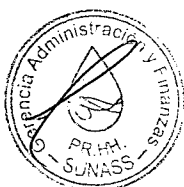


**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AL SERVICIO DEL ESTADO****PDP 2014 – SUNASS****ÍNDICE**

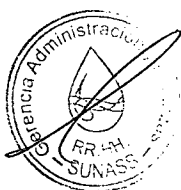
	Pág.
PRESENTACIÓN	3
1. ASPECTOS GENERALES	4
1.1. Objetivos de capacitación	4
1.2. Alcance	4
1.3. Restricciones	4
1.4. Marco legal	4
2. EVALUACIÓN	5
2.1. Diagnóstico de las necesidades de capacitación	5
2.1.1. Lineamientos establecidos en el PDP Quinquenal 2012-2016	5
2.1.2. Diagnóstico	5
2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación	6
3. CAPACITACIÓN	7
Plan Básico de Capacitación	7
ANEXOS	
1. Necesidades de capacitación identificadas	8



PRESENTACIÓN

El PDP de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento – SUNASS del año 2014 ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

En tal sentido, el PDP ha sido formulado en función de las necesidades y prioridades relevantes de las distintas gerencias de la SUNASS, y tiene por objeto fortalecer las capacidades del personal, promover su competitividad, identificación y compromiso con la institución, así como una mayor eficiencia y productividad en su desempeño laboral.



ASPECTOS GENERALES**1.1. Objetivos de capacitación**

- Incrementar las competencias del personal, mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en todos los niveles y ámbitos de la gestión institucional.
- Desarrollar programas de motivación y actualización, perfeccionamiento y desarrollo y especialización gerencial.
- Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al servicio.
- Fortalecer la formación técnica y metodológica del personal de la SUNASS.
- Contribuir a conformar equipos de alto rendimiento, en el marco de una optimización del clima laboral.

1.2. Alcance

El presente Plan está destinado al fortalecimiento de las capacidades del personal de la SUNASS que presta servicios bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y N° 1057.

1.3. Restricciones

- La capacitación se brinda en función de las necesidades institucionales.
- Para la participación del personal en un evento de capacitación, se considerará su desempeño laboral y si ya recibió capacitaciones en períodos anteriores.
- La misma persona no puede participar en más de dos capacitaciones al año, referidas a diplomados, especializaciones, similares o de nivel superior.
- Se establecerán cupos por áreas y/o niveles ocupacionales para los cursos de competencias generales o transversales.

1.4. Marco legal

- Políticas de Capacitación, aprobadas con Resolución de Consejo Directivo N° 115-2008-CD
- Reglamento Interno de Trabajo, aprobado con Resolución de Gerencia General N° 051-2004-SUNASS-GG y modificado con Resoluciones de Gerencia General N° 082-2008-SUNASS-GG y N° 148-2008-SUNASS-GG.
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM,



2. EVALUACIÓN

2.1. Diagnóstico de las necesidades de capacitación

2.1.1. Metas establecidas en el PDP Quinquenal 2012-2016

De acuerdo al Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado– PDP Quinquenal – Período 2012-2016 de la SUNASS, aprobado con Resolución de Presidencia N° 037-2011-SUNASS-PCD, se han establecido los siguientes lineamientos en cuanto a las metas de capacitación a alcanzar en el período mencionado:

- a) Reducir las brechas en el cumplimiento de los objetivos específicos, planteados para cada Objetivo Estratégico de la SUNASS.
- b) Producir trabajos de investigación, papers, tesis académicas, que nos ponga a la vanguardia en el sector de Saneamiento en la Región.
- c) Desarrollar el dominio de idiomas extranjeros que permita al personal de la SUNASS el intercambio de conocimientos y estudios de investigación, con otros países más desarrollados en el sector de Saneamiento, como Brasil, EE.UU. y Francia, que nos permita además aprovechar las becas y pasantías que ofrecen las universidades de estos países a los profesionales de países en vías de desarrollo como el nuestro.
- d) Adoptar las medidas que garanticen la continuidad en el servicio y la especialización del personal.
- e) Lograr el efecto multiplicador de las capacitaciones, desarrollando talleres de réplica, dirigidos por el personal capacitado.
- f) Contar con herramientas de gestión que permitan evaluar los resultados de las capacitaciones brindadas, de modo que se vayan reduciendo las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes del personal de la Sunass.
- g) Aplicar la Gestión del Conocimiento en la Institución.

2.1.2. Diagnóstico

De acuerdo a los objetivos estratégicos de la Institución y las necesidades de capacitación identificadas al interior de las distintas gerencias de la SUNASS, enmarcadas en el PDP Quinquenal 2012-2016, las cuales se presentan en el Anexo N° 1, se ha determinado la necesidad de realizar en el presente año las siguientes acciones:

- a) Desarrollar capacitaciones en idioma inglés, considerando que nuestra Institución, como Ente Regulador del sector de Saneamiento, intercambia



conocimientos e investigaciones especializados con sus pares de otros países, principalmente en dicho idioma.

- b) Desarrollar capacitaciones que brinden al personal de la SUNASS conocimiento sobre los aspectos estratégicos del entorno en el que se desempeña la institución, a fin de poder llevar a cabo sus actividades con conocimiento del mismo y lograr así una mayor efectividad.
- c) Dar continuidad a las capacitaciones para operadores de plantas de tratamiento de agua potable y aguas residuales.
- d) Obtener conocimientos especializados sobre determinación de tarifas en sectores de infraestructura, con énfasis en temas de regulación económica, base y costo de capital, así como el papel de las tarifas como instrumento de regulación y benchmarking.
- e) Dar 40 horas de capacitación certificada en control gubernamental al personal del OCI, a fin de cumplir la normatividad en materia de Auditoría Gubernamental
- f) Realizar cuatro capacitaciones anuales, extensivas a todo el personal, además de capacitaciones adicionales especializadas para los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de cumplir la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- g) Mejorar la redacción de documentos técnicos y/o informes, preferentemente del personal de las áreas técnicas de la Institución.

2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de la siguiente forma, que se aplicará según corresponda:

- Evaluación de conocimientos en cursos in house, para medir si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación en las que participen. En los casos de cursos externos, los beneficiarios deberán remitir de forma oportuna su constancia de nota expedida por el centro de estudios correspondiente.
- Evaluación de desempeño para medir si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.
- Información semestral de Recursos Humanos sobre el grado de avance de los indicadores propuestos en el PDP Quinquenal.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2014

Versión 1.0

Página 7 de 9

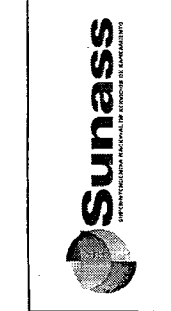
3. CAPACITACIÓN

En el cuadro que se presenta a continuación se detalla el Plan Básico de Capacitación 2014, elaborado en función de las a necesidades de capacitación de las distintas gerencias de la SUNASS, considerando las prioridades y restricciones presupuestales, las cuales se presentan en el Anexo N° 1.

Cabe señalar que este Plan no agota las posibilidades de efectuar capacitaciones adicionales durante el año, pudiendo ser modificado y/o ampliado de acuerdo a las necesidades institucionales, mediante la respectiva aprobación y disponibilidad presupuestal.

PLAN BÁSICO DE CAPACITACIÓN 2014

CURSO	MODALIDAD	GRUPO OBJETIVO	N. PARTICIPANTES	HORAS LECTIVAS	COSTO	FINANCIAM.	EJECUCIÓN
CURSO DE INGLÉS	In House	Todos los niveles ocupacionales	18	42 por módulo; 4 módulos bimestrales	S/. 39,000.00	SUNASS	MAR - NOV
CHARLAS DE ECONOMÍA, POLÍTICA Y OPINIÓN PÚBLICA	In House	Gerentes, supervisores, especialistas y profesionales	Variable: no menos de 30 por charla	4 charlas trimestrales de 3 horas	S/. 32,000.00	SUNASS	MAR, JUN, SET, NOV
CAPACITACIÓN EN SST - PERSONAL	In House	Todos los niveles ocupacionales	105	4 capacitaciones trimestrales de 6 horas	S/. 32,000.00	SUNASS	MAR, JUN, SET, NOV
CAPACITACIÓN EN SST - COMITÉ DE SST	In House	Miembros del Comité de SST	6	1 capacitación de 20 horas	S/. 8,000.00	SUNASS	ABR
CAPACITACIÓN EN AUDITORIA GUBERNAMENTAL	Institución Educativa	Personal de OCI	2	1 capacitación de 40 horas	S/. 1,000.00	SUNASS	MAY
CAPACITACIÓN PARA OPERADORES DE PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE	In House	Todos los niveles ocupacionales	30	40 horas	S/. 45,000.00	SUNASS	AGO
CAPACITACIÓN PARA OPERADORES DE PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES	In House	Todos los niveles ocupacionales	30	40 horas	S/. 45,000.00	SUNASS	OCT

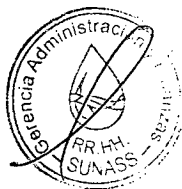


PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2014

Versión 1.0

Página 8 de 9

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN DETERMINACIÓN DE TARIFAS EN SECTORES DE INFRAESTRUCTURA	Institución Educativa	Gerentes, supervisores, especialistas y profesionales	30	24 horas	S/. 100,500.00	SUNASS	MAR
CURSO DE REDACCIÓN EFICAZ	In House	Todos los niveles ocupacionales	30	24 horas	S/. 22,500.00	SUNASS	JUL
CHARLAS DE REGULACIÓN Y PROCESO SANCIONADOR - OSINERGMIN	In House	Todos los niveles ocupacionales	Por determinar	4 charlas trimestrales de 3 horas	S/. 0.00	SIN COSTO	FEB, MAY, AGO, OCT
CHARLAS SOBRE MANEJO DE SIAF - MEF	In House	Todos los niveles ocupacionales	Por determinar	Por determinar	S/. 0.00	SIN COSTO	Por determinar
CHARLAS SOBRE FUNCIONAMIENTO Y NORMATIVIDAD DEL SNIP - MEF	In House	Todos los niveles ocupacionales	Por determinar	Por determinar	S/. 0.00	SIN COSTO	Por determinar
CHARLAS SOBRE ESTRUCTURACIÓN Y REGULACIÓN DE ASOCIACIONES PÚBLICO PRIVADAS - PROINVERSIÓN	In House	Todos los niveles ocupacionales	Por determinar	Por determinar	S/. 0.00	SIN COSTO	Por determinar
CHARLAS SOBRE LA LEY DE SERVICIO CIVIL - SERVIR	In House	Todos los niveles ocupacionales	Por determinar	Por determinar	S/. 0.00	SIN COSTO	Por determinar
TOTAL					S/. 317,000.00		



ANEXO N° 1

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS

GERENCIA	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
Gerencia de Administración y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> • Dar continuidad a los cursos de Inglés para el personal de la Institución • Dar continuidad a Charlas de Economía, Política y Opinión Pública • Efectuar las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo requeridas por la Ley N° 29783 y su Reglamento • De ser necesario, capacitar y certificar en Contrataciones del Estado a personal que ingrese a la Institución y tenga a su cargo procesos de selección, o cuya certificación haya caducado (al momento se encuentran todos certificados) • Brindar capacitaciones en manejo táctico operativo a los choferes de la Institución
Gerencia de Asesoría Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho ambiental • Derecho Administrativo • Decreto Legislativo N° 1017 – Ley de Contrataciones del Estado • Proyecto de modificación del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General • Modificación de la Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo • Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil • Temas de Arbitraje
Gerencia de Política y Normas	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzas aplicadas para no especialistas • Regulación Económica y Teoría de Contratos • Metodología de cálculo del costo de capital en sectores regulados • Redacción eficaz • Dar continuidad a la especialización en Determinación de Tarifas en Sectores de Infraestructura (extensiva a otras gerencias)
Gerencia de Regulación Tarifaria	<ul style="list-style-type: none"> • Econometría • Regulación tarifaria • Análisis y contabilidad de costos • Gestión del tiempo • Redacción
Gerencia de Supervisión y Fiscalización	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión y finanzas públicas • Asociaciones Público Privadas (APP) • Rediseño de procesos en el Sector Público • Diseño, evaluación y operación de plantas de filtración rápida • Modelación hidráulica y diseño de sistemas de distribución de agua • Tratamiento de aguas residuales • Auditoría gubernamental • Ofimática y base de datos • SNIP, presupuesto público y gestión por resultados
Gerencia de Usuarios	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de conflictos • Comunicación institucional • Protocolo y ceremonial del evento del Estado • Organización y producción de eventos • Efectividad en manejo de quejas y reclamos • Comunicación y atención al cliente • Ofimática • Gestión de documentos y archivos
Órgano de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación de servicios públicos • Control Gubernamental • Actualización en contrataciones del Estado • Gestión administrativa
Tribunal Administrativo de Solución de Reclamos	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos alternativos de resolución de conflictos • Ofimática y manejo de base de datos • Manejo de personal, tiempos y estrés • Procedimiento administrativo • Regulación

