



Resolución de Gerencia General

N° 002 -2019-GG/OTASS

Lima, 12 MAR. 2019

VISTO:

El Informe N° 071-2019-OTASS/OA de la Oficina de Administración, el Acta de fecha 06 de marzo de 2019 del Comité de Planificación de la Capacitación que valida el Plan de Desarrollo de Personas y, el Informe Legal N° 045-2019-OAJ/OTASS de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057, tiene por finalidad 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 Ley del Servicio Civil, aprobado con 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;

Que, con Resolución de Secretaría General N° 003-2018-OTASS/SG de fecha 23 de febrero de 2018, se resuelve conformar el comité de Planificación de la Capacitación del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento- OTASS, que entre sus funciones tiene la de validar el Plan de Desarrollo de Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, dispone que, el Plan de Desarrollo de las Personas es el Instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; su vigencia anual; y, debe aprobarse mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, de conformidad con el numeral 5.2.7 de la citada Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la Entidad debe ser entendido como la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;





Resolución de Gerencia General

Que el artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado con Decreto Supremo N°006-2019- VIVIENDA, señala que la Gerencia General es el órgano de mayor nivel jerárquico administrativo;

Que, en la sesión de fecha 06 de marzo de 2019 el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento, conformado mediante Resolución de Gerencia General N° 003-2018-OTASS/SG, ha validado el Plan de Desarrollo de Personas - PDP del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento - OTASS, para el año 2019;

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

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del OTASS aprobado con Decreto Supremo N° 006-2019-VIVIENDA; y, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas";

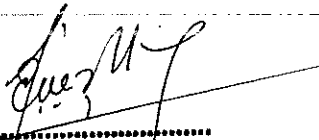
SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas- PDP para el año 2019, del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento - OTASS (www.otass.gob.pe) y, en el Portal de Transparencia.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente Resolución de Gerencia General y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR.

Regístrese y comuníquese


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

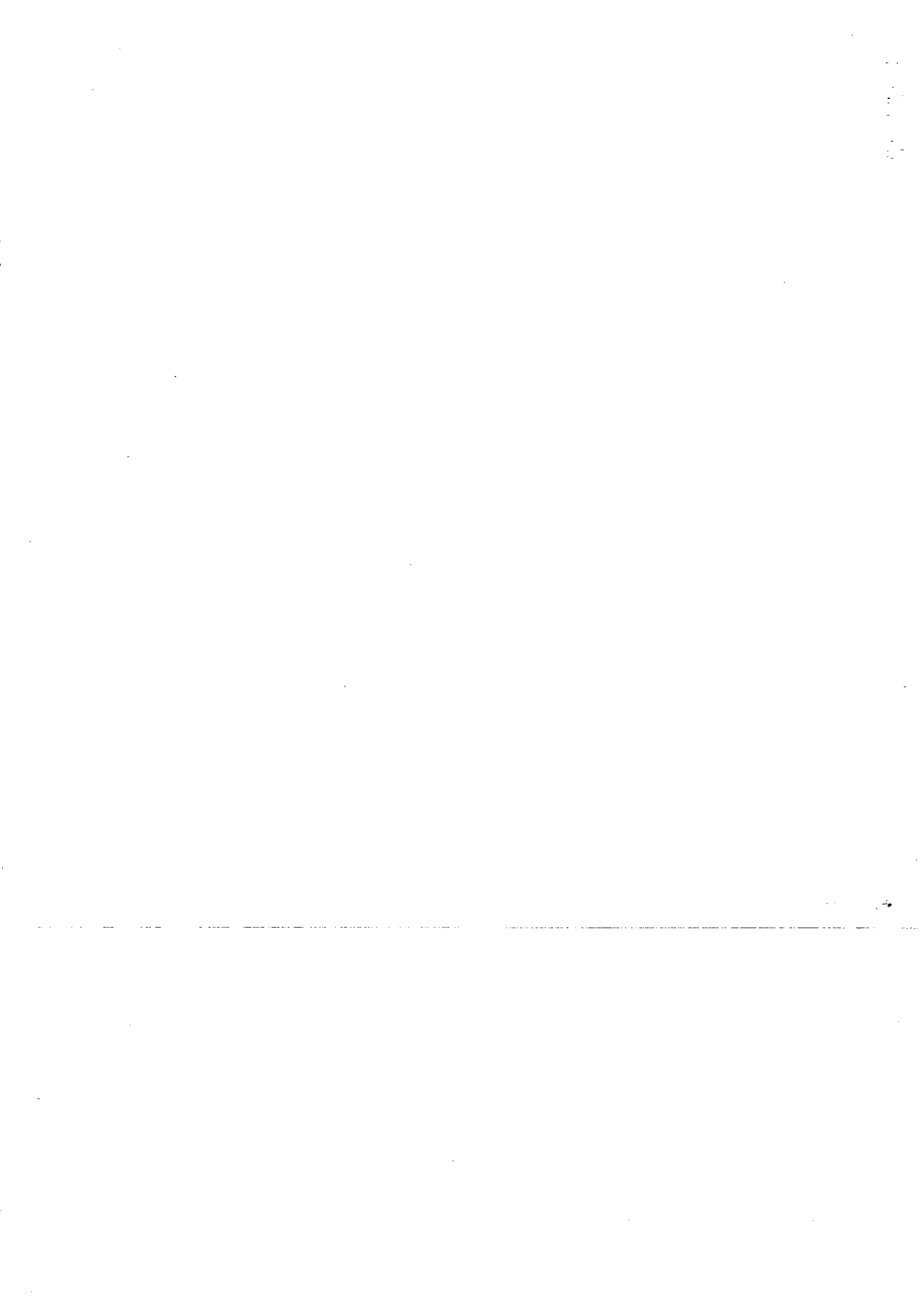


PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

OTASS

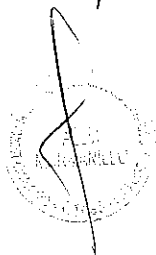
ORGANISMO TÉCNICO
DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LOS SERVICIOS
DE SANEAMIENTO





Índice

PRESENTACIÓN	2
I. ASPECTOS GENERALES	3
1.1 Misión:	3
1.2 Visión:	3
1.3 Objetivos Estratégicos:	3
1.4 Estructura Orgánica:	3
1.5 Número de Servidores que Conforman la entidad:	4
1.6 Alcance del PDP-2019:	4
II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN-2019	5
2.1 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):	5
2.2 Comité de Capacitación:	7
2.3 Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP-2019):	7
2.4 Fuente de financiamiento:	8
III. PARÁMETROS DE REFERENCIA PARA LA CAPACITACIÓN EN EL 2019	8
Anexo	9

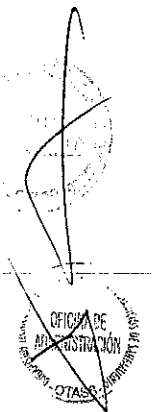


PRESENTACIÓN

El Organismo Técnico de la Administración de Servicios de Saneamiento, en adelante OTASS, es un organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el cual tiene como función de brindar asistencia técnica a las empresas prestadoras de servicios de saneamiento y demás prestadores del ámbito urbano, cuyo fin es contribuir a la mejora de la gestión y la administración de estos servicios y por tanto a la mejora de la calidad de vida de la población.

En ese contexto, y conscientes de la importancia en mejorar el desempeño de los servidores del OTASS, es que se crea el Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante PDP-2019, el cual sigue los lineamientos de la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

Dicho documento de gestión (PDP-2019) tiene como finalidad atender las necesidades de capacitación de los servidores de la entidad direccionadas a fortalecer sus capacidades y formar profesionales con alta especialización que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, y de esta manera contribuir al logro de los objetivos institucionales.



I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Misión:

Somos el organismo técnico especializado encargado de ejecutar la política sectorial para la administración de los servicios de saneamiento con el propósito de lograr una gestión eficiente y sostenible de las EPS

1.2 Visión:

Ser líder del proceso de cambio y modernización en los prestadores de servicios de saneamiento, contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de la población.

1.3 Objetivos Estratégicos:

OE1.- Promover la calidad de los servicios de saneamiento de las empresas prestadoras del ámbito urbano.

OE2.- Mejorar la gestión de los prestadores del servicio de saneamiento del ámbito urbano.

OE3.- Fortalecer la integración de los prestadores de los servicios de saneamiento.

OE4.- Fortalecer la gestión institucional.

OE5.- Implementar la gestión interna de riesgo de desastres.

1.4 Estructura Orgánica:

La estructura orgánica del OTASS, se encuentra establecida en el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N°006-2019-VIVIENDA, que es la siguiente:

ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

- Consejo Directivo
- Dirección Ejecutiva
- Gerencia General

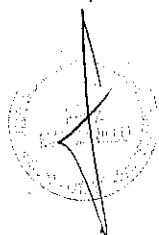
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- Órgano de Control Institucional

ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto

ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

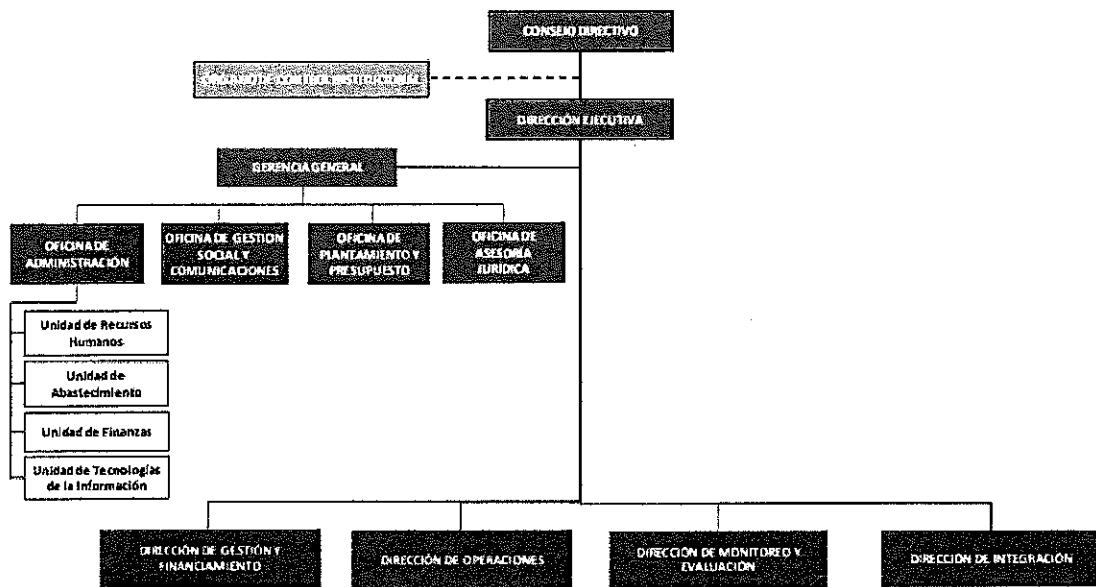


- Oficina de Administración
- Oficina de gestión Social y Comunicaciones

ÓRGANOS DE LÍNEA

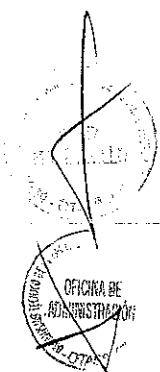
- Dirección de Gestión y Financiamiento
- Dirección de Operaciones
- Dirección de Monitoreo y Evaluación
- Dirección de Integración

ORGANIGRAMA DEL OTASS



1.5 Número de Servidores que Conforman la entidad:
 Al 31 de diciembre de 2018, el OTASS estuvo conformado por 226 servidores, todos perteneciente al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N°1057.

1.6 Alcance del PDP-2019:
 El PDP-2019, es aplicable a todos los servidores del OTASS amparados en el Decreto Legislativo 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, sujetos a la normativa aplicable al subsistema de gestión del desarrollo y la capacitación.



II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN-2019

2.1 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

La elaboración del PDP inició con el proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en adelante DNC, a través del cual se recopiló las necesidades de capacitación propuestas por todas las unidades orgánicas de la entidad.

Adicionalmente se consideran dentro del DNC, acciones transversales en alineación con los planes de Control Interno, Lucha contra la Corrupción e Igualdad de género.

El DNC se realizó en el mes de noviembre del año anterior, y para ello se consideraron como insumos, el Plan Operativo Institucional 2019, Reglamento Organizacional de Funciones (ROF) y PDP 2018. Cabe precisar que el pasado 01 de febrero de 2019 se aprobó un nuevo ROF, cambiando la estructura principalmente de los órganos de línea, es por ello que ante esta eventualidad, en el presente plan se consideran capacitaciones transversales.

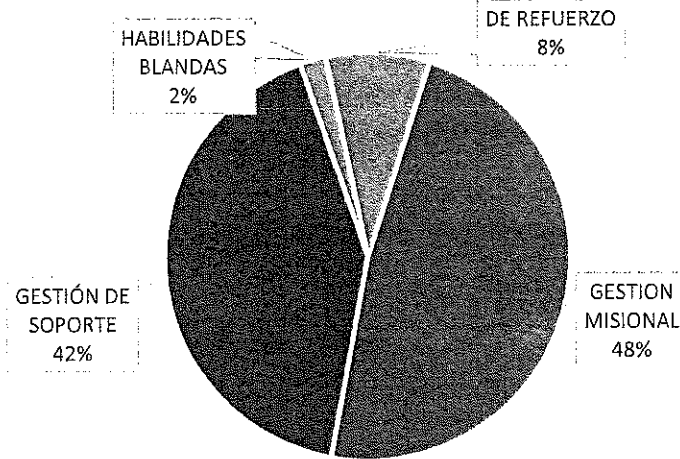
Previo a solicitar las necesidades de capacitación a las unidades orgánicas, se envió correos informativos sobre el Plan de Desarrollo de Personas, su importancia y como determinar dichas necesidades, del mismo modo durante el proceso del DNC se brindó asistencia técnica a las unidades orgánicas.

El resultado de este DNC, determinó necesidades de capacitación, orientadas a mejorar conocimientos especializados, gestión administrativa y habilidades blandas, haciendo un total de 609 necesidades de capacitación, las cuales fueron agrupadas en 48 acciones de capacitación.



Gráfico N°1

Resultados del DNC



■ GESTION MISIONAL ■ GESTIÓN DE SOPORTE ■ HABILIDADES BLANDAS ■ DE REFUERZO

En el gráfico N°1, se observa un mayor porcentaje en necesidades de capacitación orientadas a fortalecer las capacidades de los servidores, en temas directamente vinculado al logro de los objetivos de la entidad y, en menor porcentaje las necesidades de capacitación en habilidades blandas.

- **Gestión Misional:** Capacitaciones específicas, orientadas a fortalecer las capacidades de los servidores, en temas directamente vinculados al logro de los objetivos de la entidad.
- **Gestión de Soporte:** Capacitaciones orientadas a fortalecer las capacidades de los servidores que brindan apoyo y/o soporte para el buen funcionamiento de los procesos operativos o misionales.
- **Habilidades Blandas:** Capacitaciones orientadas a mejorar características personales que redundarán en el desempeño laboral y que no tienen necesariamente relación directa con las funciones que desarrollan los servidores.
- **De refuerzo:** Capacitaciones transversales orientas a fortalecer la gestión institucional y que aporten al cumplimiento planes nacionales como el Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción.



2.2 Comité de Capacitación:

El comité de capacitación tiene entre sus funciones asegurar que el PDP contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora y logro de los objetivos estratégicos, así como evaluar las modificaciones al plan cuando este corresponda.

Actualmente el comité de planificación de la capacitación del OTASS se encuentra 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
- El Sr. Felix Marmanillo Bustamante, como representante de los servidores, este último con una vigencia de 3 años desde el 2018.

El comité fue conformado mediante Resolución de Secretaría General n°03-2018-OTASS/SG el 23 de febrero de 2018.

2.3 Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP-2019):

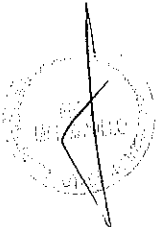
Para la elaboración del PDP-2019 se consideraron los criterios de priorización y pertinencia, tal y como lo señala la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".

- **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;

D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a corto plazo.

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



Cuadro N°1

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		

Es así que considerando la metodología seguida, se establecen 15 acciones de capacitación de un total de 48, las cuales están dirigidas a 292 servidores de una población de 226.

2.4 Fuente de financiamiento:

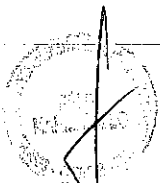
El financiamiento estimado para ejecutar el Plan de Desarrollo de Personas 2019 del OTASS, asciende a: S/. 287,000.00 el mismo que se encuentra distribuido según la matriz del PDP-2019 el cual se adjunta como Anexo N°01.

III. PARÁMETROS DE REFERENCIA PARA LA CAPACITACIÓN EN EL 2019

Conforme a las disposiciones por la alta dirección, se cuenta con los siguientes parámetros:

El último trimestre del año (octubre-diciembre) debe ser un periodo en el que no se programen capacitaciones ante la eventualidad de ser requeridos por necesidad de servicio

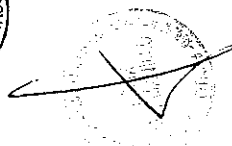
Cabe señalar que el PDP-2019 no agota las posibilidades de efectuar capacitaciones adicionales durante el año, pudiendo ser modificado de acuerdo a las necesidades institucionales y los recursos disponibles, mediante la respectiva aprobación y disponibilidad presupuestal.



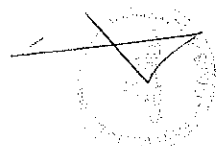
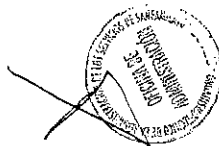
Anexo

MATRIZ PDP-2019

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL S/
1	VARIOS	VARIOS	VARIOS	20	A1	GESTIÓN POR PROCESOS	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III	S/. 30,000.00
2	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	30	I2	CICLO DE CONFERENCIAS EN GESTIÓN EMPRESARIAL	FORMACIÓN LABORAL	Conferencias	D	Reacción	Presencial	II y III	S/. 15,000.00
3	DO	VARIOS	VARIOS	20	A3	NUEVA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III	S/. 17,000.00
4	VARIOS	VARIOS	VARIOS	10	A1	GESTIÓN DE PROYECTOS	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aplicación	Presencial	II	S/. 11,500.00
5	VARIOS	DIRECTOR S, JEFES, COORDINADORES	VARIOS	10	B2	NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS EN EL CAMPO EMPRESARIAL	FORMACIÓN LABORAL	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	I	S/. 18,000.00
6	DO	VARIOS	VARIOS	25	A2	ASOCIACIONES PÚBLICAS PRIVADAS	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III	S/. 23,000.00
7	VARIOS	VARIOS	VARIOS	25	D9	REGULACIÓN DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	Aprendizaje	Presencial	III	S/. 23,000.00
8	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	15	D8	ELABORACIÓN DE ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	Curso	D	Aplicación	Presencial	I	S/. 11,700.00
9	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	15	B6	MANEJO DE REDES SOCIALES	FORMACIÓN LABORAL	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	III	S/. 11,800.00



10	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	17	I3	INDICADORES DE GESTIÓN	FORMACIÓN LABORAL	Curso	D	Aplicación	Presencial	III	S/. 16,000.00
11	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	15	I2	HABILIDADES DIRECTIVAS: Gerencia del Conocimiento y Liderazgo	FORMACIÓN LABORAL	Taller	D	Reacción	Presencial	II	S/. 25,000.00
12	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	15	A1	ISO 9001	FORMACIÓN LABORAL	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	II	S/. 15,000.00
13	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	25	B5	CONTROL INTERNO Y GUBERNAMENTAL	FORMACIÓN LABORAL	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	II	S/. 21,000.00
14	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	25	J4	TALLER DE ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN	FORMACIÓN LABORAL	Taller	D	Reacción	Presencial	II	S/. 22,000.00
15	VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	80	J1	TALLER DE GÉNERO: LENGUAJE INCLUSIVO	FORMACIÓN LABORAL	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	III	S/. 27,000.00
TOTAL													S/. 287,000.00



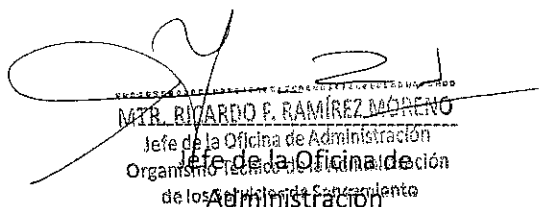


ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP

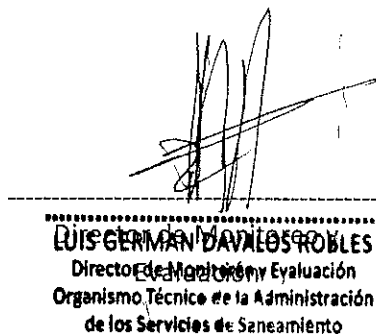
Con fecha, 06 del mes de marzo del año 2019 , los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento- OTASS, dejamos constancia que:

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.

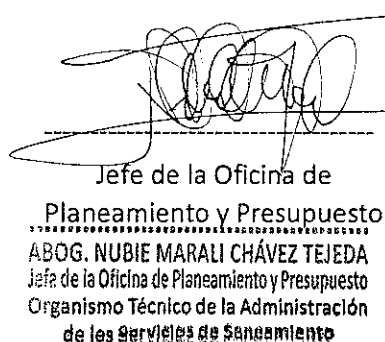
En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.



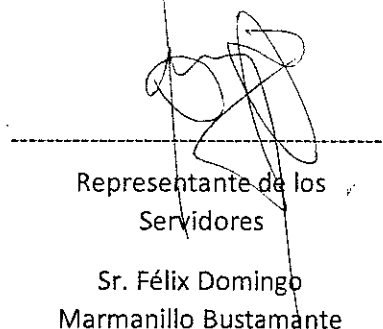
MTR. RICARDO F. RAMÍREZ MACENO
Jefe de la Oficina de Administración
Organismo Técnico de la Administración
de los Servicios de Saneamiento



LUIS GERMAN DAVILA ROSALES
Director de Monitoreo y Evaluación
Organismo Técnico de la Administración
de los Servicios de Saneamiento



Jefe de la Oficina de
Planeamiento y Presupuesto
ABOG. NUBIE MARALI CHÁVEZ TEJEDA
Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Organismo Técnico de la Administración
de los Servicios de Saneamiento



Representante de los
Servidores
Sr. Félix Domingo
Marmanillo Bustamante

1. The first part of the document is a list of names and addresses of the members of the committee. The names are listed in alphabetical order, and the addresses are listed below each name. The list includes names such as Mr. John Doe, Mr. Jane Smith, and Mr. Robert Brown, with their respective addresses in various cities and states.