

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
JOSE ANTONIO PUCO HERPER
FISCALIA
Reg. 060-2017

Resolución Directoral

Nº 175-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR

Miraflores, 22 AGO 2017

VISTOS:

El Acta N° 003-2017-CPC del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional de Saneamiento Rural, el Informe N° 394-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA/RH del Área de Recursos Humanos, el Memorandum N° 1076-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UA de la Unidad de Administración, el Informe Legal N° 047-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL/MMG y el Informe Legal N° 357-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR/UAL de la Unidad de Asesoría Legal;

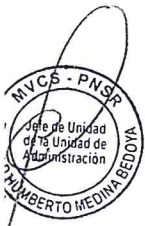
CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece, entre otros, las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, así como señala al organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, dispone en su artículo 3° 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), los que contienen los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad; asimismo, describen las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad;

Que, por su parte, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10° de la citada Ley N° 30057, 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, en concordancia con lo anterior, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, siendo dicha capacitación parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante, la Directiva), cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad; asimismo, se detalla en dicho numeral los aspectos que debe contener el referido plan;



Que, de acuerdo con el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva, es función del Comité de Planificación de la Capacitación, validar 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;

Que, en ese contexto, según el Acta N° 003-2017-CPC, el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional de Saneamiento Rural, conformado mediante Resolución Directoral N° 066-2017/VIVIENDA/MCS/PNSR, validó el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Programa Nacional de Saneamiento Rural – PDP 2017, elaborado por el Área de Recursos Humanos;



Que, conforme a lo establecido en el numeral 6.2.1.1 de la Directiva, concerniente a la capacitación financiada con recursos de la entidad, el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan, pudiendo ser el financiamiento total o parcial, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades;



Que, mediante Memorando N° 1034-2017/VIVIENDA/MCS/PNSR/UPP, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto emite la Certificación de Crédito Presupuestario correspondiente a las actividades a desarrollarse en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas 2017, por el importe de S/ 219,910.00;



Que, mediante Informe N° 394-2017/VIVIENDA/MCS/PNSR/UA/RH, el Área de Recursos Humanos emite el sustento técnico para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Programa Nacional de Saneamiento Rural – PDP 2017,



ES COPIA FIDEL Y ORIGINAL

JOSE ANTONIO PERAZO HERF
FEDATARIO
Reg. 060-2017

Resolución Directoral

justificando las razones por las cuales se puede presentar actualmente el referido Plan a la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR);

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Programa Nacional de Saneamiento Rural – PDP 2017;

Que, conforme al Manual de Operaciones del PNSR, aprobado por Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA, modificado por Resolución Ministerial N° 235-2017-VIVIENDA, la Dirección Ejecutiva es la máxima instancia de decisión del Programa, responsable de su dirección y administración general, y dentro de las funciones previstas en el referido Manual, le corresponde ejercer la conducción, dirección y representación del Programa, aprobar las normas internas que éste requiera destinadas a organizar, administrar o ejecutar las actividades y/o proyectos, y emitir las resoluciones directorales en asuntos de su competencia;

Con el visto de la Unidad de la Administración, de la Unidad de Asesoría Legal y del Área de Recursos Humanos; y, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA por el cual se crea el Programa Nacional de Saneamiento Rural, y la Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA por la cual se aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento Rural, modificado por la Resolución Ministerial N° 235-2017-VIVIENDA;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Programa Nacional de Saneamiento Rural – PDP 2017 cuyo texto, en anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

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

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

Regístrese y comuníquese.

JOSE M. KOBASHIKAWA MAEKAWA
Director Ejecutivo
PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL
Viceministerio de Construcción y Saneamiento
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento







PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Viceministerio de Construcción y Saneamiento

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"Año del buen servicio al ciudadano"

JOSE ANTONIO MARTIN HERREIRA

FECHADO

Reg. 060-2017

2017

PDP 2017

PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL





ÍNDICE

PRESENTACIÓN 4

CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES 5

1.1. Base Legal 5

1.2. Comité de Planificación de la Capacitación 6

1.3. Alcance del PDP 2017 6

1.4. Vigencia del PDP 2017 6

CAPITULO II: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES7

2.1. Objetivos Estratégicos Sectoriales7

2.2. Acciones Estratégicas7

2.3. Objetivos Estratégicos Institucionales8

2.4. Políticas Institucionales9

CAPÍTULO III. MISIÓN Y VISIÓN9

3.1 Visión Sectorial9

3.2 Misión Sectorial9

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA

4.1. Organigrama10

4.2. Número de servidores que conforman la entidad11

CAPITULO V: OBJETIVOS DEL PDP 201711

5.1. Objetivo General del PDP 2017.....11

5.2. Objetivos Específicos del PDP 2017.....12





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Ministerio de Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA DEL ORIGINAL

JOSE ANTONIO YARCO HERNANDEZ

FEDATARIO

Reg. 060-2013-12

CAPITULO VI: MARCO CONCEPTUAL DEL PDP 2017.....12

6.1. Sistema de Capacitación en el PNSR..... 12

 6.1.1. Conceptos.....12

 6.1.1.1. Acción de capacitación12

 6.1.1.2. Cierre de brecha de capacitación 13

 6.1.1.3. Desarrollo de personas13

 6.1.1.4. Competencias13

 6.1.2. Capacitación y el desarrollo de las personas 14

 6.1.2.1. Definición de capacitación 14

 6.1.2.2. La capacitación basada en competencias15

 6.1.2.3. Ventajas del modelo de capacitación15

 6.1.2.4. Etapas del proceso de capacitación y desarrollo15

 6.1.3. Estrategia global 201716

CAPITULO VII: ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DESDE UN DNC.....17

7.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC (Evaluación Diagnóstica)..... 17

7.2. Seguimiento de la Capacitación.....21

7.3. Evaluación de la Capacitación y sus instrumentos.....22

CAPITULO VIII: CAPACITACIÓN EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL.....23

8.1. Competencias Necesarias de las personas al servicio del PNSR.23

8.2. Estrategias de la capacitación.....24

8.3. Elaboración de la matriz del Plan de Desarrollo de las personas.....24

8.4. Desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas 201725

CAPITULO IX: METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN.....26

CAPITULO X: FINANCIAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO 27





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOSE ANTONIO VILLANO HERRERA

FEDATARIO

Reg. 060-2017

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas del Programa Nacional de Saneamiento Rural (PNSR) para el presente año 2017, en adelante PDP 2017, es el instrumento de gestión que contempla las previsiones formativas para garantizar el desarrollo personal de los servidores del PNSR, así como para fortalecer sus competencias, con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones institucionales.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan el cierre de brechas de nuestros servidores, de tal manera que puedan acercarse al desempeño deseado respecto al perfil de cada puesto y así contribuir al logro de objetivos estratégicos, mediante la mejora de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

El PDP 2017 ha sido elaborado por el Área de Recursos Humanos, conforme a lo establecido en la normatividad vigente y en base al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación —DNC, que contó como principal insumo las entrevistas a los jefes de Unidad y Áreas del PNSR,

La finalidad del PDP 2017 es contar con recursos humanos especializados, competitivos, éticos, con vocación de servicio público e identificación institucional para contribuir a **incrementar el acceso de la población rural a los servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad.**

A través del PDP se busca atender las necesidades de capacitación al interior del PNSR, las mismas que están alineadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos y los lineamientos del PNSR, con la perspectiva de generar mejoras en el desarrollo personal de los servidores y en el trabajo institucional.





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y SaneamientoViceministerio de
Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOSÉ ANTONIO YLLAGO HERPÉ

FEDATARIO

000-2017

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

PDP 2017

El presente **PDP 2017** pretende alinear las acciones de los servidores del PNSR con el logro de los objetivos estratégicos y los lineamientos de la organización y, al mismo tiempo, especializar y desarrollar las competencias de los servidores para su crecimiento personal y profesional, como soporte para la atención de las poblaciones más necesitadas del ámbito rural con servicios de agua y saneamiento integrales, de calidad y sostenibles.

CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1. Base Legal

La base legal que respalda la elaboración del PDP 2017 del PNSR, se encuentra debidamente regulado a través de las disposiciones siguientes:

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en su artículo 135, establece que el PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Decreto Supremo N° 002-2012-VIVIENDA, que crea el Programa Nacional de Saneamiento Rural—PNSR, en el ámbito del Viceministerio de Construcción y Saneamiento.
- Resolución Ministerial N° 057-2015-VIVIENDA, que define al Programa Nacional de Saneamiento Rural – PNSR como entidad Tipo B para efectos exclusivos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y SaneamientoComisariato de
Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOSÉ ANTONIO YATUBO HERRERA

FEDATARIO

Reg. 060-2017

1.2. Comité de Planificación de la Capacitación

Mediante Resolución Directoral N° 066-2017/VIVIENDA/VMCS/PNSR, de fecha 17 de abril del 2017, se oficializa la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional de Saneamiento Rural, el mismo que está conformado de la siguiente manera:

- El Coordinador del Área de Recursos Humanos.
- El Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto.
- El Jefe de la Unidad Técnica de Gestión Territorial, como representante de la Dirección Ejecutiva.
- Los representantes de los servidores del Programa Nacional de Saneamiento Rural, Ing. Elder Campos Salazar, en calidad de titular, y Sra. María Guadalupe Acevedo Ferrandiz, en calidad de suplente.

Cabe indicar, que los representantes de los servidores del Programa Nacional de Saneamiento Rural, fueron elegidos a través de un proceso electoral llevado a cabo el 24 de marzo de 2017, con la participación de 133 servidores del régimen laboral CAS.

1.3. Alcance del PDP 2017

El presente PDP 2017 al servicio del Programa Nacional de Saneamiento Rural, contempla a los servidores que estén comprendidos dentro del régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios—CAS (Decreto Legislativo N° 1057).

Para el presente año 2017, debido a los pocos meses que contemplará la ejecución del PDP, se tiene previsto capacitar al menos al **50% de los servidores** comprendidos bajo el régimen laboral CAS.

1.4. Vigencia del PDP 2017

Periodo de vigencia: agosto – diciembre 2017.





CAPITULO II: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES

2.1. Objetivos Estratégicos Sectoriales

Los objetivos estratégicos sectoriales tienen como base el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016 – 2021, aprobado mediante R.M. N° 354-2015-VIVIENDA, en el que señala que el objetivo estratégico del PNSR es *Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad.*

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

2.2. Acciones Estratégicas

Objetivo Estratégico	N°	Acciones Estratégicas
OES 5: Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad.	5.1	Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos sub nacionales para el desarrollo de los servicios de saneamiento rural.
		Indicador: Gobiernos sub nacionales que participan en la capacitación sobre la promoción de los servicios de agua y saneamiento.
	5.2	Dotar de sistemas de agua y saneamiento a la población rural.
		Indicadores: - Nuevas conexiones domiciliarias de agua potable en el ámbito rural. - Nuevas instalaciones de saneamiento en ámbito rural.
5.3	Asistencia técnica para el mejoramiento de la gestión de los operadores en la administración de los servicios de agua y saneamiento rural.	
	Indicador: Número de JASS capacitadas	
5.4	Capacitación para el uso adecuado de los servicios de agua y saneamiento en el ámbito rural.	
	Indicador: Familias sensibilizadas en el uso de los servicios de saneamiento.	





2.3. Objetivos Estratégicos Institucionales

Conforme al Plan Estratégico Institucional del MVCS 2016 – 2018, aprobado mediante R.M. N° 191-2016-VIVIENDA, el objetivo estratégico institucional del PNSR es *Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad.*

Objetivo Estratégico Sectorial	Objetivo Estratégico Institucional	N°	Acción Estratégica Institucional	Indicador
OES 5: Incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad.	OEI 4: Incrementar el acceso a servicios de agua y saneamiento sostenible y de calidad de la población rural.	AEI 4.1	Políticas sectoriales y normas emitidas y evaluadas en materia de saneamiento rural para los tres niveles de gobierno y administrador de servicios de saneamiento comunal.	4.1.1 Número de instrumentos técnicos-normativos emitidos y evaluados en materia de saneamiento rural para los tres niveles de gobierno y administrador de servicios de saneamiento comunal.
		AEI 4.2	Capacitación en gestión de los servicios de saneamiento rural a los Gobiernos Locales	4.2.1 Número de Gobiernos Locales capacitados en gestión de los servicios de saneamiento.
		AEI 4.3	Sistemas de agua y saneamiento con servicios nuevos o rehabilitados para los centros poblados rurales	4.3.1 Número de nuevas conexiones domiciliarias de agua potable en el ámbito rural. 4.3.2 Número de nuevas instalaciones domiciliarias de saneamiento en el ámbito rural
		AEI 4.4	Capacitación y asistencia técnica en la gestión de los servicios de saneamiento a los operadores en el ámbito rural.	4.4.1 Número de operadores del ámbito rural capacitados en gestión de los servicios de saneamiento.
		AEI 4.5	Capacitación en el uso adecuado de los servicios de agua y saneamiento a los hogares beneficiarios de los ámbitos rurales.	4.5.1 Número de hogares de los ámbitos rurales capacitados en el uso adecuado de los servicios de agua y saneamiento
		AEI 4.6	Evaluar el impacto de los proyectos de saneamiento en la población y en el medio ambiente del ámbito rural	4.6.1 Número de proyectos públicos y privados en saneamiento rural con instrumentos de gestión ambiental registrado en el sistema de gestión ambiental del MVCS – SGA.



2.4. Políticas Institucionales

Mediante el Decreto Supremo N° 007-2017-VIVIENDA, se aprueba la Política Nacional de Saneamiento, conforme a detalle:

Ejes de Política	Objetivo Estratégico
1: Acceso de la población a los servicios de Saneamiento	Atender a la población sin acceso a los servicios, y de manera prioritaria a la de escasos recursos
2: Sostenibilidad financiera	Garantizar la generación de recursos económicos y su uso eficiente por parte de los prestadores
3: Fortalecimiento de los prestadores	Desarrollar y fortalecer la capacidad de gestión de los prestadores.
4: Optimización de las soluciones técnicas	Desarrollar proyectos de saneamiento sostenibles, con eficiencia técnica, administrativa, económica y financiera.
5: Articulación sectorial	Consolidar el rol rector del MVCS y fortalecer la articulación con los actores involucrados en el sector saneamiento.
6: Valoración del servicio	Desarrollar una cultura ciudadana de valoración de los servicios de saneamiento.

CAPITULO III: MISIÓN Y VISIÓN SECTORIAL

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

3.1. Visión Sectorial

“Los peruanos viven en un territorio ordenado, en centros poblados urbano y rurales sostenibles, en viviendas seguras, con servicios de agua y saneamiento de calidad”

3.2. Misión Sectorial

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





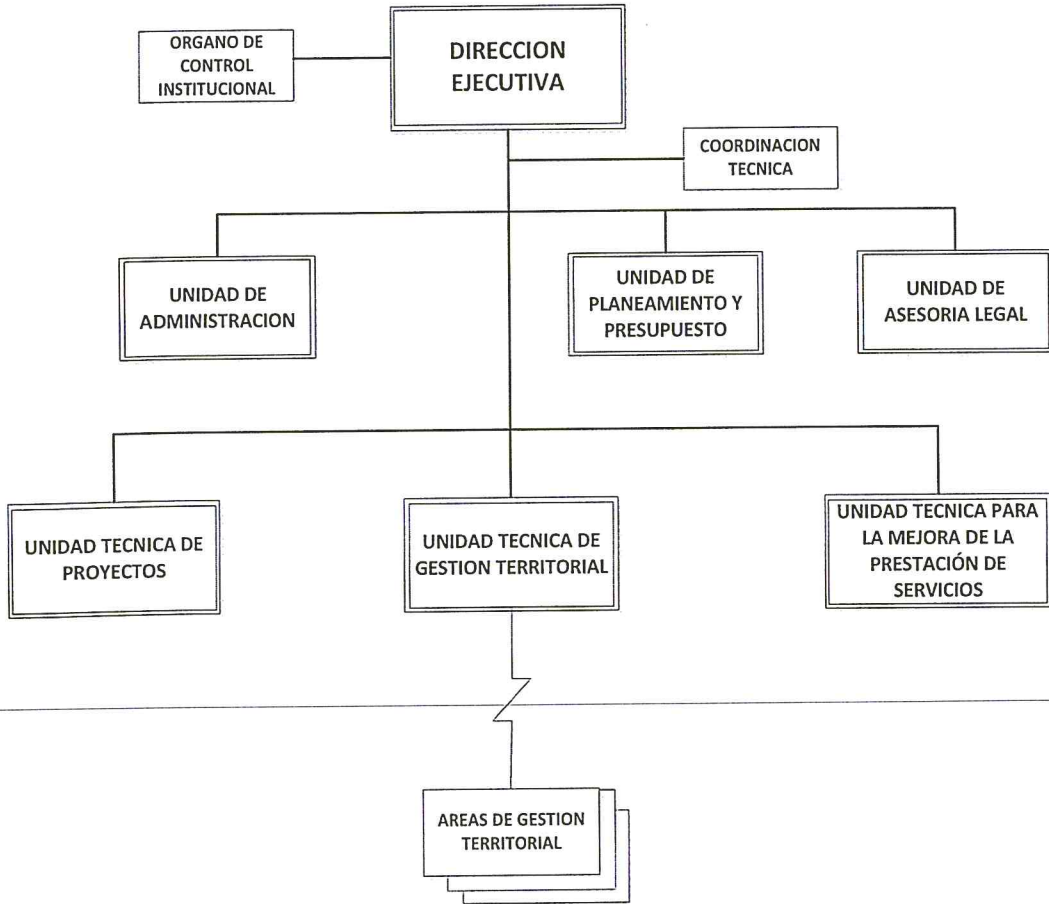
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

[Handwritten signature]

JOSE ANTONIO PATAÑO HERRERA
FEDATARIO
Reg. 060-2017

CAPÍTULO IV: ESTRUCTURA ORGÁNICA

4.1. Organigrama



Conforme al organigrama descrito, de acuerdo al Manual de Operaciones del Programa Nacional de Saneamiento, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 013-2017-VIVIENDA y modificada por Resolución Ministerial N° 235-2017-VIVIENDA, de fecha 19 de junio de 2017, las Unidades y Áreas que componen el PNSR son las siguientes:

1. Dirección Ejecutiva
 - 1.1. Coordinación Técnica
 - 1.2. Órgano de Control Institucional
2. Unidad de Planeamiento y Presupuesto
 - 2.1. Área de Planeamiento y Modernización
 - 2.2. Área de Presupuesto
 - 2.3. Área de Seguimiento y Evaluación





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOSE ANTONIO YANICO HERRERA
FE DATARIO

Reg. 060-2017

3. Unidad de Asesoría Legal
4. Unidad de Administración
 - 4.1. Área de Recursos Humanos
 - 4.2. Área de Contabilidad
 - 4.3. Área de Tesorería
 - 4.4. Área de Abastecimiento y Control Patrimonial
 - 4.5. Área de Administración Documentaria
5. Unidad Técnica de Proyectos
 - 5.1. Área de Estudios
 - 5.2. Área de Ejecución de Proyectos
 - 5.3. Área de Proyectos Especiales
6. Unidad Técnica de Gestión Territorial
 - 6.1. Área de Gestión Territorial
7. Unidad Técnica para la Mejora de la Prestación de los Servicios

4.2. Número de servidores que conforman la entidad

El Programa Nacional de Saneamiento Rural, a la fecha, julio de 2017, cuenta con 296 servidores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS (D.Leg. 1057 - 2008 y modificado 2012)

CAPITULO V: OBJETIVOS DEL PDP 2017

5.1. Objetivo General del PDP 2017

Contar con recursos humanos especializados, competitivos, éticos, con vocación de servicio público e identificación institucional, con la finalidad de contribuir a incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad¹.

¹ Lo que constituye el objetivo principal del PNSR





5.2. Objetivos Específicos del PDP 2017

El PDP 2017 está orientado a lograr una alta especialización técnica, priorizando el desarrollo del talento de los servidores del PNSR.

En tal sentido, está dirigido a capacitar mediante diversas modalidades de formación a los servidores del PNSR, con la finalidad de contribuir a cerrar las brechas de capacitación identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación-DNC.

Entre sus objetivos específicos se tiene:

- Brindar conocimientos que permitan actualizar y fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de las personas al servicio del Programa Nacional de Saneamiento Rural—PNSR, cerrando las brechas identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- Fomentar el desarrollo profesional y personal de los servidores del PNSR, que redunden en beneficio de la institución, fortaleciendo la integración, compromiso y mística institucional.
- Contribuir a que los servidores del PNSR conozcan y apliquen el desarrollo de habilidades blandas e informáticas requeridas para su propio desarrollo personal y su buen desempeño institucional.
- Contribuir a la especialización y perfeccionamiento de los servidores del PNSR que hayan sido identificados con un mayor nivel de desempeño, compromiso y capacidad-innovadora, en las diversas áreas de trabajo.

CAPITULO VI: MARCO CONCEPTUAL DEL PDP 2017

6.1. Sistema de Capacitación en el PNSR

6.1.1. Conceptos

El sistema de capacitación del PNSR busca lograr resultados a nivel transversal, de tal manera que todos los servidores se encuentren actualizados y especializados en los campos o dominios donde desarrollan sus funciones, manejando las competencias requeridas, lo cual se verá reflejado en un óptimo desempeño.

Es importante que podamos conocer algunos conceptos relacionados al Plan de Desarrollo de Personas:

6.1.1.1. Acción de Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor.





6.1.1.2 Cierre de brecha de capacitación: Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.

6.1.1.3. Desarrollo de personas: Desarrollar personas no es sólo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana (Chiavenato, 2002²).

6.1.1.4. Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, términos que se definen a continuación:

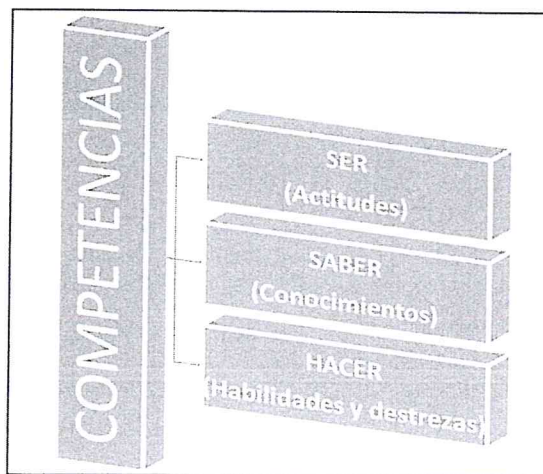
Conocimiento.- Proceso en virtud del cual la realidad se refleja y se reproduce en el pensamiento humano; dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actividad práctica.

Habilidades.- Asumimos como tal, a la posibilidad de ejercer una función, rol o tarea con suficiente presteza y desenvolvimiento.

Actitudes.- Cualidad que permite a alguien manejarse con suficiente autonomía respecto de la tarea, rol o función que le toca asumir.

Por tal razón, definimos las competencias como un conjunto articulado y dinámico de conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz para el logro de resultados esperados.

Gráfico N° 1
Definición de Competencias



Fuente: Elaboración Propia



² Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: MC. Graw-Hill.



6.1.2. Capacitación y el desarrollo de las personas

6.1.2.1. Definición de capacitación:

La capacitación va de la mano con los componentes de las competencias (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores) que constituyen la base para poder sugerir y exponer, en su oportunidad, las necesidades de capacitación.

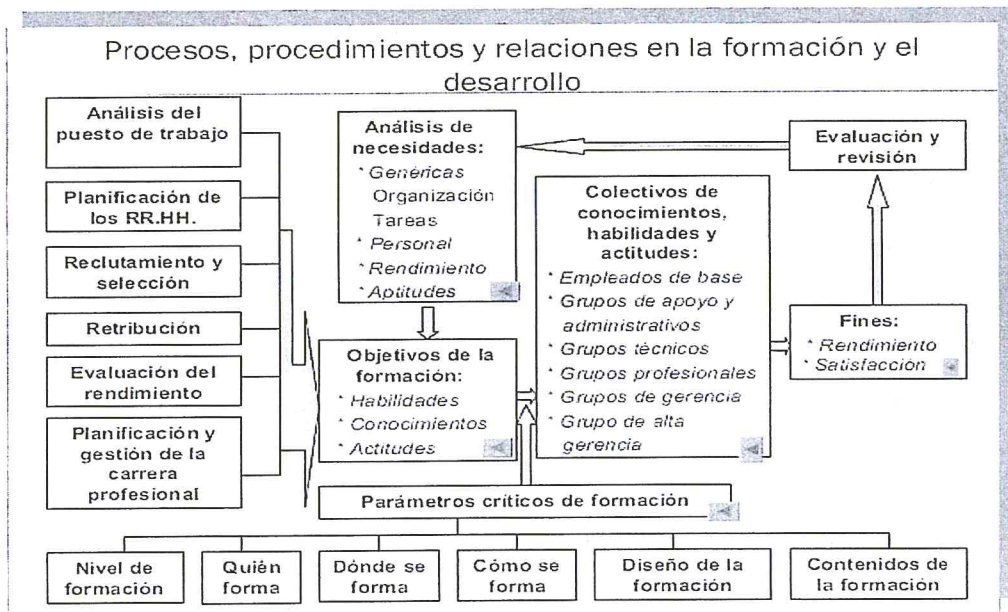
La capacitación consiste en la planificación y desarrollo de un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar el rendimiento del servidor, acrecentando sus capacidades y su actuación futura, a través del fortalecimiento y potenciación de sus competencias técnicas, habilidades y actitudes³ personales.

El proceso de capacitación, debe ser una actividad sistémica, planificada y de realización permanente, cuyo propósito general sea preparar, desarrollar, integrar y agregar valor a la gestión de sus recursos humanos.

Como se muestra en el cuadro siguiente, la capacitación y el desarrollo comprenden una gama de procedimientos y procesos, relacionados con las distintas actividades de la gestión de recursos humanos de la institución; partiendo del análisis del puesto y terminando en el plan y gestión de carrera de todos y cada uno de los servidores; del análisis de necesidades de capacitación, del cual se desprenden los objetivos específicos de capacitación, hasta los parámetros críticos de capacitación y, finalmente, la manera como se evalúan los resultados del proceso de capacitación.

Gráfico N° 2

Proceso de Capacitación y Desarrollo



³ La *Actitud* es una motivación social que se define como la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.



[Handwritten signature]

JOSE ANTONIO TATAYO HERREZ

FEDATARIO

Pág. 060-20A

6.1.2.2. La capacitación basada en competencias

La "capacitación basada en competencias" es un modelo de capacitación, en el que las competencias se constituyen como elementos claves para visualizar los procesos de gestión humana en forma integral y sistémica; en la práctica, implica dar un cambio fundamental en la forma como el PNSR debe llevar a cabo el proceso de capacitación y la mejora del talento humano interno.

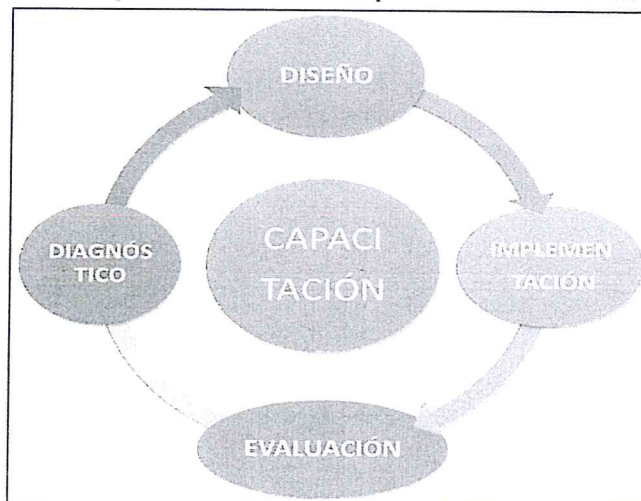
6.1.2.3. Ventajas del modelo de capacitación

El presente PDP 2017 se sustenta en el modelo de "capacitación basada en competencias", el mismo que ofrece las ventajas siguientes:

- Fomentar el desarrollo, el aprendizaje y la adaptación a los cambios;
- Apoyar a consolidar conocimientos, habilidades y comportamientos relacionados con factores críticos, para alcanzar ventajas competitivas;
- Vincular directamente procesos de gestión humana con los objetivos y resultados de la organización;
- Apoyar las estrategias de desarrollo individual y organizacional, para afrontar los retos futuros.
- Permite al servidor reforzar sus competencias de acuerdo al perfil de puestos;
- Promueve la mejora continua e innovación;
- Ayuda a la integración de áreas, multifunciones e involucramiento; y,
- Transforma el ambiente de trabajo en la institución, haciéndolo más agradable.

6.1.2.4. Etapas del Proceso de Capacitación – Desarrollo: La capacitación – desarrollo, exige la ejecución de cuatro etapas, según muestra el gráfico siguiente:

Gráfico N° 3
Etapas del Proceso de Capacitación – Desarrollo



Fuente: Elaboración Propia





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Viceministerio de
Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA DEL ORIGINAL

JOSE ANTONIO PATACO HERRERA

FEDATARIO

Reg. 060-2017

A continuación, explicaremos brevemente cada una de las etapas:

Diagnóstico: inventario de las necesidades de capacitación y desarrollo que se deben satisfacer.

Diseño: elaboración del Plan de capacitación y desarrollo que satisfaga las necesidades diagnosticadas.

Implementación: aplicación, conducción, monitoreo y seguimiento del plan de capacitación y desarrollo.

Evaluación: verificación de los resultados del Plan de capacitación y desarrollo.

Adicionalmente, tenemos el proceso de **Sistematización**, en el que se registra, identifica, describe y documenta las experiencias que se dan en las actividades de capacitación, asimismo, es un proceso de **Mejora Continua**, en el que se evalúa y analiza la gestión de capacitación, identificando logros, dificultades, oportunidades y amenazas.

La utilización efectiva de los recursos humanos depende de la correcta aplicación de las cuatro etapas del proceso de capacitación y desarrollo descritas, asimismo, permite establecer y reconocer requerimientos futuros, asegurar la provisión de servidores calificados y su desarrollo.

6.1.3. Estrategia global 2017

El PDP 2017 ha sido diseñado según la metodología propuesta por SERVIR en 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.

Asimismo, se ha considerado los cursos propuestos por cada Jefatura en el Diagnóstico de Necesidades, según orden de prelación y tomando en cuenta que éstos sean transversales, de tal manera que la mayor cantidad de servidores sean beneficiados por los eventos de capacitación.

Para el logro de las competencias y desempeños, se tendrá un conjunto articulado de acciones (presenciales y/o no presenciales), organizadas de manera directa por el PNSR o realizadas por terceros.

De igual manera, se mejorará los procesos de seguimiento, monitoreo, evaluación y sistematización de las mejores prácticas, en la perspectiva de ir perfilando generación de innovaciones en nuestro campo institucional.





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y SaneamientoMinisterio de
Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOSE ANTONIO YATACO HERNANDEZ

SE DATARON

060-2017

CAPITULO VII: ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DESDE UN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

En el presente capítulo se describirá como se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC, asimismo se establecerá la evaluación y seguimiento del PDP, partiendo de los resultados de dicho DNC.

7.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC (Evaluación Diagnóstica)

El Área de Recursos Humanos ha ejecutado el DNC en base a entrevistas sistemáticas desarrolladas a cada jefe de Unidad y/o Área. Luego de ello, ha procedido a validar, del grupo de capacitaciones propuestas, cuáles de ellas pueden desarrollarse de manera transversal y cuales ameritan ser priorizadas en el presente año.

La metodología para realizar el DNC, consistió en el empleo de una encuesta estructurada que fue empleada en entrevistas personalizadas con cada jefatura. Posterior a ello, se sistematizaron en un esquema.

A continuación, se detalla la metodología, aplicación y resultados del DNC:

Objetivo: Identificar las principales necesidades de capacitación de los profesionales que laboran en las Unidades y/o Áreas del PNSR, tanto de sus jefes, como de sus profesionales, técnicos y auxiliares.

Muestra: Diecisiete (17) jefes de Unidad y Coordinadores de Área

Instrumento: Encuesta estructurada:

Para tal fin, se estructuró el siguiente cuestionario:

- a) ¿Podría indicarnos, desde su perspectiva, cuáles son los tres principales problemas que afectan los procesos de su Unidad y/o Área, que podrían ser solucionados a través de actividades de capacitación?
- b) ¿En qué aspectos técnicos o normativos, considera usted que su personal debe ser capacitado?, indicar como máximo 5 temas.
- c) ¿Cuáles son las habilidades y actitudes que usted considera que su personal necesita desarrollar para desempeñar mejor su función?, indicar como máximo 5 temas.
- d) Usted como Jefe o funcionario, ¿Cuáles son sus necesidades de capacitación?





- e) ¿Cuál es la metodología más apropiada que usted cree conveniente se debe emplear para desarrollar los temas planteados por su Unidad y/o Área? ¿Y en que horario se deberían realizar las capacitaciones?
- f) ¿Qué metas se ha propuesto alcanzar como equipo en el 2017 y cuál es su estrategia a utilizar para este fin?
- g) Dentro de su personal, incluyendo usted, podría identificar alguno que cuente con las habilidades necesarias para desempeñarse como facilitador o capacitador.
- h) Alguna sugerencia o comentario final.

Resultados

De la sistematización de los resultados de la encuesta detallada, se obtuvo lo siguiente:

a. Unidad de Planeamiento y Presupuesto

UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO - ÁREA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Indicadores estratégicos.	
Personal técnico	- Diseño de indicadores. - Seguimiento y evaluación. - Métodos de recolección, procesamiento y análisis de datos. - Planificación y administración de programas de seguimiento.	- Trabajo en equipo. - Orientación a resultados. - Comunicación escrita.
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO - ÁREA DE PRESUPUESTO	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Excel Avanzado - Obras por impuestos.	
Personal técnico	- Obras por impuestos - Normatividad presupuestaria y gestión administrativa. - Gestión por resultados. - Redacción para profesionales. - Excel avanzado.	- Trabajo en equipo.





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Vice-Ministerio de Construcción y Saneamiento

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"Año del buen servicio al ciudadano"

JOSE ANTONIO YAGO HERRERA

FECHA: 06/02/2017

UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión por procesos. - Habilidades gerenciales. - Ingeniería financiera. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Inteligencia emocional. - Motivación. - Valores. - Identificación Institucional.
Personal técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión por procesos. - Seguimiento y Evaluación de Programas y Proyectos. - Nuevas metodologías de Planeamiento Estratégico. - Control de gestión en Entidades Públicas. - Planeamiento prospectivo. 	
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> - Modernización y procesos. - Formulación de Mapro. - Nuevas tendencias de CEPLAN. Programas presupuestales. - Manejo de indicadores de evaluación y seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Coordinación. - Compromiso.
Personal técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento estratégico. - Directivas de CEPLAN para formular el Plan Operativo. - Cálculo de costos unitarios por actividades. - Modernización y gestión de procesos. 	

b. Unidad Técnica de Proyectos

UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD TÉCNICA DE PROYECTOS	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de Recursos Humanos. - Planificación de infraestructura pública. - Automatización de procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo.
Personal técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Ley y Reglamiento de la normatividad de Contrataciones con el Estado. - Gestión de riesgos en la ejecución de obras. - Invierte Pe, obras por impuestos y Asociación Público Privadas. - Tratamiento y disposición final de excretas y aguas residuales. - Costos y presupuestos en proyectos de agua y saneamiento, valorizaciones y liquidaciones. 	
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD TÉCNICA DE PROYECTOS - ÁREA DE PROYECTOS ESPECIALES	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> - Ley y Reglamiento de la normatividad de Contrataciones con el Estado. - Invierte Pe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar las acciones de integración a través de actividades culturales y deportivas.
Personal técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Ley y Reglamiento de la normatividad de Contrataciones con el Estado. - Invierte Pe. - Obras por impuestos. - Obras bajo la modalidad de Asociaciones Privadas. - Idioma quechua. 	
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD TÉCNICA DE PROYECTOS - ÁREA DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia de Proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> - Integración. - Trabajo en equipo.
Personal técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Ley y Reglamiento de la normatividad de Contrataciones con el Estado. - Gerencia de proyectos o afines. - Solución de controversias y arbitraje. 	
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD TÉCNICA DE PROYECTOS - ÁREA DE ESTUDIOS	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y manejo de recursos humanos. - Actualización en la normatividad vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con el PNSR y los objetivos institucionales.
Personal técnico	<ul style="list-style-type: none"> - Ley y Reglamiento de la normatividad de Contrataciones con el Estado. - Tratamiento y disposición final de excretas y aguas residuales. - Gestión de riesgos en la ejecución de obras. 	





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA DEL ORIGINAL

JOSÉ ANTONIO PATCO HERRERA
FEDATARIO

Reg. 062-2017

c. Unidad de Administración

UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Ley de Contrataciones con el Estado. - Inversión Pública. - Base de datos.	- Habilidades de comunicación. - Óptimo manejo del tiempo.
Personal técnico	- Ley de Contrataciones con el Estado. - Base de datos. - Ley del Servicio Civil.	- Trabajo en equipo a nivel de la Unidad de Administración.
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN - ÁREA DE TESORERÍA	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Liderazgo. - Actualizaciones en temas de pagadurías o tesorería. - Actualización en temas de tributación.	- Compromiso. - Proactividad.
Personal técnico	- Capacitación en la Ley de Títulos Valores (cheques-garantías) - Temas tributarios. - Creación, manejo y aplicación de base de datos. - Capacitación en temas de tesorería (actualización).	- Habilidades comunicativas.
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN - ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Planeamiento estratégico. - Gestión de indicadores de desempeño. - Gestión Pública.	- Trabajo en equipo. - Orientación a los resultados.
Personal técnico	- Herramientas en el manejo de base de datos. - Metodología para la redacción de informes. - Orientación al usuario. - Gestión archivística. - Planeamiento estratégico	- Orientación al usuario. - Motivación. - Comunicación asertiva.
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN - ÁREA DE CONTABILIDAD	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Tributación. - Capacitación en los estados financieros - flujo de efectivo. - Capacitación en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público.	- Proactividad. - Orden.
Personal técnico	- Normas en temas tributarios. - Capacitación en SIAF Avanzado. Temas de liquidaciones y transferencias de obras.	- Manejo del tiempo. - Responsabilidad.
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN - ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	
GRUPO DE PUESTOS	TEMAS DE CAPACITACIÓN	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Gestión por procesos. - Dirección de personas.	- Trabajo en equipo.
Personal técnico	- Ley de Servicio Civil y el tránsito al servicio civil. - Normativa CAS, Sistemas de Recursos Humanos. - Gestión por procesos. - Atención al usuario.	- Manejo eficaz del tiempo. - Vocación de servicio. - Compromiso.
UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN - ÁREA DE ABASTECIMIENTO Y CONTROL PATRIMONIAL	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Comunicación Asertiva - Habilidades de liderazgo. - Planificación.	- Comunicación asertiva.
Personal técnico	- Ley de Contrataciones con el estado en obras y proyectos de inversión pública, en el marco del Invierte pe. - Normativa en control patrimonial y almacén. - Sistema de contro, orientado a auditorías.	- Manejo eficaz del tiempo. - Planificación de actividades.



d. Unidad Técnica para la Mejora de la Prestación de Servicios

UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD TÉCNICA PARA LA MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Visión estratégica. - Temas de gobernabilidad de sistemas de agua y saneamiento. - Coaching.	- Comunicación asertiva. - Adaptabilidad, iniciativa. - Resolución de problemas, visión estratégica.
Personal técnico	- Conceptos y herramientas del presupuesto por resultados. - Enfoques asociados a la prestación rural: Interculturalidad, género, gestión integrada de los recursos humanos.	

e. Unidad Técnica de Gestión Territorial

UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD TÉCNICA DE GESTIÓN TERRITORIAL	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Manejo de indicadores. - Stata (programa estadístico). - Gestión de programas.	- Trabajo en equipo. - Manejo de tiempo.
Personal técnico	- Gerencia de programas. - Formulación de indicadores, planes y programación. - Stata (Programa estadístico).	

f. Unidad de Asesoría Legal

UNIDAD / ÁREA:	UNIDAD DE ASESORÍA LEGAL	
GRUPO DE PUESTOS	CAPACITACIÓN TÉCNICA	DESARROLLO DE HABILIDADES
Jefes de Unidad / Coordinadores	- Gestión por resultados. - Planeamiento estratégico. - Asociaciones Público Privadas y Obras por Impuestos.	- Manejo eficaz del tiempo. - Técnicas de atención y concentración.
Personal técnico	- Invierte Pe. - Ley y Reglamento de Contrataciones con el Estado. - Gestión Pública. - Derecho Administrativo y Contencioso Administrativo. - Derecho laboral y Procedimiento Administrativo Disciplinario.	

7.2. Seguimiento de la Capacitación

El seguimiento y monitoreo de la capacitación se dará en 3 etapas:

- a) Previo: De nivelación de participantes. Dirigida a identificar el nivel de conocimientos previos de los participantes, mediante evaluaciones al inicio de las capacitaciones.





JOSE ANTONIO YANACO HERPEZ
FEDATARIO

Reg. 060-2017

b) Posterior:

▪ De la réplica interna

Toda oportunidad de capacitación, según sea el caso y el grado de importancia, debe ser replicada al interior de la institución.

Tal acción implicará prever que el servidor, al finalizar el evento de la capacitación que le fue financiada, realice una presentación ante personal del PNSR, respecto de lo aprendido y como, desde su aplicación interna, se puede reforzar y/o mejorar los procesos y procedimientos internos del PNSR.

▪ Del traslado a la tarea.

Se realizará un seguimiento posterior, ya sea en el lugar de trabajo, para garantizar que estos contenidos aprendidos se trasladen a la tarea. El proceso de evaluación de desempeño nos deberá dar resultados al respecto.

Al identificar claramente cuáles son los resultados concretos que se esperan lograr de cada acción, a través de los indicadores que permitirían medir los resultados desempeñados por el servidor, se procede a monitorear el avance y resultados positivos o negativos por acción y objetivo propuesto.

7.3. Evaluación de la Capacitación y sus Instrumentos

A continuación, se describe los tipos e instrumentos de evaluación que el Programa Nacional de Saneamiento Rural realizará el presente año 2017.

NIVEL	TIPO DE EVALUACIÓN	FINALIDAD	INDICADOR	INSTRUMENTO
I	Reacción	<p>Evaluar la satisfacción del participante con respecto a la formación que acaba de recibir.</p> <p>Se realiza después de finalizado el evento de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo del evento <ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Tiempo utilizado por conferencia. ▪ Grado de satisfacción en función al docente. <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del tema. - Metodología empleada. - Empleo de soporte audiovisual. ▪ Grado de satisfacción en función a los materiales de capacitación. <ul style="list-style-type: none"> - Pertinencia - Utilidad - Cantidad ▪ Grado de satisfacción en función a los aspectos logísticos. <ul style="list-style-type: none"> - Auditorio - Sonido - Luz - Coffee break 	Encuestas de satisfacción.





II	Aprendizaje	Medir los conocimientos adquiridos por los participantes a lo largo del curso. Se realiza al inicio, para evaluar el conocimiento previo (línea base) y/o al final para evaluar el conocimiento adquirido.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actividades de capacitación. ▪ % de servidores asistentes. ▪ N° de horas de capacitación por servidor. ▪ % de servidores aprobados. 	-Listas de asistencias. -Pruebas de conocimientos (entrada y/o salida).
III	Aplicación ó Comportamiento	Mide si los participantes pueden aplicar en el trabajo los conocimientos adquiridos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicación de los contenidos al puesto de trabajo. ▪ Desempeño del servidor en el puesto de trabajo. 	Evaluación del desempeño ⁴ .

CAPITULO VIII: CAPACITACIÓN EN EL PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL

8.1. Competencias Necesarias de las personas al servicio del Programa Nacional de Saneamiento Rural

El presente PDP 2017, coadyuvará al logro de los objetivos estratégicos específicos del Programa Nacional de Saneamiento Rural, entre los que destaca, el contar con recursos humanos especializados, competitivos, éticos, con vocación de servicio e identificación institucional, con la finalidad de contribuir con el objetivo principal del PNSR de incrementar el acceso de la población rural a servicios de agua y saneamiento sostenibles y de calidad. Para lograr este objetivo, se ha identificado una serie de competencias que se desarrollarán en el año 2017, cuyo detalle es el siguiente:

NIVELES	COMPETENCIAS
Transversal (Competencias genéricas para todas las profesiones)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo y cooperación. ▪ Toma de decisiones. ▪ Liderazgo. ▪ Capacidad de análisis y síntesis. ▪ Optimización del tiempo. ▪ Autocontrol, tolerancia bajo presión. ▪ Compromiso e identificación con la organización. ▪ Negociación y resolución de conflictos. ▪ Ética. ▪ Iniciativa/Proactividad. ▪ Calidad en el servicio y atención a los usuarios. ▪ Redacción.

⁴ Esta evaluación podrá ser efectuada por cada jefatura en coordinación el Área de Recursos Humanos.



<p align="center">Nivel Profesional -Técnico</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de las Contrataciones del Estado (normatividad). ▪ Sistema Multianual de Programación y Gestión de Inversiones (Invierte.pe) y Ejecución de Proyectos de Inversión (Obras por Impuestos y Asociaciones Público Privadas). ▪ Gerencia de Proyectos y Programas. ▪ Gestión de Riesgos en el Ciclo de la Inversión. ▪ Formulación de Programación Presupuestal PpR. ▪ Gestión por Procesos.
<p align="center">Nivel Administrativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión Estratégica de Personas. ▪ Ley del Servicio Civil. ▪ Formulación, preparación y análisis de estados financieros. ▪ Gestión Archivística. ▪ Control Patrimonial de los Bines Estatales. ▪ Sistema de Control, Orientado a Auditorías.

8.2. Estrategias de la capacitación

- ✓ Diagnóstico sobre las necesidades de capacitación de los integrantes del Programa Nacional de Saneamiento Rural, para la determinación de las brechas de capacitación.
- ✓ Planificación, diseño y ejecución de programas de formación, actualización y especialización, basados en el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- ✓ Implementación de una Plataforma Virtual de Capacitación a Distancia.
- ✓ Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial y semi-presencial.
- ✓ Ejecución de programas participativos de integración e identificación con el Programa Nacional de Saneamiento Rural.
- ✓ Aplicación de Herramientas de Tecnologías de Información y Comunicación en la gestión de las acciones de capacitación.
- ✓ Suscripción de convenios con entidades afines, nacionales e internacionales en materia de fortalecimiento de conocimientos y capacidades.

8.3. Elaboración de la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas

El PDP 2017 se elaboró en el marco de lo dispuesto en 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 por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, ente rector en materia del Sistema de Gestión de los Recursos Humanos. Asimismo, se tomó en cuenta los instructivos publicados por dicha entidad en la caja de herramientas de su plataforma virtual, los cuales se detallan:

- Matriz de Requerimiento de Capacitación.
- Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.





- Procedimiento para incorporar los requerimientos de capacitación en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- Procedimiento para incorporar los resultados de los Diagnósticos de Conocimientos en la Matriz DNC.
- Procedimiento para incorporar las recomendaciones de capacitación identificada en los planes de mejora de GdR de la Matriz DNC.
- Procedimiento para ordenar las acciones de capacitación en la Matriz DND.

8.4. Desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas 2017

El PDP 2017 contiene capacitaciones de orden técnico, el cual se desarrollará en base a dos tipos de metodología:

Semipresencial: Aplica para capacitaciones que por el grado de dificultad no requieren la presencia de los participantes en un aula, realizándose las clases de manera virtual y los trabajos, exámenes y/o exposiciones de manera presencial. Este tipo de capacitación facilitará que el personal que labora en los Centros de Atención al Ciudadano a lo largo del territorio nacional pueda beneficiarse con estas capacitaciones. En tal sentido, se priorizará que la mayoría de capacitaciones técnicas se realicen bajo esta modalidad.

Presencial: Aplica para aquellas capacitaciones que requieran la presencia íntegra de los participantes, tales como los talleres para fortalecer habilidades blandas. Asimismo, este tipo de capacitación aplicará para temas administrativos; ya que la función administrativa del PNSR se concentra en la sede central del PNSR.

Cabe señalar, que luego de haberse efectuado las entrevistas a cada jefatura y consolidado los resultados, se procedió conforme a lo regulado por la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, a validar el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas con el Comité de Planificación de la Capacitación, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes, oportunas y se encuentren alineadas a los objetivos estratégicos de la entidad.





PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Comisariato de Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

JOSE ANTONIO TRINCO HERRERA

FEDATARIO

Reg. 060-22013

CAPITULO IX: METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

Estas metas tienen relación directa con los objetivos específicos del PDP 2017.

9.1. Metas e Indicadores de Capacitación del PDP 2017

Objetivo Estratégico Especifico 1: Brindar conocimientos que permitan actualizar y fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de las personas al servicio del Programa Nacional de Saneamiento Rural—PNSR, cerrando las brechas identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.	
Metas 2017	Indicador
El 50% de los servidores ⁵ del Programa Nacional de Saneamiento Rural han sido capacitados a través de diversas modalidades de formación, para cerrar las brechas de capacitación identificadas en el DNC.	<ul style="list-style-type: none"> - N° de horas de capacitación por servidor en temas de carácter técnico, administrativo y de gestión. - N° de actividades de capacitación. - Número total de horas de capacitación realizadas por el PNSR. - % de servidores aprobados. - % de servidores asistentes a los eventos de capacitación.
Objetivo Estratégico Especifico 2: Fomentar el desarrollo profesional y personal de los servidores del PNSR, que redunden en beneficio de la institución, fortaleciendo la integración, compromiso y mística institucional.	
El 50% de los servidores del Programa Nacional de Saneamiento Rural han sido sensibilizados y/o capacitados a través del fortalecimiento de capacidades, integración y coordinación de unidades del PNSR	% de servidores que participan de los encuentros y talleres de integración y alineamiento.
Objetivo Estratégico Especifico3: Contribuir a que los servidores del PNSR conozcan y apliquen el desarrollo de habilidades blandas e informáticas requeridas para su propio desarrollo personal y su buen desempeño institucional.	
El 30% de los servidores del Programa Nacional de Saneamiento Rural han sido capacitados a través de diversas modalidades de formación, para apliquen el desarrollo de habilidades blandas, transversales e informáticas.	% de servidores con estudios de habilidades blandas, transversales e informáticas.



⁵ Al 31 de julio de 2017, el Programa Nacional de Saneamiento Rural cuenta con 296 servidores con régimen laboral CAS.



PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Ministerio de Construcción y Saneamiento

"Año del buen servicio al ciudadano"

ES COPIA

JOSÉ ANTONIO YATAICO HERP

SECRETARIO

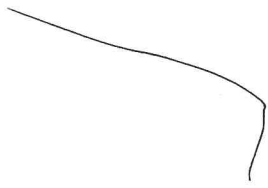
060-2017

Objetivo Estratégico Especifico4: Contribuir a la especialización y perfeccionamiento de los servidores del PNSR que hayan sido identificados con un mayor nivel de desempeño, compromiso y capacidad innovadora, en las diversas áreas de trabajo.	
Lograr una alta especialización técnica (desarrollo del talento) de por lo menos el 10% en temas técnicos, administrativos y de gestión.	% de servidores con estudios de alta especialización (desarrollo del talento) de acuerdo a la función asignada.

CAPITULO X: FINANCIAMIENTO DEL PDP

Para la ejecución del PDP 2017 la Unidad de Planeamiento y Presupuesto otorgó la Certificación de Crédito Presupuestario que el presente plan amerita, ascendiendo a doscientos diecinueve novecientos diez y 00/100 soles (S/ 219,910.00), monto que fue proyectado de acuerdo a los gastos irrogados en actividades de capacitación desarrolladas en el año 2015 y 2016; así como el estudio de mercado realizado a diversas instituciones educativas sobre los cursos considerados en el PDP del presente año.





MATRIZ PDP
(Para su llenado ver el instructivo)

ES COPIA DEL ORIGINAL

JOSE ANTONIO YANCO HERRERA
F. 2015.09.09

060-807

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	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Transversal	Varios	30	A3. Contrataciones	Gestión de las Contrataciones del Estado	F. laboral	Curso	B	Aprendizaje	Semipresencial	Tercer trimestre	S/. 20,400.00	S/. 4,500.00
2	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, DE	Transversal	Varios	30	A2. Inversión Pública	Sistema Multianual de Programación y Gestión de Inversiones (Invierte.pe) y Ejecución de Proyectos de Inversión (Obras por Impuestos, Asociaciones Público Privadas)	F. laboral	Curso	B	Aprendizaje	Semipresencial	Tercer trimestre	S/. 27,000.00	S/. 4,500.00
3	UTP, UA, UTGT, DE, UPP, UTPTS	Transversal	Varios	20	J5. Otros	Gerencia de Proyectos y Programas	F. laboral	Curso	D	Aprendizaje	Semipresencial	Tercer trimestre	S/. 16,000.00	-
4	UTP, UTGT	Transversal	Varios	20	A3. Otros	Gestión de Riesgos en el ciclo de la inversión	F. laboral	Curso	D	Aprendizaje	Semipresencial	Cuarto trimestre	S/. 16,000.00	-
5	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Transversal	Varios	30	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público	Formulación de Programación Presupuestal PpR	F. laboral	Curso - Taller	D	Aprendizaje	Presencial	Tercer trimestre	S/. 18,000.00	-
6	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Transversal	Varios	20	B4. Administración	Gestión por Procesos	F. laboral	Curso - Taller	D	Aprendizaje	Presencial	Tercer trimestre	S/. 16,000.00	-
7	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Transversal	Varios	20	B2. Gestión de Recursos Humanos	Gestión Estratégica de Personas	F. laboral	Curso - Taller	D	Aprendizaje	Presencial	Cuarto trimestre	S/. 20,000.00	-
8	UA	Personal del Área de Recursos Humanos	Personal del Área de Recursos Humanos	10	B2. Gestión de Recursos Humanos	Ley del Nuevo Régimen del Servicio Civil.	F. laboral	Curso	D	Aprendizaje	Semipresencial	Cuarto trimestre	S/. 5,000.00	-
9	UA	Personal del Área de Tesorería y Contabilidad	Personal de Tesorería y Contabilidad	7	F2. Gestión tributaria	Formulación, preparación y análisis de estados financieros	F. laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	Tercer trimestre	S/. 3,150.00	-
10	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Personal del Área de Administración Documentaria	Personal del Área de Administración Documentaria	15	G2. Archivo	Gestión Archivística	F. laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	Cuarto trimestre	S/. 6,750.00	-
11	UA	Personal del Área de Abastecimientos y Control Patrimonial	Personal del Área de Abastecimientos y Control Patrimonial	3	B7. Almacén, distribución y control patrimonial	Control Patrimonial de los Bienes Estatales	F. laboral	Curso	D	Aprendizaje	Semipresencial	Tercer trimestre	S/. 1,350.00	-
12	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Transversal	Varios	20	B5. Control Institucional	Sistema de Control, Orientado a Auditorías	F. laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	Cuarto trimestre	S/. 10,000.00	S/. 3,000.00
13	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Transversal	Varios	30	J5. Otros	Redacción	F. laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	Tercer trimestre	S/. 9,000.00	-
14	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Transversal	Varios	302	J5. Otros	Taller de Integración	F. laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	Tercer trimestre	S/. 30,200.00	-
15	UTP, UA, UTGT, UAL, UPP, UTPTS, DE	Transversal	Varios	302	J5. Otros	Taller de Alineamiento	F. laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	Tercer trimestre	-	S/. 9,060.00
PRESUPUESTO TOTAL REQUERIDO *													S/. 198,850.00	S/. 21,060.00
													S/. 219,910.00	

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

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

* El presupuesto se ha proyectado ne base a laejecución de actividades de capacitación en el año 2015 y 2016 y en base al estudio de mercado con las diferentes instituciones educativas que brindan los cursos señalados.



