el Informe N° 28-2020-OTASS-GG de la Gerencia General;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil 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. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 9 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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 las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público que establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

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

Que, a través de la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, SERVIR formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en adelante la Directiva, que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;



Que, de acuerdo a lo previsto por el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva, el Comité de Planificación de la Capacitación valida el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad; el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad; siendo el plazo máximo para la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA y sus modificatorias, se declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional y se dicta medidas de prevención y control del COVID-19. En dicho contexto y ante la expansión de la epidemia, se adoptaron medidas como el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus modificatorias y ampliaciones de plazo;

Que, dentro de este contexto, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 025-2020-SERVIR/PE, se formaliza el acuerdo de Consejo Directivo de SERVIR, adoptado en Sesión N° 09-2020, mediante el cual se aprueba, por excepción, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2020, establecido en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva y, en consecuencia, se fija como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) el 1 de junio de 2020;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 030-2020-SERVIR/PE, se aprueba por delegación, la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", la cual en su numeral 8, respecto a la capacitación, señala que se debe gestionar la adecuación de las capacitaciones planificadas a la modalidad virtual que se desarrollen con el uso de plataformas virtuales de aprendizaje, u otros mecanismos que permitan continuar brindando la formación laboral necesaria para desarrollar los conocimientos y competencias de los servidores civiles;

Que, mediante Resolución Secretarial N° 003-2018-OTASS/SG, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS, en adelante el Comité, que con fecha 6 de agosto de 2020, expide el Acta de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2020 del OTASS, en adelante el PDP del OTASS, elaborado por la Unidad de Recursos Humanos conforme a lo señalado en el Informe N° 284-2020-OTASS-URH de fecha 7 de agosto de 2020, en el que precisa que para la elaboración del proyecto de PDP, dicha unidad orgánica procedió a realizar el Diagnóstico de Necesidades, entre otros;

Que, la Oficina de Administración mediante Informe N° 81-2020-OTASS-OA, sustentado en el Informe N° 284-2020-OTASS-URH de la Unidad de Recursos Humanos, propone la aprobación del PDP del OTASS, señalando entre otros, que: i) Dicho instrumento ha sido validado por el Comité; ii) Ha sido elaborado como línea base el Diagnóstico de Necesidades; y iii) Las capacitaciones se efectuarán en forma virtual;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a través del Informe N° 169-2020-OTASS-OPP y del Proveído N° 1930-2020-OTASS-OPP, de fechas 14 y 23 de setiembre de 2020 respectivamente, precisa que en concordancia a la prioridad de gasto, se ha procedido con la modificación presupuestaria en el nivel funcional programático, para atender el PDP del OTASS y con la visación de la presente Resolución, el Titular de dicho



órgano, emite su conformidad en el marco de sus competencias, señalando que existe la disponibilidad presupuestal correspondiente;

Que, el numeral 5.2.7 de la Directiva, dispone que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. En el caso del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS, acorde a lo regulado por el artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2019-VIVIENDA, la Gerencia General es el órgano de mayor nivel jerárquico administrativo;

Con el visado de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Reglamento de Organización y Funciones del OTASS, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2019-VIVIENDA; y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de 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 - PDP, para el año 2020, del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento - OTASS, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Remitir copia informativa de la presente Resolución a la Oficina de Administración, a la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y al Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el Portal Institucional del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS: (www.otass.gob.pe).

Artículo 4.- Disponer que la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, remita copia de la presente Resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el plazo y forma establecidos en la normatividad vigente.

Regístrese y comuníquese.

ELIZABETH RAMOS DE LA CRUZ
Gerente General
Organismo Técnico de la Administración
de los Servicios de Saneamiento



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2020



OTASS
ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS
SERVICIOS DE SANEAMIENTO



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

I. PRESENTACIÓN

El Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS) es una entidad adscrita al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía funcional, económica, financiera y administrativa, y con competencia nacional. El OTASS tiene la función de fortalecer las capacidades de los prestadores urbanos de los servicios de saneamiento y promover la integración de sus procesos para lograr su sostenibilidad. De esta manera, la institución fortalece la gestión y administración de los servicios de saneamiento mejorando la calidad de vida de la población.

En este marco y con la finalidad de fortalecer las capacidades de los servidores, se ha desarrollado el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), un instrumento de gestión que planifica la capacitación en las entidades públicas. Dicho documento ha sido elaborado bajo los lineamientos de la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

El PDP 2020 del OTASS busca promover la actualización y el desarrollo profesional de nuestros servidores, potenciando sus capacidades y mejorando su desempeño. De esta manera se contribuirá al logro de los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

Las acciones de capacitación propuestas en el PDP se encuentran alineadas a los objetivos establecidos en la Resolución de Consejo Directivo N° 010-2019-OTASS/CD que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022, del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS.

El PDP se encuentra orientado a ejecutar las necesidades prioritarias de capacitación y especialización de los servidores, a fin de fortalecer sus capacidades según las prioridades, mejorando el desempeño de los servidores beneficiados, incrementando sus conocimientos para el cierre de brechas y formando profesionales con alta especialización y dominio de las materias propuestas.

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

El marco estratégico institucional se encuentra contemplado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS correspondiente al periodo 2019 – 2022.

PRIORIDAD	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	
1	OEI.02	Promover la calidad y sostenibilidad de los servicios de saneamiento de los prestadores.
2	OEI.03	Promover la integración entre prestadores de servicios de saneamiento.
3	OEI.01	Orientar en la elaboración de planes a los prestadores de los servicios de saneamiento
4	OEI.04	Fortalecer la gestión institucional
5	OEI.05	Implementar la gestión interna de riesgo de desastres.



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

III. VISIÓN DEL SECTOR

El sector Vivienda, Construcción y Saneamiento guía su accionar por la visión expresada en la declaración siguiente: "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"

IV. MISIÓN INSTITUCIONAL

Dirigir el Régimen de Apoyo Transitorio, fortalecer las capacidades de los presentadores urbanos de los servicios de saneamiento y promover la integración de los prestadores y sus procesos, para lograr su sostenibilidad.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

1. ALTA DIRECCIÓN

- a. Consejo Directivo
- b. Dirección Ejecutiva
- c. Gerencia General

2. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- a. Órgano de control institucional

3. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- a. Oficina de Asesoría Jurídica
- b. Oficina de Planeamiento y Presupuesto

4. ÓRGANOS DE APOYO

- a. Oficina de Administración
- b. Oficina de Gestión Social y Comunicaciones

5. ÓRGANOS DE LÍNEA

- a. Dirección de Gestión y Financiamiento
- b. Dirección de Operaciones
- c. Dirección de Monitoreo y Evaluación
- d. Dirección de Integración





PERÚ

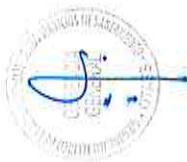
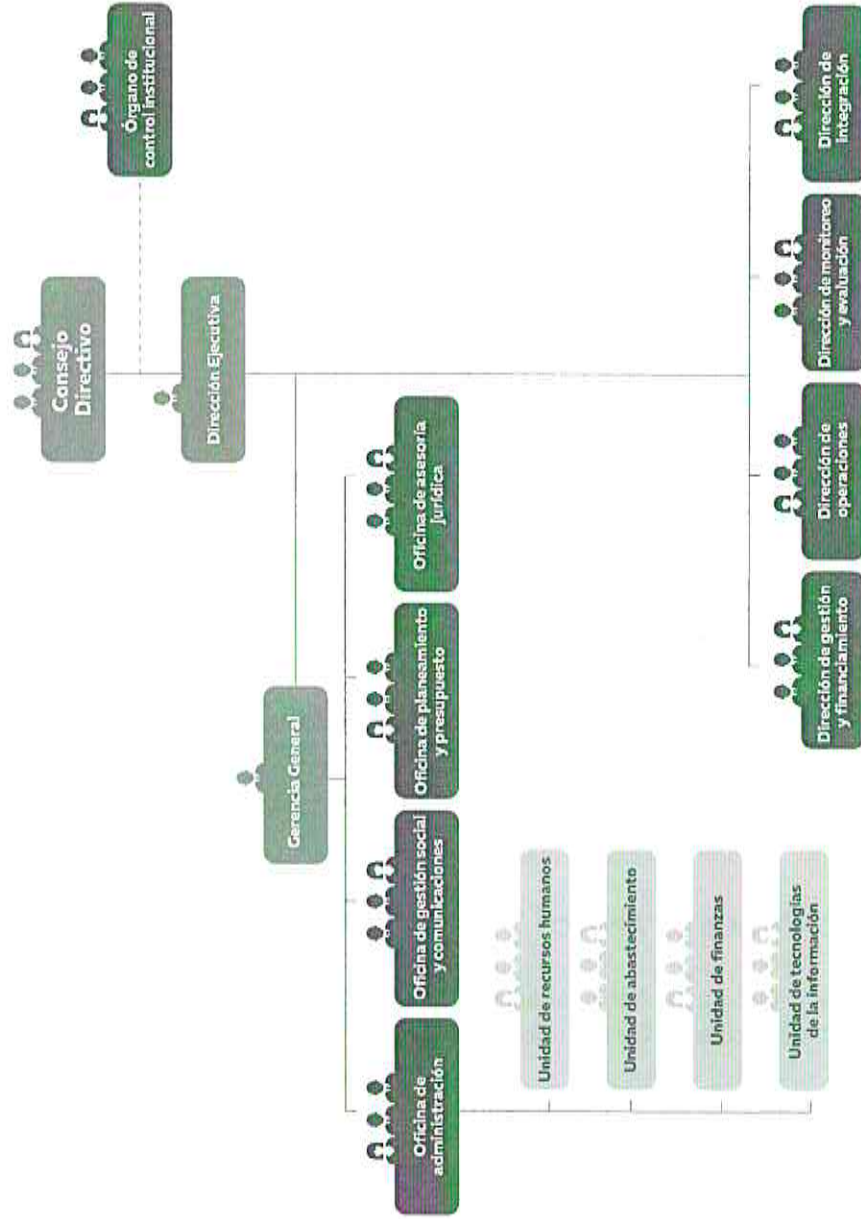
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

ORGANIGRAMA



**PERÚ****Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento****Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento****Unidad de Recursos
Humanos**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

Régimen	N° de servidores
Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	289*

N°	Dirección / Oficina	Cantidad de Servidores
1	DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y FINANCIAMIENTO	27
2	DIRECCIÓN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	12
3	DIRECCIÓN DE OPERACIONES	152
4	DIRECCIÓN DE INTEGRACIÓN	16
5	DIRECCIÓN EJECUTIVA	16
6	OFICINA DE GESTIÓN SOCIAL Y COMUNICACIONES	9
7	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	35
8	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	9
9	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	3
10	ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	5
11	GERENCIA GENERAL	5

Total de servidores**289**

*Información de la Planilla de la Unidad de Recursos Humanos 03.08.2020



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

VII. ETAPA DE PLANIFICACIÓN

Durante esta etapa hemos identificado y definido las necesidades de capacitación a partir de requerimientos de cada órgano y unidad orgánica de la entidad.

- Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)**

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación con la finalidad de cerrar brechas y desarrollar competencias y conocimientos. Durante esta etapa las unidades orgánicas remitieron a la Unidad de Recursos Humanos sus necesidades de capacitación mediante las matrices establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

En el transcurso de este proceso se brindó asistencia técnica a las áreas para explicar a detalle el llenado de las matrices y sensibilizar sobre la priorización de las necesidades de capacitación. Se profundizó entre la diferencia de una demanda personal, la cual responde a una necesidad particular y con un interés de satisfacción individual y una necesidad capacitación, la cual responde a satisfacer el cierre de brechas de capacitación y tiene impacto directo en el logro de los objetivos.

Las direcciones, oficinas y unidades manifestaron sus necesidades de capacitación, las mismas que, dada su diversidad, se priorizaron en diferentes temáticas para fortalecer los conocimientos del personal de los órganos de línea, básicamente en materias y/o temáticas específicas a las labores que desarrollan orientadas a la Modernización y Gestión de Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento y Gestión Pública, entre otras temáticas inmersas en sus procesos, asimismo, el fortalecimiento en materia de Gestión Pública en general para los órganos de apoyo, de asesoramiento y dirección.

Adicionalmente a las necesidades identificadas se han contemplado acciones de capacitación transversales, alineadas a la Igualdad de Género, Control Interno y Seguridad de la información. Con todo ello han sumado un total de 545 necesidades de capacitación, las cuales fueron agrupadas en 60 acciones de capacitación.

Según la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación" de SERVIR las capacitaciones pueden agruparse en materias de capacitación, tal como se puede visualizar en el Anexo 2 del presente documento. De acuerdo con esta clasificación, las capacitaciones se han agrupado obteniendo el siguiente resultado:





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN SEGÚN LA MATERIA DE CAPACITACIÓN



Se observa que el mayor número de capacitaciones se ubican en materia de formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, en su mayoría están centradas en cursos de especialización relacionados a los servicios de saneamiento. En segundo lugar, se encuentran los cursos de gestión institucional escogidos por los órganos de apoyo de la entidad.

• Comité de Planificación de la Capacitación

Tiene la función de validar el PDP elaborado por la Unidad de Recursos Humanos y asegurar que contenga acciones de capacitación pertinentes, que responda a los objetivos estratégicos de la entidad de acuerdo con el Diagnóstico de necesidades de capacitación.

El comité fue establecido mediante la Resolución de Secretaría General N°03-2018-OTASS/SG el 23 de febrero de 2018. El representante de los servidores estará vigente por un periodo de 3 años según la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación" de SERVIR.

El comité de planificación de la capacitación del OTASS está conformado por los siguientes servidores:

- El jefe de la Oficina de Administración, quien preside el comité.
- El jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- El Director de Monitoreo y Evaluación.
- El Sr. Felix Marmanillo Bustamante, como representante de los servidores.



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

VIII. ASPECTOS GENERALES

• OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

- Fortalecer las capacidades de los servidores del OTASS de los diferentes órganos y unidades orgánicas, en materia de Administración de los Servicios de Saneamiento y Gestión Pública, a fin de reducir las brechas de capacitación.
- Promover la implementación de acciones de mejora como consecuencia de las acciones de capacitación impartidas a los diferentes servidores de los órganos y unidades orgánicas.

• METAS DE CAPACITACIÓN

- Ejecutar el 90% de actividades de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de Personas 2020.
- Identificar como mínimo a un (01) servidor durante el año 2020, por su alto desempeño y contribución a fin de que se convierta en formador en temas especializados propios de la entidad.

• INDICADORES DE CAPACITACIÓN

- Horas de capacitación promedio por servidor.
- Nivel de satisfacción del evento de capacitación / capacitador.
- Nivel de satisfacción del beneficiario de la capacitación.

• FUENTE DE FINANCIAMIENTO

- Las acciones de capacitación se financian totalmente con recursos de la entidad.
- El presupuesto es asignado a la Unidad de Recursos Humanos

IX. ETAPA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2020

Para la elaboración del plan se han considerado los criterios de pertinencia y priorización que señala SERVIR en la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"; en dicho documento se establecen los criterios para priorizar y determinar la pertinencia de cada acción de capacitación, la cual ha sido utilizada para determinar acciones propuestas del presente plan.

• Valores y Rangos de criterios de pertinencia de las acciones de capacitación.

- **Priorización:** De acuerdo a las necesidades de capacitación recibidas por las unidades orgánicas, se cuenta con las prioridades denominadas:
C1: Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales y;
C2: Requerimientos de los entes rectores.
D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a corto plazo.



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

ANEXO N° 01
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP OTASS 2020

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL
1	VARIOS	50	B5	CONTROL INTERNO	FORMACIÓN LABORAL	C2	TALLER	REACCIÓN/ APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV	S/. 3,750.00
2	VARIOS	20	J5	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN PARA GERENTES	FORMACIÓN LABORAL	C2	CURSO	APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV	S/. 15,500.00
3	VARIOS	50	J1	TALLER DE ENFOQUE DE GÉNERO	FORMACIÓN LABORAL	C2	TALLER	REACCIÓN / APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV	S/. 3,750.00
4	VARIOS	15	J5	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	C2	CURSO	APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV	S/. 8,700.00
5	VARIOS	30	B4	COSTOS Y PRESUPUESTOS	FORMACIÓN LABORAL	C1	CURSO	APRENDIZAJE / APLICACIÓN	VIRTUAL	IV	S/. 45,900.00
6	VARIOS	60	A1	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	FORMACIÓN LABORAL	C1	CURSO	APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV	S/. 18,000.00
7	VARIOS	15	D8	SOFTWARE DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	FORMACIÓN LABORAL	D	CURSO	APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV	S/. 12,000.00
8	VARIOS	60	B4	GESTIÓN DE INDICADORES	FORMACIÓN LABORAL	C1	CURSO	APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV	S/. 18,000.00
9	VARIOS	30	J5	REALIDAD NACIONAL	FORMACIÓN LABORAL	C1	CURSO	APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV	S/. 15,000.00
10	VARIOS	20	D8	TECNOLOGÍAS INNOVADORAS	FORMACIÓN LABORAL	D	CURSO	APRENDIZAJE / APLICACIÓN	VIRTUAL	IV	S/. 15,500.00
11	VARIOS	20	C1	DERECHO EMPRESARIAL	FORMACIÓN LABORAL	C1	CURSO	APRENDIZAJE / APLICACIÓN	VIRTUAL	IV	S/. 14,500.00
TOTAL										IV	S/. 170,600.00





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

ANEXO N°2

CLASIFICACIÓN DE MATERIAS DE CAPACITACIÓN

Clasificación de materia de capacitación	Código de la materia
A. Planeamiento y Gestión del gasto	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público. A2. Inversión pública A3. Contrataciones A4. Contabilidad A5. Tesorería y endeudamiento público.
B. Gestión Institucional	B1. Modernización de la gestión pública B2. Gestión de recursos humanos B3. TICS B4. Administración B5. Control Institucional B6. Comunicaciones B7. Almacén, distribución y control patrimonial.
C. Asesoramiento y resolución de controversias	C1. Asesoría jurídica. C2. Defensa Legal del Estado C3. Resolución de controversias.
D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D1. Desarrollo económico D2. Desarrollo social D3. Infraestructura, transporte, comunicación. D4. Gobierno D5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial. D6. Orden interno, orden público y defensa nacional. D7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación. D8. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica. D9. Regulación D10. Rectoría de los sistemas administrativos
E. Prestación y entrega de bienes y servicios.	E1. Desarrollo económico E2. Desarrollo social. E3. Infraestructura, transporte, comunicación. E4. Gobierno E5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial E6. Orden interno, orden público y defensa nacional





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- **Pertinencia:** Para evaluar la pertinencia de las acciones de capacitación, se consideró los siguientes valores.

Valor de Criterio	CRITERIOS DE PERTINENCIA		
	A Beneficio de la Acción de capacitación	B Tipo de Funciones del servidor	C Objetivo de Capacitación
3	Beneficio Alto	Funciones sustantivas o de administración interna	Objetivo de Desempeño
2	Beneficio Intermedio	Funciones directivas	Objetivo de Aprendizaje (conocimientos y habilidades)
1	Beneficio Bajo	Funciones de soporte o complemento	Objetivo de Aprendizaje (solo conocimientos)
Rango de pertinencia	3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9		

Una vez establecida la priorización y criterios de pertinencia, las cuales fueron indicadas juntamente con las unidades orgánicas, se procedió al ordenamiento de las actividades conforme al código de prioridad, en nuestro caso C1, C2 y luego D.

Es así como considerando la metodología se establecen 11 acciones de capacitación las cuales se ejecutarán durante el III y IV trimestre y están dirigidas a diversas áreas de la entidad.

Para lograr los objetivos de capacitación propuestos, se adjunta el Anexo N° 01, en el cual se detallan los temas de capacitación de cada órgano, el presupuesto total estimado, número de beneficiarios, entre otros.

• Presupuesto estimado

El financiamiento estimado para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan de Desarrollo de Personas 2020 del OTASS, asciende a: S/. 170,600.00, el mismo que se detalla en el Anexo N° 01: Matriz de Plan de Desarrollo de Personas – PDP OTASS 2020.

ETAPA DE EVALUACIÓN

Como en todo plan resulta importante medir los resultados de las acciones planeadas. Para lo cual se ha considerado los siguientes niveles:

a) NIVEL DE REACCIÓN

Grado de satisfacción de los servidores respecto a la metodología, docentes, infraestructura, entre otros. El producto de este nivel es la aplicación de una encuesta de satisfacción realizada a los participantes.

b) NIVEL DE APRENDIZAJE

Determina el nivel de conocimientos adquiridos en una acción de capacitación. La medición se efectúa a partir de los objetivos de aprendizaje previamente definidos. El producto de este nivel lo define el proveedor de la capacitación.



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

c) NIVEL DE APLICACIÓN

Grado de conocimientos y competencias adquiridas, se trasladan al desempeño de los servidores mejorando su rendimiento. El producto de este nivel es la propuesta de aplicación.

XI. COMPROMISOS ASUMIDOS POR LOS BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

Los beneficiarios de las capacitaciones, para poder iniciar el proceso de capacitación, deberán firmar la carta de compromiso definida por la institución como se detalla en el Anexo N° 03, en cumplimiento de los compromisos y/o penalidades previstos en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas" aprobada mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

ANEXO 3

CARTA DE COMPROMISO COMO BENEFICIARIO(A) DE CAPACITACIÓN

I. DATOS PERSONALES	
1.1 Apellidos y Nombres	
1.2 Cargo	
1.3 Dependencia	
1.4 Remuneración	
II. DATOS DE LA CAPACITACIÓN	
2.1 Nombre de la actividad de capacitación	
2.2 Proveedor de la capacitación	
2.3 Duración en horas	
2.4 Costo directo	
2.5 Horas de capacitación realizadas fuera del horario de trabajo	
2.6 Valor de la Capacitación (*)	
2.7 Tiempo de Permanencia (*)	

(*) Para calcular el valor de la capacitación y tiempo de permanencia en la entidad, deberá ingresar al siguiente link: <https://www.servir.gob.pe/qdc/calculadora/>

Por medio del presente, acredito haber sido designada (o) para participar en la actividad de capacitación, comprometiéndome a lo siguiente:

- Asistir, aprobar y cumplir con las disposiciones que se dicten en dicho curso; caso contrario autorizo el descuento por el valor de la capacitación, el cual se me será descontado de mi próximo pago de haberes.
 - Permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado, caso contrario devolveré el íntegro del valor de la capacitación o el remanente según corresponda, el cual se me será descontado de mi liquidación de vacaciones. En caso de que mi liquidación no cubra el valor de la capacitación, devolveré lo faltante a través de depósito en cuenta a la entidad.
- En caso de llevar capacitaciones simultáneas, financiadas por la entidad, el tiempo de permanencia será contabilizado al finalizar las capacitaciones llevadas de manera simultánea.
- Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos a otros servidores, caso contrario se registrará en mi legajo el incumplimiento.
 - Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que me sean solicitados, de no cumplir, no podré ser beneficiario de una nueva capacitación hasta que haya pasado 06 meses de finalizada la capacitación, quedando registro de mi incumplimiento en mi legajo.
- Devolver el íntegro del valor de la capacitación en caso de abandono de la actividad de capacitación.
- Devolver el íntegro del valor de la capacitación en caso desista de participar una vez presentado el presente compromiso.

En fe de lo manifestado firmo el presente compromiso.

FIRMA
DNI



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

Clasificación de materia de capacitación	Código de la materia
	E7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación E8. Investigación y desarrollo tecnológico
F. Fiscalización, gestión tributaria y ejecución coactiva. G. Operativa: prestación y entrega de bienes y servicios, gestión institucional, mantenimiento y soporte.	F1. Fiscalización, supervisión e inspección F2. Gestión tributaria F3. Ejecución coactiva G1. Mantenimiento de equipos y maquinarias. G2. Archivo G3. Trámite Documentario. G4. Orientación G5. Recepción telefónica.
H. Asistencia y apoyo.	H1. Conserjería H2. Mensajería H3. Asistencia administrativa
I. Dirección institucional	I1. Dirección política estratégica I2. Dirección estratégica I3. Dirección operativa estratégica
J. Transversales	J1. Género J2. Interculturalidad J3. Derechos Humanos J4. Ética J5. Otros





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo Técnico de la
Administración de los
Servicios de Saneamiento

Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP

Con fecha, 06 del mes de agosto del año 2020, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento- OTASS, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.

María Luz Fernández Cárdenas
Jefa de la Oficina de Administración

Patricia Elliott Villacorta
Directora(e) de Monitoreo y Evaluación

Wilians Mori Isuisa
Jefe de la Oficina de Planeamiento y
Presupuesto

Félix Domingo Marmanillo Bustamante
Representante de los Servidores