

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 00057 -2025 EMUSAP S.A/Ama3

Chachapoyas, miércoles 30 de abril del 2025

VISTO:

El informe N° 101-2025-EPS EMUSAP S.A.-GAF-AREA RR.HH/Ama3 de fecha 28 de abril del 2025, el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2025, con el proveído de Gerencia General; Y,

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMUSAP S.A. es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de sociedad anónima, cuyo accionariado está suscrito y pagado en su totalidad por la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es la localidad de Chachapoyas, incorporado al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por el Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N° 013-2018 de fecha 19 de setiembre de 2018, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento - MVCS mediante Resolución Ministerial N° 375-2018-VIVIENDA de fecha 06 de noviembre de 2018.

Que, la EPS EMUSAP S.A., tiene por objeto social la prestación de los servicios de saneamiento, que comprende la prestación regular de: servicios de agua potable, alcantarillado sanitario y tratamiento de aguas residuales para disposición final o reúso y disposición sanitaria de excretas. Por lo que, el recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales, estos son de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan, un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en lo que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

El Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2025 de la EPS EMUSAP S.A., tiene por objetivo desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permitan a los trabajadores en general de la EPS EMUSAP S.A., a partir de una clara comprensión de la importancia de los procesos rutinarios en el funcionamiento de la EPS, con el soporte de los recursos humanos. Promover el cambio de actitudes a fin de contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementando la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo, a partir del desarrollo de conocimientos y de la actualización de la normatividad legal vigente para mejorar el desempeño de sus labores, para elevar y mantener un buen nivel de eficiencia y eficacia individual y del rendimiento colectivo.

Que, con informe N° 101-2025-EPS EMUSAP S.A.-GAF-AREA RR.HH/Ama3, de fecha 28 de abril de 2025, el Coordinador de Recursos Humanos alcanza el Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2025 al Gerente de Administración y Finanzas, para su aprobación y su ejecución en el presente año, en lo concerniente a Recursos Humanos, se ha desarrollado el referido Plan de Capacitación de acuerdo al diagnóstico del Plan de Fortalecimiento de Capacidades con el diagnóstico por Macro procesos de Gerencia General, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Operaciones, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia Comercial y la Oficina de Desarrollo y Presupuesto; con el proveído de la Gerencia de Administración y Finanzas disponiendo a Asesoría Legal revisión y proyección de Resolución de aprobación.

En virtud de ello, corresponde emitir el respectivo acto resolutivo que formalice la aprobación del “Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2025 de la EPS EMUSAP S.A.”, dejándose sin efecto cualquier dispositivo normativo que lo contravenga.

Que, estando a lo expuesto y en aplicación de las facultades conferidas a esta Gerencia General en el Artículo 40°, numerales 1 y 3, del Estatuto de la Empresa, y demás normas concordantes, con el visto de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica y el Coordinador de Recursos Humanos.

Estando a lo expuesto, y en el uso de las atribuciones conferidas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2025 de la EPS EMUSAP S.A., la misma que consta en 07 folios que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Gerencia de Administración y Finanzas, a través del área de Recursos Humanos la correcta sociabilización, aplicación, implementación, supervisión y monitoreo permanente del presente Plan Anual de Capacitación.

ARTÍCULO TERCERO. – NOTIFIQUESE la presente resolución a los órganos correspondientes de la EPS EMUSAP S.A., y demás instancias competentes interesadas.

ARTÍCULO CUARTO. – DEJAR sin efecto cualquier dispositivo normativo que se oponga a la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO. – DISPONER la publicación de la presente resolución y anexos (folios 07) en el portal institucional www.emusap.com.pe y en el Portal de Transparencia de la EPS EMUSAP S.A.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.




Ing. César Richard Espinoza Tapia
GERENTE GENERAL



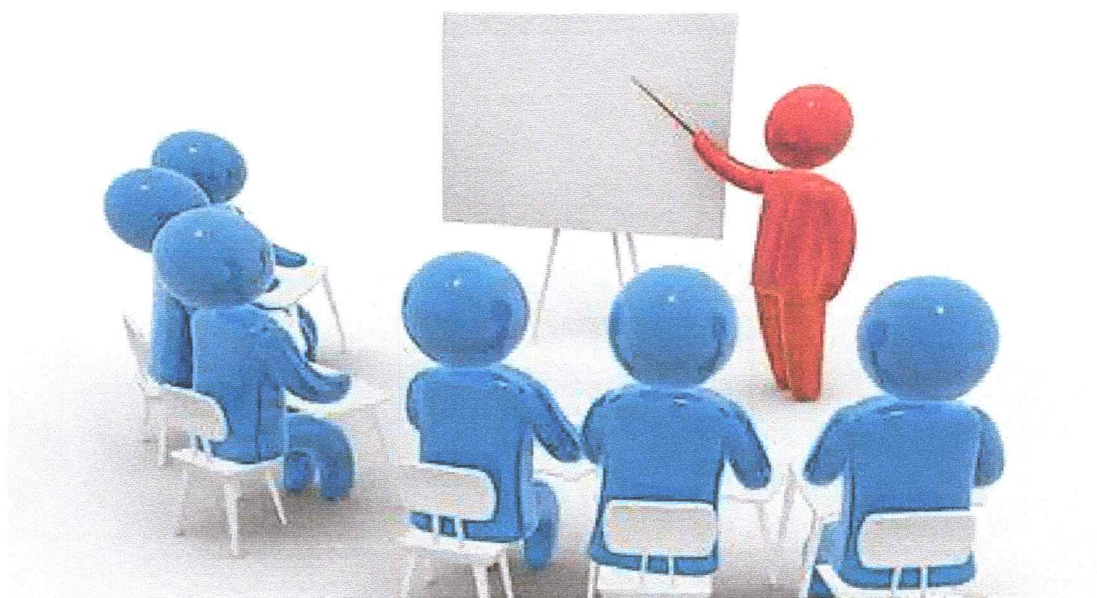
C.c.

Archivo

Reg.

251292003

Empresa Prestadora Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Amazonas Sociedad Anónima “EMUSAP S.A.”



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DE EMUSAP S.A.

PERIODO 2025

PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DE EMUSAP S.A.

CORRESPONDIENTE AL AÑO FISCAL 2025

I. GENERALIDADES

El Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2025, constituye un instrumento que determina las prioridades de desarrollo profesional e individual de los trabajadores, para el mejoramiento continuo de las actividades laborales; con el objetivo de implementar formas óptimas de trabajo. Por consiguiente, el plan va dirigido al perfeccionamiento técnico y teórico de los trabajadores, lo que propiciara producir resultados laborales de calidad, con responsabilidad y eficacia.

La capacitación contribuye elevar el rendimiento del potencial humano de la Empresa Prestadora Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Amazonas Sociedad Anónima. "EMUSAP S.A.", aplicado de manera organizada y sistémica para que el personal adquiera conocimientos y habilidades específicas relativas a su trabajo, como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, que permitirá el mejoramiento en la calidad de prestación de servicios de saneamiento, como de la gestión económica, financiera y el de la gobernabilidad de la EPS, el presente plan de Capacitación orienta esfuerzos a cumplir con los objetivos antes mencionados, garantizando un personal altamente calificado, que contribuya a elevar el rendimiento y la eficiencia en sus labores en un marco de responsabilidad comprometido y consciente de la importancia de su labor, asegurando la calidad de trabajo con eficacia y eficiencia.

El plan Anual se orienta a evitar la dispersión de esfuerzos y recursos, las superposiciones y/o aislamiento de acciones de capacitación de los distintos niveles de gestión, promoviendo asimismo la racionalidad, coherencia, visión integral del accionar, equilibrio en términos de la cobertura, desarrollo de competencias del recurso humano en función a la mejora del desempeño y asegurar la calidad de los servicios y sentido organizacional, incorporando medios modernos de tecnología.

II. JUSTIFICACION

El Capital Humano es el recurso más importante de la empresa, lo forma todo el personal implicado en las actividades laborales, en el cual la conducta y rendimiento de los trabajadores influye directamente en la calidad y optimización de la prestación de los servicios que se brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo, son pilares fundamentales en los que EMUSAP S.A. sustenta sus logros, el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos es un importante instrumento de gestión que sirve para que cada trabajador desarrolle sus conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo en el área de su especialización y de sus competencias en el campo de los valores, actitudes como el compromiso social, de allí sus proyecciones como una herramienta imprescindible para el mejoramiento continuo del desempeño personal y colectivo, posibilitando una mejor contribución del potencial humano en el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión de EMUSAP S.A. como Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento.

El Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2025; está estructurado tomando como referencia el Plan de Fortalecimiento de Capacidades 2023 - 2028, donde se identifican las necesidades de desarrollo personal, dado por las respectivas oficinas de la empresa

que involucra a todos los trabajadores de la Empresa sin postergación de ningún nivel, buscando potenciar el talento humano de una manera más directa y eficaz.

La capacitación está orientada a generar un cambio de actitud de todos los trabajadores de EMUSAP S.A., creando un clima laboral más satisfactorio, aumentando la motivación y propiciando la receptividad de las nuevas normas, tecnología moderna, estándares de productividad y excelencia en forma coherente con plasmados.

III. OBJETIVO

El objetivo del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2025, en la empresa EMUSAP S.A. para la ejecución desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permitan a los trabajadores en general de la Empresa Prestadora Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Amazonas Sociedad Anónima. "EMUSAP S.A." Empresa Prestadora Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Amazonas Sociedad Anónima. "EMUSAP S.A."; a partir de una clara comprensión de la importancia de los procesos de capacitación generando el fortalecimiento de la capacidad para conseguir el cambio de los procesos rutinarios en el funcionamiento de la EPS, con el soporte de los recursos humanos. Promover el cambio actitudes a fin de contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementando la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo, a partir del desarrollo de conocimientos y de la actualización de la normatividad legal vigente para mejorar el desempeño de sus labores, para elevar y mantener un buen nivel de eficiencia y eficacia individual y del rendimiento colectivo.

IV. BASE LEGAL

Para la ejecución eficiente de sus responsabilidades, brindando oportunidades de desarrollo personal y modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

- 4.1- Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.
- 4.2- Decreto Legislativo N° 1280, que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios General de Servicios de Saneamiento.
- 4.3- Decreto supremo N° 019-2017-VIVIENDA que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.
- 4.4- Reglamento Interno de Trabajo de EMUSAP S.A.
- 4.5- Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- 4.6- Plan de Fortalecimiento de capacidades 2023 – 2028
- 4.7- Directiva de capacitación del personal de EMUSAP S.R.L.

V. MODALIDADES DE CAPACITACION QUE SE PLANTEA

En el presente Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, se plantea la modalidad de Capacitación a Corto Plazo, que comprende los siguientes niveles:



5.1 Reforzamiento.- Que consiste en lograr una mejora en la competencia ya adquirida.

5.2 Actualización.- Que consiste en lograr nuevos conocimientos sobre la formación base y la difusión de los avances científicos, tecnológicos y cambios realizados.

VI. DE LA CAPACITACION

El Plan Anual de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos para el año 2025, comprende los aspectos teniendo en consideración los principales siguientes ejes debidamente identificados en que se basa la gestión:

MACROPROCESO DE GESTION GERENCIAL

➤ Gestión Gerencial

- Capacitación Implementación del Sistema de Control Interno (CGR)
- Taller sobre Control Interno, para los Funcionarios y Servidores Públicos de la alta dirección y órgano o unidades funcionales que participan en la implementación del SCI (CGR)
- Charla sobre Ética e Integridad y la Importancia De La Gestión Pública (CGR)
- Gestión de Riesgos (CGR)
- Fortalecer Talleres de motivación en liderazgo, coaching y relaciones humanas (empatía, asertividad, solución de conflictos), enfocando las competencias de comunicación, inteligencia emocional, entre otras.

➤ Desarrollo y presupuesto

- Fortalecer capacidades para elaboración e implementación del sistema de planificación de corto, mediano y largo plazo a todo nivel de la EPS

MACROPROCESO DE GESTION ADMINISTRATIVA

➤ Contabilidad

- Desarrollar capacidades para una buena calificación de los costos directos e indirectos por centro de costos.

➤ Tesorería y Finanzas

- Fortalecer capacidades de administración, programación, ejecución y control de los fondos de la empresa.

➤ Logística y Control Patrimonial

- Capacitación en la Nueva Ley de Contrataciones del Estado sus modificaciones con la finalidad mantener actualizado al personal de Logística, en normatividad vigente sobre contrataciones del Estado.
- Capacitación técnico-profesional y consolidación sobre gestión de almacenes

➤ Recursos Humanos

- Curso Gestión de evaluación del Desempeño Laboral para el desarrollo profesional y éxito organizacional.

➤ Seguridad y Salud en el Trabajo

- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ergonomía.
- Importancia de los Exámenes médicos ocupacionales.
- Matriz IPERC





MACROPROCESO GESTION OPERATIVA

➤ Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección

- Capacitación Instalación, manejo de válvulas en Distribución de redes, Mantenimiento, de diferentes tipos de válvulas hidráulicas.
- Capacitación permanente para detección de fugas y monitoreo de presiones

MACRO PROCESO GESTION COMERCIAL.

➤ Cobranzas, Conexiones y Control Comercial

- Fortalecer capacitación del personal para desarrollar un catastro eficiente de acuerdo a la dinámica catastral adecuado y técnico y los procedimientos de su ejecución.



VII.- PROGRAMACION DE LAS ACTIVIDADES Y COSTO TENTATIVO DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DEL EJERCICIO FISCAL 2025

| Nº | Nombre de la Actividad de Capacitación Detectada | Trimestre Tentativo de Realización | Nº Estimado de Participantes | | | Costo Estimado de la Capacitación |
|------------|--|------------------------------------|------------------------------|---------|----------|-----------------------------------|
| | | | Profesional | Técnico | Operario | |
| 1 | GESTIÓN GERENCIAL | | | | | 1,500.00 |
| 1.1 | Gestión Gerencial | | | | | 1,000.00 |
| | Capacitación Implementación del Sistema de Control Interno (CGR) | III - IV | 8 | 2 | 13 | 0.00 |
| | Taller sobre Control Interno, para los Funcionarios y Servidores Públicos de la alta dirección y órgano o unidades funcionales que participan en la implementación del SCI (CGR) | III - IV | 20 | 7 | 13 | 0.00 |
| | Charla sobre Ética e Integridad y la Importancia De La Gestión Pública (CGR) | III - IV | 18 | 7 | 13 | 0.00 |
| | Gestión De Riesgos (CGR) | III - IV | 19 | 7 | 13 | 0.00 |
| | Fortalecer Talleres de motivación en liderazgo, coaching y relaciones humanas (empatía, asertividad, solución de conflictos), enfocando las competencias de comunicación, inteligencia emocional, entre otras. | III - IV | 6 | 2 | 0 | 1,000.00 |
| 1.2 | Desarrollo y Presupuesto | | | | | 500.00 |
| | Fortalecer capacidades para elaboración e implementación del sistema de planificación de corto, mediano y largo plazo a todo nivel de la EPS | III - IV | 3 | 2 | 0 | 500.00 |
| 2 | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | 3,500.00 |
| 2.1 | Contabilidad | | | | | 1,000.00 |
| | Desarrollar capacidades para una buena calificación de los costos directos e indirectos por centro de costos. | III - IV | 10 | 2 | 0 | 1000.00 |
| 2.2 | Proceso Tesorería | | | | | 500.00 |
| | Fortalecer capacidades de administración, programación, ejecución y control de los fondos de la empresa | III - IV | 3 | 1 | 0 | 500.00 |
| 2.3 | Logística y Control Patrimonial | | | | | 1,500.00 |
| | Capacitación en la Nueva Ley de Contrataciones del Estado sus modificaciones con la finalidad mantener actualizado al personal de Logística, en normatividad vigente sobre contrataciones del Estado | III - IV | 8 | 2 | 0 | 1,000.00 |
| | Capacitación técnico-profesional y consolidación sobre gestión de almacenes | III - IV | 2 | 1 | 0 | 500.00 |
| 2.4 | Recursos Humanos | | | | | 500.00 |
| | Curso gestión de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo profesional y éxito organizacional. | II - IV | 6 | 1 | 0 | 500.00 |

| | | | | | | |
|------------|--|----------|----|---|----|-----------------|
| 2.5 | Seguridad y Salud en el Trabajo | | | | | 0.00 |
| | Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. | II - IV | 18 | 7 | 13 | 0.00 |
| | Ergonomía. | II - IV | 18 | 7 | 13 | 0.00 |
| | Importancia de los Exámenes médicos ocupacionales. | III - IV | 18 | 7 | 13 | 0.00 |
| | Matriz IPERC. | III - IV | 18 | 7 | 13 | 0.00 |
| 3 | GESTION OPERATIVA | | | | | 1,400.00 |
| 3.1 | Mantenimiento de Redes de Distribución y Recolección | | | | | 1,400.00 |
| | Capacitación Instalación, manejo de válvulas en Distribución de redes, Mantenimiento, de diferentes tipos de válvulas hidráulicas. | III - IV | 8 | 2 | 13 | 800.00 |
| | Capacitación permanente para detección de fugas y monitoreo de presiones | III - IV | 8 | 2 | 13 | 600.00 |
| 4 | GESTION COMERCIAL | | | | | 800.00 |
| 4.1 | Cobranzas, Conexiones y Control Comercial | | | | | 800.00 |
| | Fortalecer capacitación del personal para desarrollar un catastro eficiente de acuerdo a la dinámica catastral adecuado y técnico y los procedimientos de su ejecución | III - IV | 2 | 2 | 0 | 800.00 |
| | TOTAL | | | | | 7,200.00 |

VIII.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Las actividades programadas son traducidas en necesidades presupuestales, las cuales deben estar contenidas en la Estructura Funcional Programática Presupuestal del Ejercicio Fiscal 2025 y su financiamiento con recursos directamente recaudados de EMUSAP S.A., por lo que según el numeral VII, el costo tentativo de Capacitación asciende a S/. 7,200.00 el cual no incluye algunas actividades programadas.

IX.- METAS

9.1 80% del plan Anual de capacitación ejecutado al 31.12.2025

9.2 80% del personal administrativo técnico capacitado al 31.12.2025

X.- ESTRATEGIAS

10.1 Capacitación flexible

10.2 búsqueda de financiamiento en otras instituciones o becas

10.3 Monitoreo y evaluación permanente del proceso de capacitación.

10.4 Replica de las capacitaciones a los trabajadores.

Chachapoyas, Abril del 2025