



PROGRAMA REGIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN SANEAMIENTO RURAL



REGIÓN CAJAMARCA

CONTENIDO

I. FINALIDAD	3
II. OBJETIVOS.....	3
III. AMBITO DE APLICACIÓN	3
IV. BASE LEGAL	3
V. DEFINICIONES	4
VI. CONSIDERACIONES GENERALES	8
VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS.....	10
ANEXO1. ESTANDAR DE COMPETENCIA LABORAL “GESTION DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO RURAL”	17

I. FINALIDAD

Contribuir a mejorar la calidad y sostenibilidad de los servicios de saneamiento en el ámbito rural de la región Cajamarca.

II. OBJETIVOS

- 2.1. Impulsar la formación y certificación de competencias laborales de responsables de las Áreas Técnicas Municipales.
- 2.2. Impulsar la formación y certificación de competencias laborales de operadores de sistemas de saneamiento rural.
- 2.3. Impulsar la formación y certificación de competencias laborales de gestores sociales para proyectos de saneamiento rural.

III. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente propuesta tiene alcance regional, para su aplicación por los Gobiernos Locales de la Región Cajamarca, que intervienen directamente en la gestión y prestación de los servicios de saneamiento en el ámbito rural.

IV. BASE LEGAL

- 4.1. Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- 4.2. Decreto Supremo N°005-2020 – Decreto Supremo que aprueba el Texto Único ordenado del Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.
- 4.3. Decreto Supremo N° 016-2021-VIVIENDA – Decreto Supremo que aprueba el Texto Único ordenado del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280.
- 4.4. Decreto Supremo N° 007-2017-VIVIENDA que aprueba la Política Nacional de Saneamiento.
- 4.5. Resolución Ministerial N° 399-2021-VIVIENDA del 24 de diciembre de 2021, que aprueba el Plan Nacional de Saneamiento 2022-2026.
- 4.6. Resolución Ministerial N° 435-2018-VIVIENDA que aprueba los Lineamientos Estratégicos del Sistema de Fortalecimiento de Capacidades (SFC) para el Fortalecimiento de los Prestadores de Servicios de Saneamiento.
- 4.7. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su modificatoria.
- 4.8. Resolución Ministerial N° 025-2016-TR, que autoriza a la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral regular normativamente en materia de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
- 4.9. Decreto Legislativo N° 147 - Ley de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO.

- 4.10. Resolución Ejecutiva Regional N° D000130-2020-GRC-GR que aprueba la “Estrategia para la cobertura universal, calidad y sostenibilidad de los servicios de saneamiento en el departamento de Cajamarca”.
- 4.11. Resolución Ejecutiva Regional N° D000347-2022- GRC-GR que aprueba el “Plan Regional de Saneamiento Cajamarca 2022-2026”.
- 4.12. Resolución Directoral General N° 0086-2022-MTPE/3/19 que aprueba el Estándar de Competencia Laboral de Gestión de la Prestación del Servicio de Saneamiento Rural, por el periodo de vigencia de cinco (05) años, de acuerdo a la parte considerativa de la presente Resolución Directoral General.

V. DEFINICIONES

1. Candidato

Persona que opta de manera voluntaria a participar en la evaluación de competencias laborales, y que cuenta con la experiencia laboral vinculada a un Estándar de Competencia Laboral, con el fin de obtener su certificado de competencias laborales.

2. Centro de Certificación de Competencias Laborales

Persona jurídica privada o pública autorizada para desarrollar el procedimiento de evaluación y certificación de competencias laborales. Estas evaluaciones de competencias laborales pueden realizarse en situación real de trabajo o en situación simulada de trabajo. Su autorización es de alcance nacional

3. Certificación de Competencias Laborales

Reconocimiento público, formal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral.

4. Certificado de Competencias Laborales

Documento emitido por el centro de certificación de competencias laborales, mediante el cual se reconoce que la persona cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para realizar funciones productivas vinculadas a un estándar de competencia laboral, independientemente de la forma en que la adquirió.

5. Competencia Laboral

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma función en diferentes contextos laborales, conforme a las exigencias de calidad y productividad, que se evidencian en el desempeño laboral.

6. Estándar de Competencia Laboral

Referente que sirve para evaluar y certificar competencias laborales. Describe los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe ser capaz de ejecutar en un determinado contexto laboral, incluye condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.

7. Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Proceso voluntario de comprobación de los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona, obtenidos a lo largo de su experiencia laboral, independientemente de la forma en que los adquirió, de acuerdo con un estándar de competencia laboral. La evaluación y certificación de competencias laborales se gestiona a través de los centros de certificación de competencias laborales autorizados por el MTPE.

8. Evaluación de Desempeño en Situación Real de Trabajo

Evaluación que se desarrolla en un contexto real de trabajo, el cual debe contar con las condiciones indicadas en el listado de requerimiento del instrumento de evaluación. El desempeño a evaluar se encuentra vinculado a un estándar de competencia laboral. Esta modalidad de evaluación se realiza a nivel nacional.

9. Evaluación de Desempeño en Situación Simulada de Trabajo

Se desarrolla en un área acondicionada de evaluación, para recrear contextos similares a los de una situación real de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el listado de requerimiento del instrumento de evaluación. El desempeño a evaluar se encuentra vinculado a un estándar de competencia laboral. Esta modalidad de evaluación se realiza a nivel nacional.

10. Evaluador/a de Competencias Laborales

Persona natural autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para ejecutar la evaluación de competencias laborales en un estándar de competencia laboral.

11. Informe de Retroalimentación

Documento que, a partir de la evaluación de competencias laborales realizada, registra las fortalezas y oportunidades de mejora (resultados cualitativos) de la persona evaluada, así como, las recomendaciones que permitan el cierre de brechas detectadas entre el desempeño demostrado y el estándar de calidad requerido.

12. Instrumento de Evaluación¹

Herramienta o medio que permite recoger, valorar y medir las evidencias generadas en el proceso de evaluación, con relación a una función productiva descrita en un estándar de competencia laboral.

¹ Prueba de Desempeño, Prueba de Conocimiento, Cuestionario de Preguntas Abiertas, Ficha de Registro de Análisis de Casos o Resolución de Problemas (complementaria), Cuestionario de Opinión del Jefe/a, Supervisor/a o Testimonio de Terceros (complementaria) y Ficha de Registro de Evidencia Documental (complementaria).

13. Nivel de Competencia Laboral

Categoría o rango de referencia, estructurado a partir del análisis de las funciones productivas que se presentan en diferentes grados de complejidad, variedad y autonomía. Tales grados representan distintos niveles de competencia requeridos para el desempeño.

14. Prueba de Desempeño

Instrumento que mediante la observación mide el desempeño de la persona evaluada, vinculado a un estándar de competencia laboral. Se puede realizar en situación real o simulada de trabajo. Permite recoger evidencias directas.

15. Prueba de Conocimiento

Instrumento de evaluación que presenta una serie de preguntas con alternativas múltiples de respuesta, vinculada a un estándar de competencia laboral. Permite recoger evidencias directas.

16. Reporte General

Documento que registra los resultados de los instrumentos de evaluación, así como la condición de la persona evaluada ya sea “competente laboralmente” o “aún no competente laboralmente”.

17. Resumen Global de Evaluación

Documento que registra las fortalezas y oportunidades de mejora (resultados cualitativos) de la evaluación de manera global²; brinda recomendaciones que permitan el fortalecimiento de los procesos de la empresa/entidad que participó en la evaluación y certificación de competencias laborales.

VI. JUSTIFICACION

6.1. Marco Normativo

De acuerdo con el estudio de Masduqi, Endah, Soedjono & Hadi (2010), la institucionalidad en la que se enmarca la prestación de los servicios de saneamiento, en específico, la fortaleza de las instituciones involucradas y las capacidades de su personal influyen significativamente en el manejo administrativo, técnico y de gestión integral de la prestación impactando positivamente en la confiabilidad por parte de la población beneficiaria y la calidad y sostenibilidad de los servicios. En este sentido, se considera que la creación de capacidades en cada uno de los puntos de la cadena de provisión de los servicios de saneamiento es fundamental para lograr impactos reales en condiciones de salud como lo son las enfermedades diarreicas agudas y las parasitarias.

Para el caso de Perú, en un estudio con data primaria proveniente de seis distritos del departamento de Amazonas, el autor evidencia que existe una brecha entre las capacidades actuales del personal de

² No contiene información cualitativa ni cuantitativa específica por evaluado.

las Áreas Técnicas Municipales, respecto de las funciones que les han sido asignadas. Además, menciona que no se ha desarrollado un sistema adecuado de fortalecimiento de capacidades que permita lograr un soporte externo eficiente, el cual es fundamental para la sostenibilidad en el largo plazo de la prestación de los servicios de saneamiento (Mangum, 2017).

La Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento y su reglamento establecen que los Gobiernos Regionales deben ejecutar acciones de promoción, asistencia técnica, capacitación, investigación científica y tecnológica en materia de saneamiento y financiar la implementación de programas de asistencia técnica, operativa y financiera a favor de los prestadores de servicios de saneamiento rural orientados a alcanzar la sostenibilidad de estos.

Si bien la Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento ha venido desarrollando actividades de capacitación dirigidos a los responsables de las Áreas Técnicas Municipales y operadores de sistemas de saneamiento, en alianza con las instituciones involucradas en el sector saneamiento presentes en nuestra región, estas actividades se fortalecerían con la participación de entidades acreditadas y con experiencia en procesos de formación y certificación en base a competencias laborales.

La aprobación del Programa Regional de Certificación de Competencias Laborales en Saneamiento Rural presenta beneficios para diferentes actores:

Para los trabajadores:

- ⇒ Reconocimiento social
- ⇒ Orientación para la búsqueda de empleo.
- ⇒ Orientación para continuar la formación
- ⇒ Mayores elementos para la empleabilidad, estabilidad y promoción laboral.

Para el Gobierno Regional:

- ⇒ Reducir el impacto de la alta rotación de personal en las ATM.
- ⇒ Fortalecer un mercado laboral especializado en el sector saneamiento.
- ⇒ Disponer de información para planificar el perfeccionamiento y actualización de los responsables de las ATM, operadores y gestores sociales.
- ⇒ Orientar los esfuerzos hacia la supervisión del desempeño de los responsables de las ATM, operadores y gestores sociales.

6.2. Antecedentes

- 6.2.1. Con fecha 03 mayo de 2022, las partes suscribieron el **Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional N° 04-2022-02.00/EL SENCICO/WFP-PERU/GRCAJAMARCA**, en adelante denominado Convenio Marco, destinado a establecer los mecanismos y procedimientos que faciliten la mutua colaboración y la suma de esfuerzos institucionales entre EL SENCICO, WFP-PERU y EL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, encaminados a la capacitación y certificación de

competencias para la gestión y prestación de los servicios de saneamiento en el ámbito rural, de la región Cajamarca, lográndose los siguientes resultados:

- Estándar de Competencia Laboral denominado de Gestión de la Prestación del Servicio de Saneamiento Rural aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con Resolución Directoral General N° 0086-2022-MTPE/3/19.
- Instrumentos de evaluación del Estándar de Competencia Laboral denominado de Gestión de la Prestación del Servicio de Saneamiento Rural aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con Resolución Directoral General N° 0026-2023-MTPE/3/19.
- Listado de equipamiento mínimo del Estándar de Competencia Laboral denominado de Gestión de la Prestación del Servicio de Saneamiento Rural aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con Resolución Directoral General N° 0027-2023-MTPE/3/19.

6.2.2. Con fecha 19 de abril del 2023, se suscribe ***Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional N° 03-2023-02.00/EL SENCICO/WFP-PERU/GRCAJAMARCA*** con el objeto de capacitar a trabajadores y potenciales trabajadores del sector saneamiento del ámbito rural en la región Cajamarca, en la planificación, organización y prestación de los servicios de saneamiento, a fin de garantizar la calidad y sostenibilidad de los servicios de saneamiento, lográndose los siguientes resultados:

- Programa curricular del curso de capacitación “Gestión de los Servicios de Saneamiento Rural” diseñado y aprobado por SENCICO.
- 4 docentes con formación y experiencia en los contenidos a desarrollar en el curso, seleccionados y contratados por SENCICO.
- 3 maquetas de sistemas de cloración, 1 maqueta de caja de válvulas y 1 maqueta de conexión domiciliaria instaladas y donadas a SENCICO.
- 18 responsables de Áreas Técnicas Municipales debidamente certificados por SENCICO.
- Contenidos, metodología, perfil del docente, perfil y convocatoria de participantes y costos que demanda el desarrollo del curso de Gestión de la prestación de servicios de saneamiento Rural validado para el escalamiento.

6.3. Impacto en cantidad de población

La implementación del programa regional de certificación permitirá generar personal especializado para la prestación de los servicios de saneamiento rural, en las 127 municipalidades de la región Cajamarca:

- 189 responsables o asistentes de las Áreas Técnicas Municipales de 127 municipalidades.
- 700 operadores de sistemas de saneamiento rural distribuidos en 127 distritos.
- 150 gestores sociales.

6.4. Alineamiento con las políticas regionales

Plan Regional de Saneamiento 2023 -2027:

El programa contribuirá a lograr los OE N° 3 orientado a desarrollar y fortalecer las capacidades de los prestadores de los servicios de saneamiento en la región Cajamarca y OE N° 5 dirigido a fortalecer la articulación con los actores involucrados en el sector saneamiento dentro de la región Cajamarca, los mismos que consideran la realización de cursos de especialización y capacitación dirigidos a los prestadores de servicios de saneamiento ámbito rural, así como el fortalecimiento de capacidades en gestión del servicio de saneamiento a las ATM estableciendo como meta a lograr:

- 74.99% de prestadores en el ámbito rural que recibieron capacitación en operación y mantenimiento.
- 100% de ATM que recibieron capacitación en gestión del servicio de saneamiento.

Lineamientos de Política regional para un Gobierno Inclusivo, Participativo, Concertado e Innovador 2023 – 2026

El programa contribuirá a promover el consumo de agua segura y fortalecer la gestión y administración de los servicios de saneamiento básico rural, establecidos como lineamientos de política para lograr el objetivo de política N° 10: Promover el acceso a los servicios de saneamiento básico rural en el departamento de Cajamarca.

Plan Estratégico Institucional 2023-2027

El programa permitirá contribuir a fortalecer la gestión y administración de los servicios de saneamiento básico rural, establecido como lineamiento de política para lograr el objetivo de política N° 10 orientado a promover el acceso a los servicios de saneamiento básico rural y a programas de vivienda en el departamento de Cajamarca, a partir

VII. CONSIDERACIONES PARA EL PROCESO DE CERTIFICACION QUE DEBERÁN OBSERVAR LOS INVOLUCRADOS EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO RURAL

7.1. Consideraciones Generales

- Los Gobiernos Locales DEBERÁN REQUERIR y/o CONSIDERAR que el personal que labore en las Áreas Técnicas Municipales cuente con la certificación otorgada por un centro de certificación de competencias laborales, de acuerdo con el estándar de competencias denominado “*gestión de la prestación de los servicios de saneamiento en el ámbito rural*” aprobado por el MTPE (Anexo 1).
- Los Gobiernos Locales DEBERÁN PROMOVER que las personas que realicen la operación y mantenimiento de los sistemas de agua potable y saneamiento cuenten con la certificación otorgada por un centro de certificación de competencias laborales, de acuerdo con el estándar de competencias debidamente aprobado por el MTPE.

- Las Organizaciones Comunales DEBERÁN REQUERIR y/o CONSIDERAR que el operador de los servicios de saneamiento cuente con la certificación otorgada por SENCICO como centro de certificación de competencias laborales, de acuerdo con el estándar de competencias aprobado por el MTPE.
- Las diferentes instituciones públicas y privadas que laboren en la región Cajamarca DEBERÁN REQUERIR y/o CONSIDERAR que el personal que realice la función de gestor social en proyectos de saneamiento rural cuente con la certificación otorgada por un centro de certificación de competencias laborales, de acuerdo con el estándar de competencias aprobado por el MTPE.
- La certificación será otorgada por SENCICO como CENTRO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES ACREDITADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, según las fases establecidas en el protocolo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del para quienes cumplan el Perfil y cuenten con al menos un año de experiencia en el cargo o función.
- Es responsabilidad del jefe de Personal o Administración del Gobierno Local, o de quien haga sus veces, verificar el cumplimiento del compromiso establecido en el numeral 6.1.
- El Gobierno Regional a través de la Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento brindará las orientaciones necesarias, a través del Portal Institucional, sobre los servicios de formación y certificación de competencias laborales brindados por las entidades competentes.
- La Sub-Dirección de Construcción y Saneamiento de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento gestiona la base de datos de personal certificado, emitida por un centro de certificación de competencias laborales, en coordinación las áreas de recursos humanos de entidades vinculadas al sector; la cual puede ser consultada a través del Portal Institucional.

7.2. Disposiciones específicas para la formación y/o perfeccionamiento

- El proceso de formación será desarrollado por Entidades de Formación Profesional para el Trabajo, en el marco de contratos de servicios y/o convenios de colaboración para la implementación del presente programa.
- Los cursos de formación y/o perfeccionamiento se diseñarán en base a los estándares de competencia laboral para los responsables de ATM, operadores rurales y gestores sociales, debidamente aprobados por el MTPE.
- Los cursos de formación y/o perfeccionamiento se desarrollarán de manera presencial y descentralizada, especialmente para los operadores de sistemas rurales.

7.3. Disposiciones específicas para la evaluación y certificación

- El proceso de evaluación y certificación de competencias laborales será realizado por Entidades debidamente acreditadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Las Entidades debidamente acreditadas por el MTPE otorgarán el reconocimiento público y formal a las personas que demuestren competencias para el cumplimiento del estándar.
- El candidato deberá reunir los requisitos establecidos por el centro de certificación de competencias laborales (presentar DNI original, acreditar al menos 6 meses de experiencia laboral en la competencia a certificar, realizar el pago por concepto de certificación).
- El candidato podrá participar del proceso de certificación, teniendo en cuenta el estándar de competencias desarrollado durante su periodo laboral.
- El candidato deberá seguir los pasos establecidos por el centro de certificación de competencias laborales para obtener la certificación:
 - ⇒ Inscripción
 - ⇒ Prueba de conocimiento.
 - ⇒ Prueba de desempeño
- Al culminar el proceso el centro de certificación de competencias laborales entregará los resultados cualitativos de la evaluación al postulante (Plan de Empleabilidad) y de resultar competente, entregará el respectivo certificado de competencias laborales.
- El centro de certificación de competencias laborales entregará a la Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento la relación de personal debidamente certificado.

7.4. Disposiciones específicas para los estímulos

7.4.1. Estímulos a Gobiernos Locales

- Los Gobiernos Locales que CUMPLAN CON DESIGNAR y/o CONTRATAR personal que cuenten con la debida CERTIFICACION para laborar en las Áreas Técnicas Municipales tendrán prioridad para participar de las actividades de la Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento relacionadas a:
 - ⇒ Mantenimiento de sistemas de agua potable e instalación de sistemas de cloración en el marco del PPI0083 y el Programa Regional de Agua Segura.
 - ⇒ Asistencia técnica y acompañamiento para el cumplimiento de metas del Programa de Incentivos Municipales.
 - ⇒ Acompañamiento para la actualización del Sistema de Información de Agua y Saneamiento – DATASS.
 - ⇒ Atención prioritaria por otras Gerencias del Gobierno Regional de Cajamarca:
 - Elaboración de estudios de pre-inversión y/o inversión en materia de Agua y Saneamiento a cargo de la Gerencia Regional de Desarrollo Social o Gerencia Regional de Infraestructura dentro de sus competencias.

- Atención de solicitudes de apoyo la Oficina de Seguridad y Defensa Nacional Cajamarca para la reducción de riesgos en los sistemas de saneamiento.

7.4.2. Estímulos a Prestadores Rurales

- Los prestadores rurales que CUMPLAN CON DESIGNAR y/o CONTRATAR operadores que cuenten con la debida CERTIFICACION para desempeñar sus funciones tendrán prioridad para:
 - ⇒ Mantenimiento de sistemas de agua potable e instalación de sistemas de cloración en el marco del PPI0083 implementado por los gobiernos locales y la Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento.
 - ⇒ Asistencia técnica y acompañamiento para la prestación de los servicios en su localidad.

7.4.3. Estímulos a Contratistas

- El GORE Cajamarca reconocerá a personas naturales y jurídicas que cumplan con la propuesta de certificación de competencias laborales y contribuyan a la sostenibilidad de los servicios de saneamiento rural.

VIII. ETAPAS DEL PROGRAMA DE CERTIFICACION

1. Etapas I: Elaboración de estándares de competencia laboral

Esta etapa contará con el apoyo técnico y financiero de la cooperación internacional, y considerará las siguientes actividades:

- Elaboración del ECL para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural.
- Presentación de ECL para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural al MTPE para su aprobación.
- Elaboración de ECL para gestores sociales
- Presentación de ECL para gestores sociales al MTPE para su aprobación.

2. Etapas II: Formación y/o perfeccionamiento basado en competencias

Esta etapa se desarrollará a través de centros de certificación de competencias laborales presentes en la región, con el apoyo de la cooperación internacional y considerará las siguientes actividades:

- Revisión y mejora de Programa Curricular para el curso de “Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural” dirigido a personal de las ATM.
- Diseño de Programa Curricular para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural
- Diseño de Programa Curricular para gestores sociales
- Desarrollo de cursos de formación y/o perfeccionamiento:

- a. Curso de “Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural” dirigido a personal de las ATM.
- b. Curso de formación y/o perfeccionamiento para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural
- c. Curso de formación y/o perfeccionamiento para gestores sociales

3. Etapas III: Certificación de competencias laborales

Esta etapa se desarrollará en alianza con centros de certificación de competencias laborales presentes en la región, con el apoyo de la cooperación internacional y considerará las siguientes actividades:

- Autorización de evaluadores para el ECL “Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural” dirigido a personal de las ATM, por el MTPE.
- Certificación de ECL “Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural” dirigido a personal de las ATM.
- Autorización de evaluadores para el ECL para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural.
- Certificación del Estándar de Competencia Laboral para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural.
- Autorización de evaluadores para el ECL para gestores sociales.
- Certificación del Estándar de Competencia Laboral para gestores sociales.

IX. CRONOGRAMA DE EJECUCION

ACTIVIDADES	2023	2024				2025				2026			
	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Etapla I:Elaboración de estándares de competencia laboral													
1.1 Elaboración del ECL para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural.													
1.2 Presentación de ECL para operadores al MTPE para su aprobación.													
1.3 Elaboración de ECL para gestores sociales													
1.4 Presentación de ECL para gestores sociales al MTPE para su aprobación.													
Etapla II: Formación y/o perfeccionamiento basado en competencias													
2.1 Revisión y mejora de Programa Curricular para el curso de "Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural"													
2.2 Diseño de Programa Curricular para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural													
2.3 Diseño de Programa Curricular para gestores sociales													
2.4 Desarrollo de cursos de formación y/o perfeccionamiento:													
a. Curso de "Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural" dirigido a personal de las AT M.													
b. Curso de formación y/o perfeccionamiento para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural													
c. Curso de formación y/o perfeccionamiento para gestores sociales													
Etapla III: Certificación de competencias laborales													
3.1 Autorización de evaluadores para el ECL "Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural" por el MTPE.													
3.2 Certificación de ECL "Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural" dirigido a personal de las AT M.													
3.3 Autorización de evaluadores para el ECL para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural													
3.4 Certificación del Estándar de Competencia Laboral para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural													
3.5 Autorización de evaluadores para el ECL para gestores sociales													
3.6 Certificación del Estándar de Competencia Laboral para gestores sociales													

PRESUPUESTO DETALLADO PARA EL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS 2024-2026

ACTIVIDADES	PPTP	2024	2025	2026
Etapa I: Elaboración de estándares de competencia laboral	S/. 30,000.00	30,000.00	-	-
Etapa II: Formación y/o perfeccionamiento basado en competencias	S/. 264,500.00	82,000.00	98,500.00	84,000.00
Etapa III: Certificación de competencias laborales	S/. 80,000.00	34,000.00	24,000.00	22,000.00
PRESUPUESTO TOTAL	S/. 374,500.00	S/. 146,000.00	S/. 122,500.00	S/. 106,000.00

ACTIVIDADES	META		COSTO UNITARIO	PPTO TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	2024				2025				2026			
	CARGO	ALCANCE				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Etapa I: Elaboración de estándares de competencia laboral				30,000.00													
1.1 Elaboración del ECL para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural.	ECL OPERADORES	1	15,000.00	15,000.00	WFP	15,000.00											
1.2 Elaboración de ECL para gestores sociales	ECL GESTOR SOCIAL	1	15,000.00	15,000.00	WFP		15,000.00										
Etapa II: Formación y/o perfeccionamiento basado en competencias																	
2.1 Desarrollo de cursos de formación y/o perfeccionamiento:				264,500.00													
a. Curso de "Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural" dirigido a personal de las ATM.	ATM	109	500.00	54,500.00	GR	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00		10,000.00	4,500.00					
b. Curso de formación y/o perfeccionamiento para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural	OPERADORES	500	350.00	175,000.00	GR			17,500.00	17,500.00	17,500.00	17,500.00	17,500.00	17,500.00	17,500.00	17,500.00	17,500.00	17,500.00
c. Curso de formación y/o perfeccionamiento para gestores sociales	GESTOR SOCIAL	100	350.00	35,000.00	GR			7,000.00			7,000.00	7,000.00			7,000.00	7,000.00	
Etapa III: Certificación de competencias laborales				80,000.00													
3.1 Certificación de ECL "Gestión de la Prestación de servicios de saneamiento rural" dirigido a personal de las ATM.	ATM	80	250.00	20,000.00	WFP / GR	5,000.00	7,500.00	7,500.00									
3.2 Certificación del Estándar de Competencia Laboral para operadores de sistemas de agua y saneamiento rural	OPERADORES	200	250.00	50,000.00	GR			5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00	5,000.00
3.3 Certificación del Estándar de Competencia Laboral para gestores sociales	GESTOR SOCIAL	50	200.00	10,000.00	GR		4,000.00				4,000.00				2,000.00		
PRESUPUESTO TOTAL				374,500.00		30,000.00	36,500.00	47,000.00	32,500.00	22,500.00	43,500.00	34,000.00	22,500.00	22,500.00	31,500.00	29,500.00	22,500.00

TOTAL	ATM	189
	OPERADORES	700
	GESTOR SOCIAL	150
	Beneficiarios	1089

Nota: DIVICIS
 Fecha: 14/02/2024

	S/. 146,000.00	AÑO 2024	
WFP	S/. 35,000.00	23.97 %	
GRC	S/. 111,000.00	76.03 %	

	S/. 122,500.00	AÑO 2025	
	0	0 %	
	S/. 122,500.00	100 %	

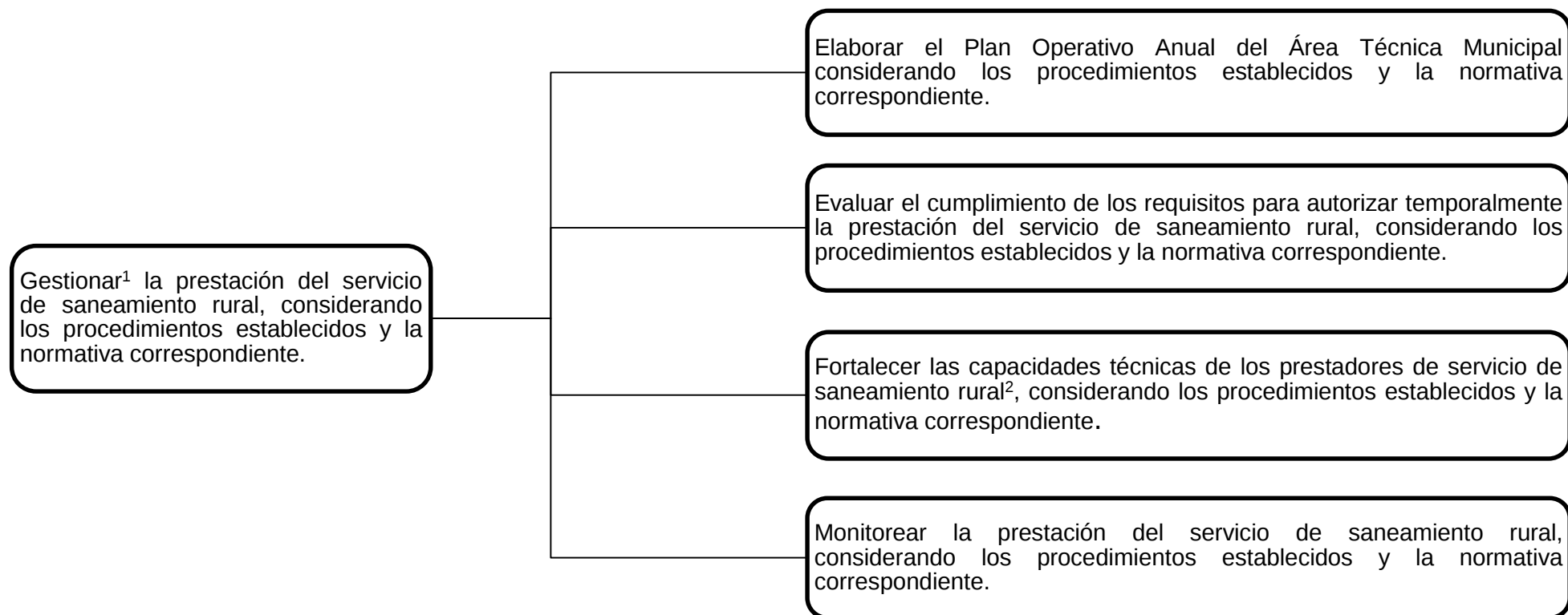
	S/. 106,000.00	AÑO 2026	
	0	0%	
	S/. 106,000.00	100%	

TOTALES	S/. 374,500.00	100 %
GRC	S/. 339,500.00	90.63 %
WFP	S/. 35,000.00	9.33 %

ANEXO 1

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA LABORAL DE GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO RURAL

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA LABORAL DE GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO RURAL



1. Gestionar: se describe como la acción de elaborar, evaluar, fortalecer y monitorear las actividades operativas y administrativas vinculadas a la prestación de los servicios de saneamiento rural a través de las Organizaciones comunales.
2. Prestador de servicios de saneamiento rural: Persona jurídica de derecho público o derecho privado, creada o constituida según las disposiciones establecidas en la normativa vigente, cuyo objeto es prestar los servicios de saneamiento a los usuarios, a cambio de la contraprestación correspondiente.

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA LABORAL DE GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO RURAL

SECTOR:	FAMILIA PRODUCTIVA:	DIVISIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	APROBACIÓN:	VIGENCIA:
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS (M)	Servicios Prestados a Empresas (M29)	Otras actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (74)	M2974003-1	01	27/10/2022	5 años

ESTANDAR DE COMPETENCIA LABORAL	Gestionar la prestación del servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente.
NIVEL DE COMPETENCIA:	3

Elemento de Competencia	Elemento de Competencia	Elemento de Competencia	Elemento de Competencia
Elaborar el Plan Operativo Anual del Área Técnica Municipal considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente.	Evaluar el cumplimiento de los requisitos para autorizar temporalmente la prestación del servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente.	Fortalecer las capacidades técnicas de los prestadores de servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente.	Monitorear la prestación del servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente.
Criterios de desempeño	Criterios de desempeño	Criterios de desempeño	Criterios de desempeño

1. Revisa los documentos de gestión y de saneamiento para elaborar las acciones a programar, actividades requeridas y campo de acción, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 2. Identifica la realidad geográfica de su zona a intervenir, considerando la cantidad de población que habita en ella. 3. Identifica el diagnóstico y la realidad situacional de los prestadores del servicio de saneamiento rural en su ámbito de intervención, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 4. Revisa el diagnóstico situacional de todos los sistemas de saneamiento rural en su ámbito de intervención, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 5. Revisa los programas presupuestales asignados para poder establecer metas a las actividades de formalización, capacitación y monitoreo, establecidos y la normativa correspondiente. 6. Elabora el Plan Operativo Anual del Área Técnica Municipal, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente.	1. Revisa los requisitos para ser prestador de servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 2. Prepara los materiales para la verificación del cumplimiento de los requisitos para la autorización como prestador del servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 3. Verifica el cumplimiento de los requisitos para la autorización temporal como prestador de servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 4. Verifica el reconocimiento de la autorización temporal del prestador del servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 5. Registra la autorización temporal al prestador del servicio de saneamiento rural en la entidad competente, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente.	1. Identifica las características y necesidades de la situación actual del prestador de servicio de saneamiento rural (diagnóstico) para formular el plan de fortalecimiento de capacidades, de acuerdo a los lineamientos, las actividades operativas y la normativa correspondiente. 2. Elabora el cronograma de actividades para el fortalecimiento de capacidades priorizados, de acuerdo a las actividades operativas y las necesidades de capacitación. 3. Utiliza el material didáctico para las actividades de fortalecimiento de capacidades, considerando las características del prestador de servicio de saneamiento rural, el tipo de tecnología de los servicios de saneamiento, y los instrumentos de gestión. 4. Utiliza las metodologías de enseñanza, considerando las características del prestador del servicio de saneamiento rural, el tipo de tecnología de los servicios de saneamiento y los instrumentos de gestión. 5. Coordina la participación de aliados estratégicos para la ejecución de los planes de fortalecimiento de	1. Utiliza el equipo de protección personal (EPP) para las acciones de evaluación del prestador del servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos. Del prestador del servicio de saneamiento rural: 2. Verifica el uso del equipo de protección personal por el prestador del servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos. 3. Verifica la operatividad y funcionamiento de los equipos, herramientas, insumos y materiales a utilizar previo al inicio de las labores, considerando los procedimientos establecidos. 4. Registra las observaciones encontradas para la posterior elaboración del reporte, considerando los procedimientos establecidos. De la infraestructura del servicio de saneamiento rural: 5. Verifica la operatividad y funcionamiento de los componentes (captación, reservorio, planta de tratamiento de agua potable, línea de aducción, cámara de reunión, cámara de rompe presión, red de distribución y línea de
--	---	---	---

7. Remite el Plan Operativo Anual del Área Técnica Municipal al jefe inmediato superior solicitando su revisión y aprobación, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 8. Sustenta el Plan Operativo Anual del Área Técnica Municipal, de ser el caso, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente.		capacidades, considerando los instrumentos de gestión. 6. Explica los contenidos del plan de fortalecimiento de capacidades, considerando el cronograma, aliados estratégicos y normativa correspondiente. 7. Atiende las problemáticas del prestador del servicio de saneamiento rural, considerando las dependencias respectivas, el área de influencia, su sostenibilidad, los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 8. Promueve los acuerdos y establece acciones de seguimiento entre los participantes, considerando la normativa correspondiente. 9. Verifica los resultados de los planes de fortalecimiento de capacidades con los objetivos planificados para establecer acciones de corrección y mejora, considerando los instrumentos de gestión.	conducción) de los sistemas del servicio de saneamiento rural, considerando los procedimientos establecidos. 6. Verifica la operatividad y funcionamiento de los componentes (Unidad Básica de Saneamiento – UBS, Planta de Tratamiento de Aguas Residuales – PTAR y alcantarillado sanitario) del sistema de disposición sanitaria de excretas, considerando los procedimientos establecidos. 7. Verifica el cumplimiento de la limpieza y desinfección de los sistemas de agua y disposición sanitaria de excretas u otro tipo de obstrucción, considerando los procedimientos establecidos y la normativa correspondiente. 8. Registra las observaciones encontradas para la elaboración del reporte, considerando los procedimientos establecidos. De la calidad del servicio de agua potable: 9. Verifica la calidad del agua potable (cloro residual, PH y turbidez), considerando se encuentren en los parámetros permitidos. 10. Verifica la calidad del servicio de agua potable (cantidad de agua, continuidad y acceso), considerando se encuentren en
---	--	--	---

			los parámetros permitidos para el consumo humano. 11. Registra las observaciones encontradas para la posterior elaboración del reporte, considerando los procedimientos establecidos. De los instrumentos de gestión de la entidad prestadora del servicio de saneamiento rural: 12. Verifica el cumplimiento del pago de la cuota familiar, considerando la metodología de cálculo establecido por la entidad competente. 13. Verifica el llenado de información en los documentos de gestión (libros), considerando se encuentren actualizados y legalizados por parte de la entidad prestadora del servicio de saneamiento rural, de acuerdo a la normativa establecida por el ente rector. 14. Registra las observaciones encontradas para la elaboración del reporte, considerando los procedimientos establecidos. Del registro de la evaluación a la entidad prestadora del servicio de saneamiento rural: 15. Consolida los registros de las observaciones encontradas en el monitoreo, considerando los procedimientos establecidos.
--	--	--	---

			16. Explica al prestador del servicio de saneamiento rural las observaciones encontradas, para la posterior firma de ambas partes en el documento en señal de conformidad, considerando los procedimientos establecidos. 17. Registra el estado de la evaluación del prestador de servicio de saneamiento rural en los reportes correspondientes (DATASS, etc.), considerando los procedimientos establecidos. 18. Evalúa los resultados para la implementación de mejoras, considerando los procedimientos establecidos. 19. Establece las acciones de seguimiento y corrección, considerando las metas, las actividades planificadas y los procedimientos establecidos. 20. Registra la información encontrada luego de cada acción de monitoreo en los reportes correspondientes, considerando los procedimientos establecidos.
Evidencias de desempeño/producto	Evidencias de desempeño/producto	Evidencias de desempeño/producto	Evidencias de desempeño/producto
Documentos de gestión y de saneamiento para la elaboración de acciones a programar, actividades requeridas y campo de acción, revisados.	- Requisitos para la autorización temporal como prestador del servicio de saneamiento rural, revisados. - Prestador del servicio de saneamiento rural con	Características y necesidades de la situación actual del prestador del servicio de saneamiento rural para formular el plan de fortalecimiento de capacidades, identificadas	Equipo de protección personal utilizado, de acuerdo a la normativa correspondiente. Del prestador del servicio de saneamiento rural:

• Realidad geográfica de su zona a intervenir y cantidad de población que habita en ella, identificadas. • Diagnóstico y realidad situacional del prestador del servicio de saneamiento rural, identificados. • Diagnóstico situacional de todos los servicios de saneamiento rural identificados en su ámbito de intervención. • Programas presupuestales para la asignación de las metas en las actividades de formalización, capacitación y monitoreo, verificados. • Plan Operativo Anual del Área Técnica Municipal elaborado y aprobado, acorde a los procedimientos establecidos.	autorización temporal, verificada. • Autorización temporal como prestador del servicio de saneamiento rural registrada en la entidad competente.	• Cronograma de actividades para el fortalecimiento de capacidades priorizados, elaborado. • Coordinaciones respecto a la participación de aliados estratégicos en los planes de fortalecimiento de capacidades, realizadas. • Contenidos del plan de fortalecimiento de capacidades brindado, según cronograma establecido. • Problemáticas del prestador del servicio de saneamiento rural atendidos. • Acuerdos y acciones de seguimiento entre los participantes, ejecutados. • Resultados de los planes de fortalecimiento de capacidades, verificados.	• Equipo de protección personal utilizado de acuerdo a la normativa correspondiente. • Equipos, herramientas, insumos y materiales para su operatividad y funcionamiento, verificados. • Observaciones encontradas para la elaboración del reporte, registradas. De la infraestructura del servicio de saneamiento rural: • Componentes de los sistemas del servicio de saneamiento rural para su operatividad y funcionamiento, verificados. • Componentes del sistema de disposición sanitaria de excretas para su operatividad y funcionamiento, verificados. • Limpieza y desinfección de los sistemas de agua, verificados. • Observaciones encontradas para la elaboración del reporte, registradas. De la calidad del servicio de agua potable: • Calidad del agua potable según los parámetros permitidos. • La calidad del servicio de agua potable según los parámetros permitidos para el consumo humano.
--	---	---	--

		• Observaciones encontradas para la elaboración del reporte, registradas. De los instrumentos de gestión de la entidad prestadora de servicios de saneamiento rural: • Pago de la cuota familiar acorde a la metodología de cálculo. • Documentos de gestión (libros) de la entidad prestadora del servicio de saneamiento rural llenado, actualizado y legalizado por parte del prestador de servicios de saneamiento rural. • Observaciones encontradas para la elaboración del reporte, registradas. Del registro de la evaluación del servicio de saneamiento rural: • Registros de las observaciones encontradas en el monitoreo consolidadas. • Observaciones encontradas son explicadas al prestador del servicio de saneamiento rural. • Documento firmado por ambas partes en señal de conformidad. • Reportes con el estado de la evaluación del prestador del servicio de saneamiento rural, registrados. • Resultados para la implementación de mejoras, evaluados.
--	--	---

			• Acciones de seguimiento y corrección establecidos. • Información en los reportes correspondientes, registrado.
Evidencias de conocimiento	Evidencias de conocimiento	Evidencias de conocimiento	Evidencias de conocimiento
• Conocimientos básicos de elaboración de documentos de gestión. • Formalización, capacitación y monitoreo. • Elaboración de Plan Operativo Anual del Área Técnica Municipal. • Normativas y reglamentos del servicio de saneamiento rural. • Nociones básicas de presupuestos y estructura de costos.	• Normativas y reglamentos del servicio de saneamiento rural. • Conocimientos básicos del servicio de saneamiento (agua potable, aguas residuales, alcantarillado sanitario y disposición sanitaria de excretas). • Formalización del prestador de servicio de saneamiento rural. • Manejo de la plataforma virtual del servicio de saneamiento rural.	• Normativas y reglamentos del servicio de saneamiento rural. • Conocimientos básicos de planes de fortalecimiento de capacidades. • Conocimientos básicos de servicios de saneamiento (agua potable, aguas residuales, alcantarillado sanitario y disposición sanitaria de excretas). • Principios y metodología participativa de enseñanza-aprendizaje para adultos. • Uso de material didáctico (por ejemplo, fotografías impresas, videos, manuales, mapa predial, entre otros).	• Uso de los equipos de protección personal (EPP) para el servicio de saneamiento rural. • Operación y mantenimiento básico de administración, de los servicios de saneamiento. • Parámetros del cloro y agua potable. • Parámetros de la calidad de agua para el servicio de agua potable. • Elaboración de reportes. • Gestión de riesgos y desastres. • Componentes (captación, reservorio, letrinas y planta de tratamiento) de los sistemas (agua clorada, disposición sanitaria de excretas y tratamiento de aguas residuales) del servicio de saneamiento rural. • Normativas y reglamentos del servicio de saneamiento rural. • Conocimientos básicos de servicios de saneamiento (agua potable, aguas residuales, alcantarillado sanitario y disposición sanitaria de excretas). • Manejo de la plataforma virtual del servicio de saneamiento rural.

Contexto de desempeño laboral				
Instalaciones	Equipamiento	Equipo Personal	Insumos / materiales	Información / formatos
• Centro poblado rural. • Área de trabajo de aproximadamente 4 mts²: - Para la elaboración del Plan operativo. - Para la evaluación.	• Balanza gramera digital hasta de 5 kilogramos. • Balde graduado de 4 litros. • Balde transparente de 8 y 20 litros. • Bomba dosificadora de cloro caudal 1LXH. • Comparador de cloro residual (visual o digital). • Cuchara sopera de metal. • Equipo informático. • Gabinete. • Jarra transparente de 1 litro. • Lct1, losa, caja, marco y tapa termoplástico sin visor para conexión de agua de 1/2" y 3/4". • Llave magnética aisa, plana rectangular para tapa de caja porta medidor modelo 4 - llave naranja. • Medidor de chorro único, dn15, q3-2.5, r125, t50, pma16, l=110mm, con verificación inicial. • Tablero de arranque directo manual automático de 220 voltios monofásico. • Ups de 75var 220 voltios monofásico. • Válvulas PVC. • Vaso plástico milimetrado de 100 mililitros.	• Casco de seguridad. • Gafas protectoras. • Guantes de cuero. • Mameluco impermeable. • Mascarilla. • Respirador anti gas con filtro. • Botas de seguridad.	• Escobilla de nylon. • Escobillón de nylon. • Hipoclorito de calcio al 70% x 45 kilogramos.	• Formatos de cloración. • Formatos de verificación de los documentos de gestión del prestador de servicio de saneamiento rural. • Plan de educación sanitaria. • Plan de fortalecimiento de capacidades. • Plan de mantenimiento. • Plan de monitoreo de la calidad del agua. • Plan Operativo de las acciones de presupuesto, formalización, capacitación y monitoreo.

Competencias Básicas ³	Competencias Genéricas
Habilidades Básicas: • Lectura. • Redacción. • Aritmética. • Capacidad de escuchar. Aptitudes analíticas: • Capacidad para solucionar problemas. • Capacidad de tomar decisiones. • Sabe aprender. Cualidades personales: • Responsabilidad. • Sociabilidad. • Honestidad. • Gestión personal.	Gestión de recursos: • Distribuye el tiempo. • Organización de recursos. Relaciones interpersonales: • Sabe trabajar en equipo. • Enseña a otros. • Despliega liderazgo. • Trabaja con personas diversas. Gestión de la Información: • Adquiere y evalúa la información. • Interpreta y comunica información. • Organiza y mantiene la información. Comprensión Sistémica • Entiende sistemas. • Monitorea y corrige desempeño. Dominio Tecnológico • Selecciona tecnologías. • Aplica tecnologías en la tarea.

³ Basada en las categorizaciones y tipos que figuran en el informe SCANS: Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (1991). What Work Requires of Schools: a SCANS Report for America 200, The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. Washington D.C.: U.S. Department of Labor. Recuperado de [Http://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf](http://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PERÚ
0001790

Firmado digitalmente por :
RWAS COSMO Rubi Elisabeth FAU
20131629434.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/10/2022 16:35:19-0500

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 0086-2022-MTPE/3/19

VISTOS: El Informe N° 0434-2022-MTPE/3/19.2, expedido por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, en relación a la aprobación del **Estándar de Competencia Laboral de Gestión de la Prestación del Servicio de Saneamiento Rural**;

CONSIDERANDO:

Que, el literal h) del artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otras áreas programáticas, la materia de normalización y certificación de competencias laborales, ejerciendo, como lo señala el numeral 5.1 del artículo 5 de la citada Ley, competencia exclusiva y excluyente, sobre dicha materia, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional;

Que, conforme al literal a) del numeral 3.1 del artículo 3 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene como función rectora formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, entre otras, la materia de normalización y certificación de competencias laborales;

Que, conforme lo establece el artículo 98 y el literal c) del artículo 99 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, como órgano de línea, es responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas en materia de normalización y certificación de competencias laborales; asimismo, tiene como función específica aprobar instrumentos y lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial, en la citada materia;

Que, de acuerdo al literal c) del artículo 104 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituye una función específica de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales proponer, validar y promover la elaboración de Mapas Funcionales, Perfiles Ocupacionales, Estándares, Normas e Instrumentos de Competencia Laboral;

Que, mediante la Resolución Directoral N° 171-2016-MTPE/3/19, se aprobó el Lineamiento de los Procesos de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, que tiene por objeto regular los procesos de Normalización y Certificación de Competencias Laborales desarrollados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales u órganos que hagan sus veces, y todas aquellas dependencias u organizaciones involucradas con dicho proceso;

Que, los Perfiles Ocupacionales tienen como objetivo identificar y describir los desempeños de calidad que debe lograr una persona en la ejecución óptima de sus labores en el ámbito ocupacional;

Existe una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 20 de D.L. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.L. 038-2014-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://rtrp.trabajo.gob.pe/validador/> ingresando la siguiente clave: 20190201

www.gob.pe/mtpe

An. Boleterio N° 6705
José María

**Siempre
con el pueblo**



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

Que, mediante la Resolución Directoral General N° 139-2017-MTPE/3/19, se aprobó la Guía Metodológica para la Elaboración de Mapas Funcionales, Perfiles Ocupacionales y Estándares de Competencia Laboral, con el fin de proporcionar las pautas para la elaboración de Mapas Funcionales, Perfiles Ocupacionales y Estándares de Competencia Laboral, de acuerdo con la demanda del mercado, el avance tecnológico y la dinámica de los cambios que se producen en los distintos sectores económicos, con el fin de mejorar tanto la productividad de los trabajadores como la competitividad de las empresas y las condiciones de vida y trabajo de la población;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 016-2021-TR, publicado en el diario oficial "El Peruano" el 16 de julio de 2021, se aprobó las Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales, que tiene por objeto "regular los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencia laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales, con la finalidad de contar con el personal idóneo que realice las labores de evaluadores de competencias laborales; así como, para garantizar la formalidad, fiabilidad y legitimidad del servicio de certificación brindado por el centro de certificación de competencias laborales, de acuerdo con la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", estableciéndose además que las referidas normas son aplicables a las personas naturales y personas jurídicas privadas o públicas y a la ciudadanía a nivel nacional, interesadas en realizar procesos de evaluación y de certificación de competencias laborales;

Que, el literal g) del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2021-TR, señala que el "Estándar de Competencia Laboral es el referente que sirve para evaluar y certificar competencias laborales. Describe los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe ser capaz de ejecutar en un determinado contexto laboral, incluye condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado". Es decir, a partir de la emisión del citado Decreto Supremo el proceso de normalización de competencias laborales a cargo de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, tendrá como referente para aprobar los documentos que estandarizan los desempeños laborales de acuerdo a los parámetros de calidad establecidos por los sectores productivos, al Estándar de Competencia Laboral;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 016-2021-TR, establece que "El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo, aprueba las normas complementarias que se requieran para su aplicación";

Que, al respecto, la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, en el marco de lo establecido en el Decreto Supremo N° 016-2021-TR, a través del Informe N° 498-2021-MTPE/3/19.2, concluye que i) En su composición, tanto el Perfil Ocupacional, Estándar de Competencia Laboral y Norma de Competencia, presenta unidad o unidades de competencia, y estas unidades de competencia describen los desempeños que una persona debe lograr para la ejecución óptima de sus labores en una ocupación, y representan el mínimo nivel evaluable y certificable. Asimismo, para su elaboración se utiliza una misma metodología denominada Análisis Funcional, por lo que resulta necesario uniformizar las denominaciones utilizadas: Unidad de Competencia y Norma de Competencia a un solo referente denominado Estándar de Competencia Laboral, en concordancia con la definición señalada en el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando la disposición por el Art. 26 de D.L. 270-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.L. 1316-2013-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://www.trabajo.gob.pe/verifica> e ingresando la siguiente clave: 21070001

www.gob.pe/mtpe

As. Salaverry N° 6995
Jesica María

 **Siempre**
con el pueblo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

literal g) del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2021-TR, de lo que se desprende que se trata únicamente de un cambio nominal"; y ii) Ante el cambio nominal a un solo referente denominado Estándar de Competencia Laboral, la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, en el marco de sus funciones, realiza el análisis correspondiente a fin de determinar la viabilidad de uniformizar las denominaciones utilizadas respecto al proceso de normalización de las funciones básicas identificadas; considerando que tanto para el caso de Perfiles Ocupacionales y Normas de Competencia, la función básica según la metodología del análisis funcional, se denomina Unidad de Competencia; por lo que se considera viable emplear un solo referente denominado "Estándar de Competencia Laboral" en lugar de unidad de competencia, el mismo que servirá para la certificación de competencias laborales;

Que, la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, señaló en el informe de visto, que en virtud de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 016-2021-TR y de lo indicado en el Informe N° 498-2021-MTPE/3/19.2, se debe entender que, en lugar de Unidades de Competencias de Perfiles Ocupacionales, se debe utilizar el término de Estándares de Competencia Laboral asociado a Perfiles Ocupacionales, de corresponder;

Que, la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, señaló en el informe de vistos señaló que mediante Oficio N° 154-2022-VIVIENDA/SENCICO-08.00, el Gerente de Formación Profesional del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO, presentó el informe que contiene la propuesta validada del Estándar de Competencia Laboral de Gestión de la Prestación del Servicio de Saneamiento Rural; así como, el proceso de elaboración y validación; en el marco de un trabajo articulado con WATER FOR PEOPLE PERÚ y los Gobiernos Regionales de Cajamarca y Lambayeque;

Que, asimismo, la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, luego de la revisión y análisis correspondiente a través del informe de vistos, señaló que se realizaron reuniones de trabajo con la participación de representantes de instituciones vinculados a la actividad Saneamiento Rural para la elaboración de la propuesta de Estándar de Competencia Laboral de Gestión de la Prestación del Servicio de Saneamiento Rural; así como, su validación con expertos del sector productivo, advirtiendo que el referido estándar de competencia laboral fue realizado de acuerdo a la metodología señalada en la Guía Metodológica para la Elaboración de Mapas Funcionales, Perfiles Ocupacionales y Estándares de Competencia Laboral, aprobado por Resolución Directoral General N° 139-2017-MTPE/3/19, proponiendo que su aprobación se otorgue por el periodo de vigencia de cinco (05) años, periodo que se ajusta a la necesidad que estas actividades tienen en el sector económico y no variarán en los próximos años;

Que, estando a las facultades y atribuciones de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales y en el ejercicio de sus funciones específicas asignadas por el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

El presente documento es una copia impresa de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando la disposición por el Art. 20 de D.L. 070-2012-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.L. 028-2019-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://www.trabajo.gob.pe/portal/validador/> ingresando la siguiente clave: 27087020

www.gob.pe/mtpe

As. Salaverry N° 609
Jesús María



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - Aprobación

Aprobar el **Estándar de Competencia Laboral de Gestión de la Prestación del Servicio de Saneamiento Rural**, por el periodo de vigencia de cinco (05) años, de acuerdo a la parte considerativa de la presente Resolución Directoral General.

Artículo 2°. - Publicación

Dispóngase la publicación de la presente Resolución Directoral General en el portal web institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe).

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

Documento firmado digitalmente

RUBI ELISBETH RIVAS COSSIO

Directora General de Normalización, Formación para el Empleo
y Certificación de Competencias Laborales

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 20 de D.L. 070-2019-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.L. 038-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://trabajo.gob.pe/validar-ecl/> ingresando la siguiente clave: 25399201

www.gob.pe/mtpe

An. Sakaverry N° 6005
Jesús María



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024