



Firmado digitalmente por
CORNEJO RAMOS Maria Teresa FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/25 16:44:00-0500

Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ
Karla Paola FAU
20565423372 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2025/03/25
12:13:59-0500

Firmado digitalmente por
ORJEDA PEREDA
Raul Enrique FAU
20565423372 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2025/03/25
12:17:53-0500

Firmado digitalmente por
HOYOS DE
VINATEA Luis FAU
20565423372 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2025/03/25
13:46:29-0500

Firmado digitalmente por
MORI ISUISA
Wilians FAU
20565423372 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2025/03/25
16:32:44-0500

Resolución de Gerencia General

N° 000018-2025-OTASS-GG
Lima, 25 de marzo de 2025

VISTOS:

El Informe N° 000284-2025-OTASS-URH de la Unidad de Recursos Humanos, el Informe N° 000194-2025-OTASS-OA de la Oficina de Administración, el Informe N° 000043-2025-OTASS-OPPM de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, y el Informe Legal N° 0127-2025-OTASS-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA, el Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento - OTASS, es el organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía funcional, económica, financiera y administrativa, con competencia a nivel nacional y constituye pliego presupuestario. Es competente para promover y ejecutar la política del Ente rector en materia de gestión y administración de la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento a cargo de las empresas prestadoras municipales y los prestadores del ámbito urbano en pequeñas ciudades; y, la política de integración de prestadores;

Que, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la finalidad de la Ley, es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece 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 las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación; asimismo, el artículo 135 del citado Reglamento señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva denominada "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante la

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que corresponde al Comité de Planificación de Capacitación validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad; asimismo, el numeral 6.4.1.4 de la referida Directiva señala que dicho Plan se aprueba y se presenta a la Autoridad Nacional de Servicio Civil como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante Informe N° 000284-2025-OTASS-URH, la Unidad de Recursos Humanos señaló que elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas del OTASS para el año 2025, para lo cual realizó previamente el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en el OTASS, priorizando 30 acciones de capacitación requeridos por los órganos y unidades orgánicas de la entidad. Finalmente, agregó que el Plan de Desarrollo de las Personas del OTASS para el año 2025 fue validado por el Comité de Planificación de la Capacitación, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 000013-2025-OTASS-GG;

Que, a través del Informe N° 0000194-2025-OTASS-OA, la Oficina de Administración emitió su conformidad en relación al Plan de Desarrollo de Personas, del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento, para el año 2025;

Que, en ese marco, mediante Informe N° 000043-2025-OTASS-OPPM, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización en materia de planeamiento señaló que, el Plan de Desarrollo de Personas del OTASS para el año 2025 se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional ampliado (PEI) 2025 - 2030 del OTASS, así como, con el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025 el cual es consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura 2025. Mientras que, en materia presupuestal, señaló que el referido Plan de Desarrollo de Personas cuenta con disponibilidad presupuestal hasta por el monto de S/ 200,000.00, que cobertura su costo total; por lo que, emitió opinión favorable respecto al Plan de Desarrollo de Personas del OTASS para el 2025;

Que, en esa misma línea de razonamiento, mediante Informe Legal N° 127-2025-OTASS-OAJ la Oficina de Asesoría Jurídica opinó que, es legalmente viable emitir la Resolución de Gerencia General que apruebe la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas del OTASS para el año 2025;

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala 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;

Que, el artículo 12° del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento señala que, la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa del OTASS; asimismo, conduce los procesos de los sistemas administrativos en el ámbito institucional. En ese sentido, conforme a lo regulado en el Reglamento General de la Ley N° 30057, corresponde que la Gerencia General del OTASS emita el acto resolutorio que apruebe el Plan de Desarrollo de Desarrollo de las Personas de esta entidad para el año 2025.

Con los vistos de la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, del Jefe de la Oficina de Administración, del Jefe de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;

Firmado digitalmente por GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372.soft Motivo: Doy V B Fecha: 2025/03/25 12:13:59-0500

Firmado digitalmente por ORJEDA PEREDA Raul Enrique FAU 20565423372.soft Motivo: Doy V B Fecha: 2025/03/25 12:17:53-0500

Firmado digitalmente por HOYOS DE WINATEA Luis FAU 20565423372.soft Motivo: Doy V B Fecha: 2025/03/25 13:46:29-0500

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372.soft Motivo: Doy V B Fecha: 2025/03/25 16:32:44-0500

De conformidad con lo dispuesto por la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM; el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 010-2025-OTASS-PE; la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;


Firmado digitalmente por GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372.soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2025/03/25 12:13:59-0500

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación

Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS para el año 2025, el mismo que, en Anexo, forma parte integrante de la presente resolución.


Firmado digitalmente por ORJEDA PEREDA Raul Enrique FAU 20565423372.soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2025/03/25 12:17:53-0500

Artículo 2.- Ejecución, seguimiento y evaluación

Disponer que la Unidad de Recursos Humanos ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas del OTASS para el año 2025; asimismo, realice el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.


Firmado digitalmente por HOYOS DE VINATEA Luis FAU 20565423372.soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2025/03/25 13:46:29-0500


Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372.soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2025/03/25 16:32:44-0500

Artículo 3.- Comunicación

Disponer que la Unidad de Recursos Humanos presente el Plan de Desarrollo de las Personas aprobado en el artículo 1 de la presente resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Artículo 4.- Publicación

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.gob.pe/otass).

Regístrese y comuníquese.

Resolución firmada digitalmente
MARIA TERESA CORNEJO RAMOS
GERENTE GENERAL
ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS
SERVICIOS DE SANEAMIENTO

Firmado digitalmente por
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:55:25-0500

- +AGUA
- +RECURSOS
- +TECNOLOGÍA
- +ORDEN
- +TRANSPARENCIA



OTASS

ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP)

Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500

Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500

UNIDAD EJECUTORA 001

2025



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Susy Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 16:25:0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	3
II. MARCO LEGAL	3
III. ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y EL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL	4
IV. MISIÓN INSTITUCIONAL	4
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	5
VI. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD	6
VII. PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	6
VIII. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) ..	8
IX. OBJETIVOS E INDICADORES DEL PLAN	10
X. EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES	11
XI. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	11
XII. VIGENCIA.....	12
XIII. BENEFICIARIOS.....	12
XIV. ÓRGANO RESPONSABLE	12
XV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
XVI. MATRIZ PDP	13
XVII. ANEXO	16



Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Wilmar FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500



Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, María FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 16:25:00

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es una herramienta estratégica que establece la planificación de las acciones de capacitación dentro del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS). Este plan ha sido elaborado tomando en cuenta las necesidades de capacitación del personal, identificado en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), con el objetivo de optimizar el desempeño y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.

El PDP 2025 del OTASS está alineado con los instrumentos de gestión institucional, tales como el Plan Estratégico y el Plan Operativo Institucional, en los cuales se definen los objetivos y actividades para mejorar la asesoría, asistencia técnica, innovación y transferencia tecnológica a las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento.

El enfoque de este plan para el año 2025 incluye la gestión por procesos y la gestión del cambio. La capacitación en gestión por procesos permitirá optimizar la eficiencia operativa de la entidad, mientras que la gestión del cambio facilitará la adaptación del personal a los nuevos Reglamentos de Organización y Funciones, asegurando una transición exitosa hacia los objetivos institucionales.

Este plan, presentado por la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, tiene como fin contribuir al fortalecimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2025-2030, alineándose con las metas a largo plazo del OTASS.

II. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N.° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057
- Decreto Supremo N.° 010-2022-MIMP que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 029-2024-SERVIR-PE que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el



Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500



Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Susy Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:56:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

desarrollo del SC

- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 000010-2025-OTASS-PE que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del OTASS

III. ARTICULACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y EL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

De acuerdo al Plan Estratégico Institucional 2025-2030 del OTASS, aprobado mediante Resolución Directoral N° 000012-2025-OTASS-DE, el OTASS cuenta con los siguientes Objetivos Estratégicos Institucionales:

- OEI.01 Mejorar la capacidad de gestión de los prestadores de servicios de agua potable y saneamiento en el ámbito urbano.
- OEI.02 Revertir las causales de ingreso o continuidad de las empresas en el Régimen de Apoyo Transitorio (RAT).
- OEI.03 Incrementar la integración entre prestadores de los servicios de agua potable y saneamiento a nivel nacional.
- OEI.04 Fortalecer la gestión institucional.

En ese sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 se encuentra articulado con OEI.04: Fortalecer la gestión institucional.

Acción Estratégica Institucional

Asimismo, de acuerdo al PEI 2025-2030 del OTASS, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 se encuentra articulado con la siguiente Acción Estratégica Institucional:

AEI.04.01: Gestión del talento humano fortalecida de forma integral en el OTASS.

Actividad Operativa

De acuerdo con el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025 consistente con el presupuesto institucional de apertura 2025 del OTASS, aprobado mediante Resolución Directoral N ° 000129-2024-OTASS-DE, el Plan de Desarrollo de las Personas se encuentra articulado con la siguiente Actividad Operativa Institucional:

AOI00158900115 - Ejecución de los planes de la Unidad de Recursos Humanos.

IV. MISIÓN INSTITUCIONAL

Generar sostenibilidad y calidad de los servicios de agua potable y saneamiento en beneficio de la población, a través del desarrollo de procesos de fortalecimiento de capacidades, reflotamiento e integración de prestadores en el ámbito urbano.



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Susy Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:56:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

De acuerdo al Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del OTASS, la Entidad cuenta con la siguiente estructura:

01 ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Consejo Directivo
- 01.2 Presidencia Ejecutiva
- 01.3 Gerencia General

02 ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 02.1 Órgano de Control Institucional

03 ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 03.1 Oficina de Asesoría Jurídica
- 03.2 Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
 - 03.2.1 Unidad de Planeamiento y Modernización
 - 03.2.2 Unidad de Presupuesto e Inversiones

04 ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

- 04.1 Oficina de Administración
 - 04.1.1 Unidad de Recursos Humanos
 - 04.1.2 Unidad de Abastecimiento
 - 04.1.3 Unidad de Finanzas
 - 04.1.4 Unidad de Tecnologías de la Información
- 04.2 Oficina de Comunicaciones
- 04.3 Oficina de apoyo a la Gerencia General
 - 04.3.1 Unidad de Integridad y Lucha Contra la Corrupción

05 ÓRGANOS DE LÍNEA

- 05.1 Dirección de Planificación para el Desarrollo Corporativo
 - 05.1.1 Subdirección de Planificación de la Gestión de las EPS
 - 05.1.2 Subdirección de Planificación en Integración
- 05.2 Dirección de Fortalecimiento de Prestadores
 - 05.2.1 Subdirección de Gestión del RAT
 - 05.2.2 Subdirección de Gestión de Operaciones y Gestión Social
 - 05.2.3 Subdirección de Gestión de la Integración de Prestadores
- 05.3 Dirección de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación
 - 05.3.1 Subdirección de Seguimiento y Monitoreo
 - 05.3.2 Subdirección de Evaluación



Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500



Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500



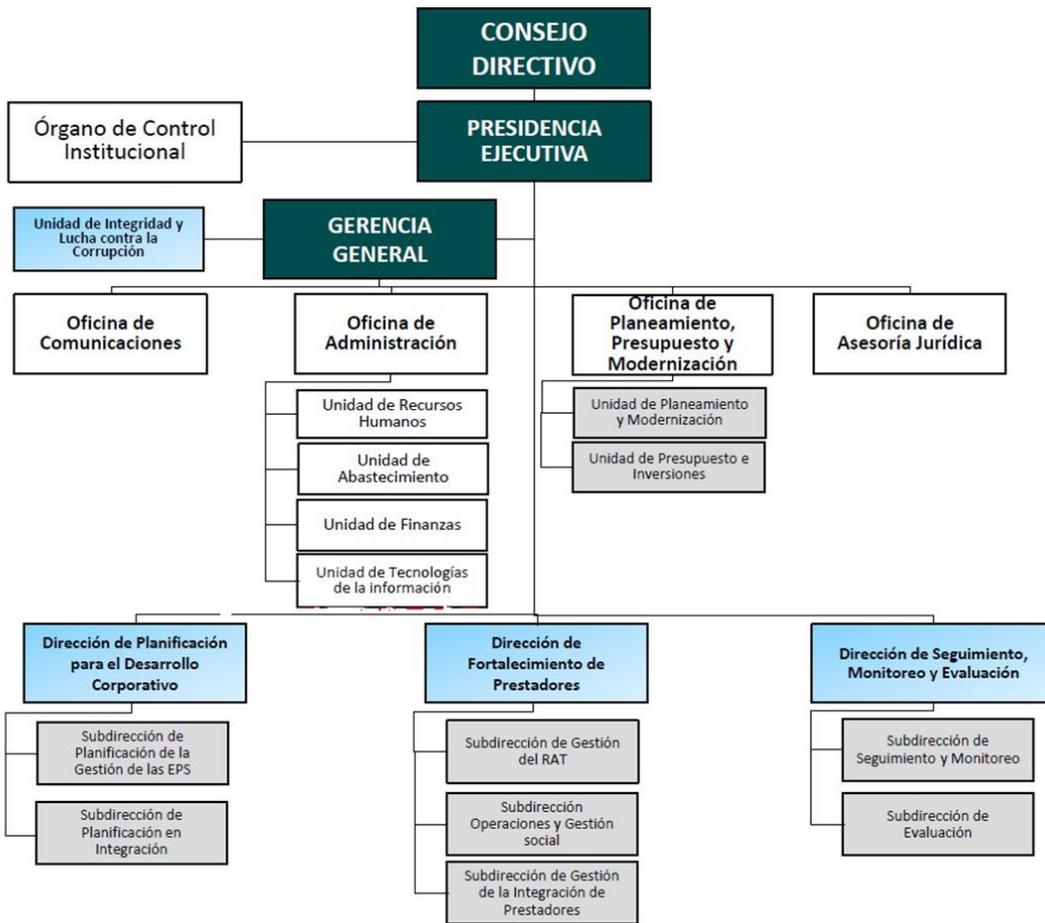
Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Susy Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:56:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

ORGANIGRAMA



VI. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

Al corte del 18 de marzo de 2025, se cuenta con personal contratado solo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 según el siguiente detalle:

D.L. N° 1057	Total de servidores
287	287

VII. PROCESO DE CAPACITACIÓN

La Gestión de la Capacitación, en adelante GDC, es un proceso del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca mejorar el desempeño de los/las servidores/as civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos, los cuales se encuentran alineados al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad.

Sobre ello, la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ Saby Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:56:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

entidades públicas¹, en adelante Directiva, establece que la GDC comprende tres (3) etapas: (i) Planificación, (ii) Ejecución, (iii) Evaluación.

Dentro de la etapa de planificación se consideran las siguientes fases:

Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación

Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Fase 4: Elaboración del PDP

Respecto a la Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, en el OTASS, el referido Comité se conformó el 12 de febrero de 2025, mediante Resolución de Gerencia General N° 000013-2025-OTASS-GG, quedando de la siguiente manera:

- El/La Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos, quien preside el Comité.
- El/La Jefe/a de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, actual Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización².
- El/La Director/a de la Dirección de Monitoreo y Evaluación, actual Dirección de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación³, como representante de la Alta Dirección.
- La señora Saby Mariela Leyva Ramírez y el señor Mijail Diodoro Carpio Salguero como representantes de los servidores civiles del OTASS, en calidad de titular y suplente, respectivamente.

Durante la Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, la Unidad de Recursos Humanos ha enviado correos electrónicos informando sobre el PDP, la importancia de la capacitación y organizó un taller según el siguiente detalle:

N°	Actividad	Fecha
1	Ejecución del taller introductorio sobre identificación de necesidades de capacitación y uso del SISCA.	21 de noviembre de 2024
2	Envío de flyer y video sobre concepto de PDP y su elaboración	28 de noviembre de 2024
3	Envío de flyer y video sobre el proceso de capacitación	3 de diciembre de 2024
4	Envío de flyers en el marco del proceso de elección del representante de los servidores civiles en el Comité de la Planificación de la capacitación	13,14,15,16 y 17 de enero de 2025

La Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en adelante DNC, consiste en la recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los

¹ Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE

² Según la Resolución Directoral N.° 000018-2025-OTASS-DE que aprobó el Cuadro de Equivalencias y siglas de las unidades de organización.

³ Según la Resolución Directoral N.° 000018-2025-OTASS-DE que aprobó el Cuadro de Equivalencias y siglas de las unidades de organización.



Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Wilians FAU
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500



Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ Karla Paola FAU
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ Saby Mariela FAU
2056542372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:52:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

objetivos estratégicos.

El DNC se elabora a través de la plataforma SISCA (Sistema de Gestión de la Capacitación). El mismo aplicativo que prioriza los requerimientos de capacitación en base a los siguientes criterios⁴: Beneficio de la acción de capacitación, Funciones del servidor y Objetivos de capacitación.

En la Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas — PDP, la Unidad de Recursos Humanos consideró la estructura establecida por SERVIR. En ese sentido, el PDP 2025 comprende la misión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, financiamiento y la Matriz PDP.

Dicha estructura y contenido ha sido validado, en reunión sostenida el 17 de marzo 2025 por el Comité de Planificación de la Capacitación integrado por los siguientes miembros:

- Karla Paola García Cruz, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
- Juan Manuel Omonte Vásquez, Jefe (e) de la Oficina de Planeamiento Presupuesto y Modernización.
- Ernesto Johnnatan Pastor Monier, Director de la Dirección de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación.
- La señora Saby Mariela Leyva Ramírez representante titular de los servidores civiles del OTASS.

El citado Comité validó que el PDP 2025 contenga las acciones de capacitación pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.4.1.3. de la Directiva, las cuales contribuyen a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad, así como la disponibilidad presupuestal.

VIII. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Durante este proceso, se recopilan, identifican y priorizan las necesidades de capacitación, las cuales deben estar alineadas con las funciones de los perfiles de puestos y/o con los objetivos estratégicos de la entidad. En este sentido, mediante el Memorando Múltiple N° 000075-2024-OTASS-URH, de fecha 18 de noviembre de 2024, se solicitó a las unidades de organización registrar sus necesidades de capacitación en el Sistema de Gestión de la Capacitación (SISCA).

A lo largo de esta etapa, se brindó asistencia técnica a todos los órganos y unidades orgánicas, con el fin de proporcionar una explicación detallada sobre el manejo de la plataforma SISCA, así como para sensibilizar sobre la correcta identificación y priorización de las necesidades de capacitación.

⁴ Establecidos en el Literal a) del acápite 6.4.1.3 del numeral 6.4.1 del inciso 6.4 del artículo 6 de la Directiva Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 2056542372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500

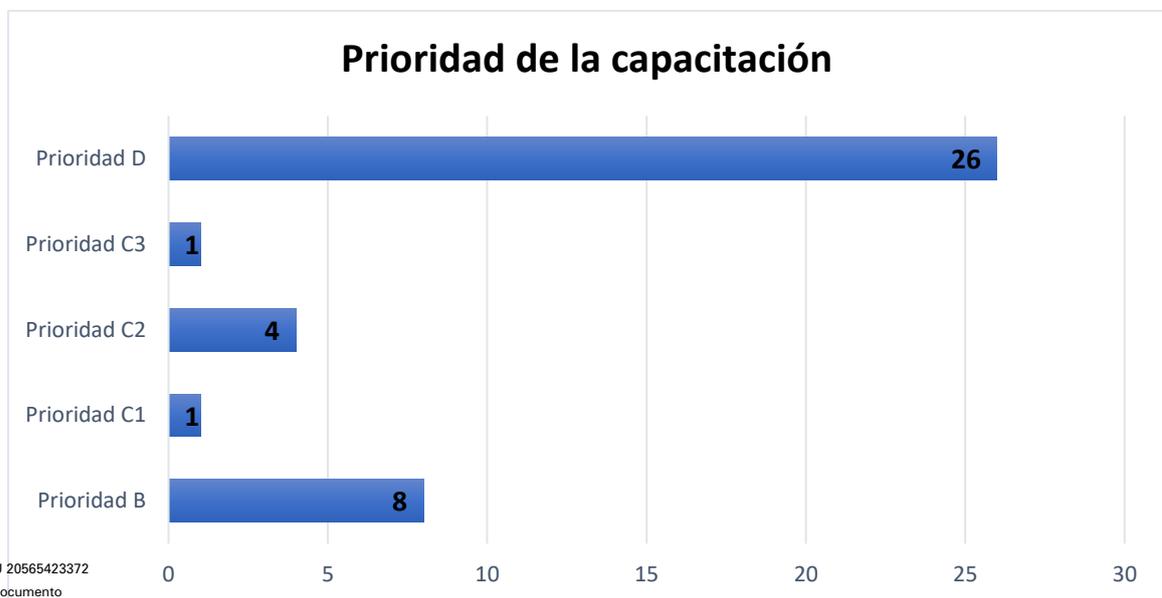


Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:56:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

Posteriormente, el 3 de marzo de 2025, mediante el Memorando Múltiple N° 000018-2025-OTASS-URH, en el marco de la implementación del Reglamento de Organización y Funciones, se solicitó evaluar las necesidades de capacitación de acuerdo con las nuevas unidades organizacionales. En ese sentido, se incluyeron capacitaciones relacionadas a la gestión por procesos y adaptación al cambio. Asimismo, se solicitó la inscripción de los servidores en los cursos planificados por la entidad, abarcando materias transversales como Género⁵, Integridad, Gobierno y Modernización que prioriza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que arrojan un total de 40 acciones de capacitación, con un presupuesto aproximado de S/ 244,200.00. De estas, las necesidades con Prioridad D son las más requeridas, con un total de 26 necesidades identificadas.



Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500

Prioridad B: Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.

Prioridad C1: Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales (requerimientos de áreas).

Prioridad C2: Requerimientos identificados por entes rectores en evaluaciones - Diagnósticos de Conocimientos.

Prioridad C3: Planes de mejora de los servidores de la entidad con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido de la implementación de Gestión del Rendimiento.

Prioridad D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.

Prioridad E: Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.

Asimismo, respecto a los ejes temáticos las capacitaciones más requeridas han sido las de Sistemas administrativos del estado como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

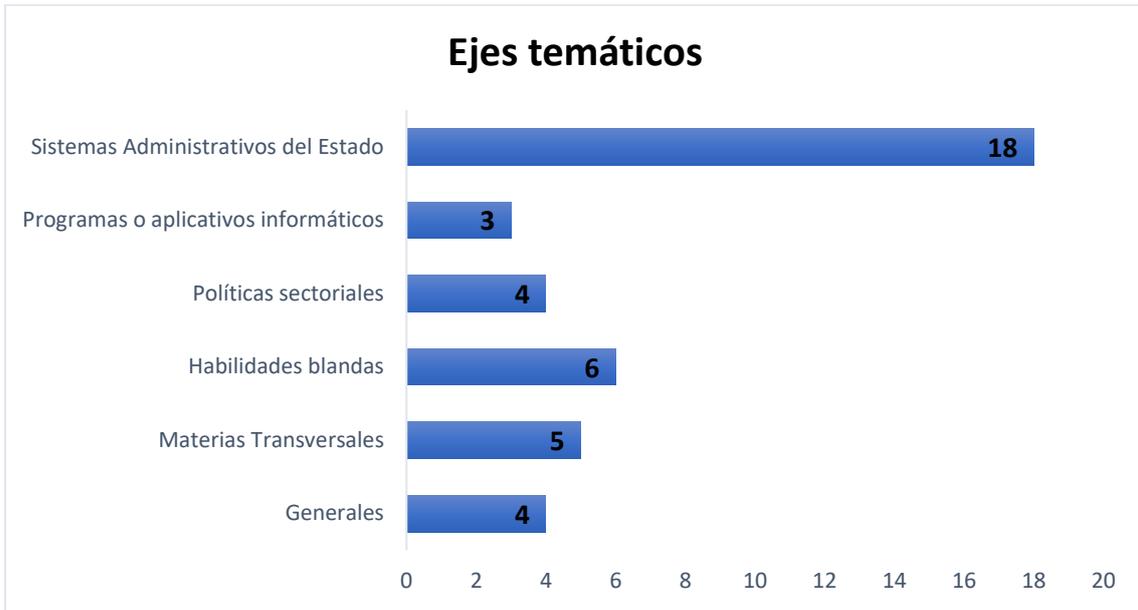
⁵ Materia obligatoria de capacitación de acuerdo al Decreto Supremo N.° 010-2022-MIMP

Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Susy Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:52:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01



IX. OBJETIVOS E INDICADORES DEL PLAN

Objetivo General

OG. Fortalecer las capacidades de los servidores del OTASS

Objetivos Específicos

OE.01. Asegurar la ejecución de las acciones de capacitación.

OE.02. Fomentar la inscripción de beneficiarios en las acciones de capacitación.

OE.03. Promover la implementación de propuestas de aplicación de las acciones de capacitación.

Indicadores



Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Williams FAU 20565423372
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500

Objetivo General 2025	Indicador del Objetivo General 2025	Objetivos Específicos 2025	Indicadores de los Objetivos Específicos 2025
Fortalecer las capacidades de los servidores del OTASS	Porcentaje de servidores públicos que obtienen calificaciones satisfactorias en las acciones de capacitación evaluadas a nivel de aprendizaje Meta: 90%	Asegurar la ejecución de las acciones de capacitación	Número de acciones de capacitación ejecutadas. Meta: 28
		Fomentar la inscripción de beneficiarios en las acciones de capacitación.	Porcentaje de beneficiarios inscritos en las acciones de capacitación. Meta: 91%



Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Susy Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:52:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

		Promover la implementación de propuestas de aplicación de las acciones de capacitación	Número de propuestas de aplicación presentadas Meta: 3
--	--	--	--

X. EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

Sobre la evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas Se plantea considerar los siguientes cuatro (4) niveles de evaluación que establece la Directiva para medir los resultados de las acciones planteados:

a. Nivel de reacción: Grado de satisfacción respecto 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.

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.

d. Nivel de impacto: Mide el nivel de impacto de la acción de capacitación en la entidad.

Cabe señalar que no todas las acciones de capacitación se medirán en los cuatro niveles, ya que el nivel de evaluación dependerá de la naturaleza y el objetivo de capacitación.

XI. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

El PDP 2025 será financiado con los recursos aprobados en la Meta Presupuestal 063 “Ejecución de los planes de la URH” de la UE001 OTASS del pliego 207 del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS, en el marco de la normativa presupuestal vigente.

El costo de las actividades descritas en la Matriz del PDP asciende a la suma de S/ 200, 000.00, monto que cobertura los costos directos de 21 capacitaciones como la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda. No se han identificado costos indirectos.



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 16:25:0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

Específica de gasto	Monto S/
2.3.2.7.3.1 REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS	S/ 200,000.00

Por otro lado, cabe mencionar que se están considerando 09 capacitaciones gratuitas, que en su mayoría son cursos auto instructivos dictados por los entes rectores y otras entidades públicas.

En total el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 contempla 30 acciones de capacitación que se ejecutarán de acuerdo a la siguiente programación:

Trimestre	II	III	IV	TOTAL
Cantidad de capacitaciones	15	11	4	30

XII. VIGENCIA

El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2025, entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2025.

XIII. BENEFICIARIOS

Todo el personal de la planilla de la UE001 OTASS del pliego 207 del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS

XIV. ÓRGANO RESPONSABLE

La Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración es responsable de coordinar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades del Plan de Desarrollo de las Personas 2025.

XV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizará un seguimiento semestral de la programación de actividades y se realizará la evaluación anual sistematizando cada acción de capacitación a nivel de reacción, a fin de implementar posteriores mejoras en las mismas. Los resultados serán presentados a la Oficina de Administración a través de un informe de evaluación.



Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Wiliams FAU 20565423372
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 09:09:00



Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500

 OTASS <small>ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO</small>	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

XVI. MATRIZ PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. COSTOS DIRECTOS
1	SGIP / SGOGS	VARIOS	VARIOS	8	Negociación	Análisis de información pública y manejo de conflictos sociales	Formación Laboral	Curso	B	Reacción, aprendizaje y aplicación	Presencial	II	S/ 12,000.00
2	SGR	VARIOS	VARIOS	12	Modernización de la gestión pública	Gobierno Corporativo	Formación Laboral	Curso	B	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/15,000.00
3	PE	VARIOS	VARIOS	2	Modernización de la gestión pública	PM4R Agile: mentalidad ágil en proyectos de desarrollo	Formación Laboral	Curso	B	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	-
4	VARIOS	VARIOS	VARIOS	24	Otros	Adaptación al cambio	Formación Laboral	Curso	B	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	-
5	VARIOS	VARIOS	VARIOS	108	Integridad	Integridad en la función pública	Formación Laboral	Conferencia	C2	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	-
6	VARIOS	VARIOS	VARIOS	13	Integridad	Miradas transversales: La corrupción desde el enfoque de género	Formación Laboral	Conferencia	C2	Reacción	Virtual	II	-
7	VARIOS	VARIOS	VARIOS	14	Integridad	Conflicto de Intereses	Formación Laboral	Conferencia	C2	Reacción	Virtual	II	-
8	VARIOS	VARIOS	VARIOS	40	Abastecimiento	Gestión de contrataciones del estado y alcances de la nueva Ley N°32069 y Reglamento	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Presencial	II	S/ 20,000.00
9	DFP	BORIST NIEVES LEON	DIRECTOR DE LA DFP	1	Vivienda, construcción y saneamiento	Infraestructura sostenible: una visión integral para el desarrollo	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	-
10	SGR	VARIOS	VARIOS	8	Inversión Pública	Formulación de IOARR en sector saneamiento	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 16,000.00
11	VARIOS	VARIOS	VARIOS	24	Vivienda, construcción y saneamiento	Regulación Tarifaria de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 20,000.00

 OTASS <small>ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO</small>	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. COSTOS DIRECTOS
12	SE	VARIOS	VARIOS	6	Modernización de la gestión pública	Gestión Pública y Gobernanza	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,500.00
13	SSM	VARIOS	VARIOS	10	Vivienda, construcción y saneamiento	Tratamiento de aguas residuales	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Semi Presencial	II	S/ 15,000.00
14	VARIOS	VARIOS	VARIOS	33	Modernización de la gestión pública	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	-
15	VARIOS	VARIOS	VARIOS	2	Vivienda, construcción y saneamiento	Formación de directores y gerentes para Empresas de Agua y Saneamiento	Formación Laboral	Diplomado o programa de especialización	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	S/ 9,500.00
16	VARIOS	VARIOS	VARIOS	49	Planeamiento Estratégico	Gestión por procesos para la Administración Pública	Formación Laboral	Curso	B	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 13,000.00
17	SSOSG	VARIOS	VARIOS	5	General	Comunicación Interna	Formación Laboral	Curso	B	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 4,760.00
18	VARIOS	VARIOS	VARIOS	22	Gestión documentaria y archivos	Certificados y firmas digitales	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 7,500.00
19	VARIOS	VARIOS	VARIOS	30	Género	Curso agentes de cambio para la igualdad	Formación Laboral	Curso	C2	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	-
20	SPG	VARIOS	VARIOS	2	Otros	Planeamiento Estratégico con Objectives & Key Results - OKR	Formación Laboral	Curso	C3	Reacción	Virtual	III	S/ 3,600.00
21	VARIOS	VARIOS	VARIOS	23	Transformación y gobierno digital	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	-
22	SGOSG	VARIOS	VARIOS	6	Inversión Pública	Gestión de proyectos bajo la metodología BIM	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 14,400.00
23	UF	VARIOS	VARIOS	5	Contabilidad	Actualización en NIC-SP aprobadas en el Año 2025.	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 2,500.00

 OTASS <small>ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO</small>	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. COSTOS DIRECTOS
24	UF	VARIOS	VARIOS	8	Sistemas informáticos administrativos del Estado (SIAE)	SIAF SP entorno WEB Intermedio - Avanzado	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 4,000.00
25	VARIOS	VARIOS	VARIOS	13	Inversión Pública	Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones - Invierte.pe orientado en el sector saneamiento	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 14,000.00
26	VARIOS	VARIOS	VARIOS	7	Control	Arbitraje del Estado	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	S/ 5,600.00
27	UPM	VARIOS	VARIOS	2	Modernización de la gestión pública	Cooperación Internacional para el Desarrollo	Formación Laboral	Curso	B	Reacción, aprendizaje y aplicación	Virtual	IV	S/ 1,950.00
28	UPI	VARIOS	VARIOS	5	Inversión Pública	Evaluación de proyectos de inversión	Formación Laboral	Curso	B	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	S/ 9,950.00
29	GG	VARIOS	VARIOS	4	Habilidades blandas	Atención al ciudadano	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	S/ 1,340.00
30	OC	VARIOS	VARIOS	9	Comunicación	Creación de contenidos para redes sociales	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	S/ 5,400.00
TOTAL				495							TOTAL	S/ 200,000.00	



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ, Mariela FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 16:25:00

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

XVII. ANEXO

Encuesta de satisfacción

Nombre del curso:

Fecha: Hora:

Nombre del instructor o proveedor:

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.

4 = Total acuerdo 3 = De acuerdo 2 = en desacuerdo 1 = Total desacuerdo

Resultado: De 14 a 22 = Muy Malo De 23 a 30 = Malo De 31 a 39 = Regular
 De 40 a 48 = Bueno De 49 a 56 = Muy Bueno

Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso	1 2 3 4 1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Instructor	a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles b. El instructor generó un ambiente de participación c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes d. El instructor evidenció dominio del tema	1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4
5. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
6. Ambiente de aprendizaje	a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje (capacitación presencial) b. Las condiciones de conectividad del docente favorecieron su aprendizaje (capacitación virtual)	1 2 3 4



Firmado digitalmente por
MORI ISUISA, Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500



Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ, Karla Paola FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500



Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER, Ernesto
Johnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500



Firmado digitalmente por
LEYVA RAMIREZ Silvia Mariela FAU
20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:52:25-0500

 OTASS ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO	PLAN	Código: PL-02-URH
	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025	Versión: 01

7. Intención de aplicación	a. ¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario?	1 2 3 4
	b. ¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido?	1 2 3 4
	c. ¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo?	1 2 3 4
	d. ¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido?	1 2 3 4
8. Percepción global	a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades.	1 2 3 4
	b. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4
9. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	
Resultado obtenido		

Firmado digitalmente por
MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 18:27:09-0500

Firmado digitalmente por
GARCIA CRUZ Karla Paola FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:27:07-0500

Firmado digitalmente por
PASTOR MONIER Ernesto
Johnnatan FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 17:22:36-0500