

## Política de Gestión de Recursos Humanos en la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A.

La política de Gestión de Recursos Humanos de la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A. es la guía orientadora para ejecutar acciones administrativas enfocadas hacia los trabajadores de la EPS, y constituyen una base para una gestión eficaz de los mismos en la EPS. La gestión de los Recursos Humanos de la EPS se efectúa en base al enfoque de competencias.

La Política ha sido elaborada en concordancia con la misión y visión de la EPS, la que determinan su razón de ser y su visualización de futuro; y alineada a la Política Nacional de Saneamiento.

### Objetivos Estratégicos de Recursos Humanos

Los objetivos estratégicos de Recursos Humanos, desarrollados por la gerencia en base a la Política y el Plan Nacional de Saneamiento vigentes son:

1. Impulsar un diseño de estructura organizacional acorde al tamaño y a las necesidades de la empresa, que permita cubrir las funciones necesarias que la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A. requiere.
2. Impulsar una política de contratación que permita generar las condiciones para asegurar una adecuada renovación de los cuadros de personal requeridos según lo perfiles de cargos, en base a la meritocracia.
3. Impulsar el diseño de una política y esquema de remuneraciones del personal que cumpla con las normas vigentes.
4. Fortalecer, desarrollar y evaluar al recurso humano de la EPS con adecuados programas de capacitación requeridos para mejora de competencias.

### Objetivos Específicos de Recursos Humanos

- a) Promover el desarrollo de una gestión moderna y una estructura organizacional adecuada que anticipe, oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos de la EPS, desarrollando una administración que promueva el desarrollo de competencias de los trabajadores.
- b) Fortalecer la Gestión de Recursos Humanos a través de los mandos medios, apoyando, orientando y asesorándolos, para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- c) Desarrollar el sistema de Gestión de Recursos Humanos basado en competencias que contenga políticas y procedimientos que permitan cumplir con las normativas vigentes.
- d) Fomentar el sentido de servicio al ciudadano, compromiso, identidad, e integridad en las actuaciones de los trabajadores de la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A.
- e) Promover en la EPS la comunicación a todo nivel, la cooperación, la gestión por resultados y el respeto, así como la participación y compromiso de los trabajadores de la EPS.
- f) Promover un buen clima laboral sustentados en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas; en promoción del mejoramiento de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de trabajo y el desarrollo de acciones de prevención de riesgos.

## Políticas de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos en la EPS EMAPA SAN MARTIN S.A.

### 1. Política de contratación e ingreso de personal

La EPS empleara estrategias de atracción de talento, mediante concursos públicos de méritos; se garantizará la incorporación de personal calificado que cumplan los requisitos del perfil de puestos establecidos.

### 2. Política General de Desarrollo de Recursos Humanos

La EPS se orienta a conseguir mayores niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de saneamiento, a través del desarrollo de los trabajadores, y con su compromiso en el logro de los objetivos estratégicos; para ello la EPS fortalecerá la capacitación, el perfeccionamiento y la evaluación del desempeño como herramientas de gestión.

### 3. Política de Inducción y Capacitación

La EPS vela y promueve la capacitación, actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades de todo su personal, desarrollando las competencias requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, facilitando a la vez su adaptación a la organización (a través de un proceso de inducción); a los cambios culturales y tecnológicos, contribuyendo a su desarrollo personal.

### 4. Política de Remuneraciones

La EPS se compromete a desarrollar e implementar una escala salarial que pueda ser solventado por la empresa con recursos propios. La EPS realiza negociaciones colectivas y convenios que cumplan con las normas y limitaciones de las leyes que se establecen para el sector público, en un marco de transparencia.

### 5. Política de Evaluación de Rendimiento

La EPS desarrollará y ejecutará un proceso de Evaluación del rendimiento que orientare el actuar de su personal hacia la mejora continua del rendimiento mediante un proceso de evaluación del rendimiento transparente e informado.

### 6. Política sobre seguridad y salud en el trabajo

La EPS se orienta a mejorar las condiciones de trabajo y elevar los niveles de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, subcontratistas y visitantes, realizando una gestión responsable en materia de seguridad

### 7. Política de relaciones laborales armoniosas

La EPS promueve un marco favorable de relaciones laborales adecuadas, manteniendo abiertos los canales de diálogo y comunicación con los trabajadores, fomentando así adecuadas relaciones de trabajo para la adaptación de la organización a la Política Nacional de Saneamiento.

### 8. Política de Bienestar Social

La EPS promueve el bienestar físico y mental de los trabajadores en su entorno laboral y familiar, mediante la implementación de programas sociales que repercutan en un ambiente laboral y social adecuados.



## 9. Política de ética y valores empresariales

La EPS fomenta el cumplimiento del código de ética, basado en los valores fundamentales de la empresa (respeto a las personas, ética, trabajo en equipo, compromiso con la calidad, orientación a resultados), fomentando a todo nivel su difusión, interiorización y práctica.

22/10/2021



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 162-2021-EMAPA-SM-SA-GG

Tarapoto, 04 de noviembre de 2021

### VISTO:

El Memorando N° 088-2021-EMAPA-SM-SA-GG, de fecha 04 de noviembre de 2021, en la que la Gerencia General solicita la Implementación de Acuerdo Adoptado en Sesión Ordinaria N° 010-2021, de fecha 29 de octubre de 2021, de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.; y,

### CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPA SAN MARTÍN 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, por las Municipalidades de : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALLAGA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL DORADO y MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BELLAVISTA, incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por el Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N° 12-2015 de fecha 22 de setiembre del 2015, acuerdo que fue ratificado por Sesión N° 015-2015 de fecha 27 de noviembre de 2015, y por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - MVCS mediante la Resolución Ministerial N° 337-2015-VIVIENDA de fecha 18 de diciembre del 2015.

Que, mediante Decreto Supremo N° 019-2017-VIVIENDA, de fecha 26 de junio de 2017, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280 - Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, la misma que en su artículo 151°, establece que las empresas prestadoras tienen la obligación de aprobar su Código de Buen Gobierno Corporativo.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 431-2017-VIVIENDA, de fecha 08 de noviembre de 2017, se aprobó el "Modelo de Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas Prestadoras de Servicio de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal".

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 188-2017-EMAPA-SM-SA-GG, de fecha 29 de diciembre de 2017, se resolvió en designar al Comité de Buen Gobierno Corporativo de EMAPA SAN MARTÍN S.A., la misma se actualizó tal designación, mediante la Resolución de Gerencia General N° 027-2019-EMAPA-SM-SA-GG, de fecha 01 de febrero de 2019.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA, de fecha 07 de marzo de 2019, se aprobó la "Metodología de Evaluación y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal".

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 189-2019-EMAPA-SM-SA-GG, de fecha 15 de noviembre de 2019, se Aprobó el "Plan para Implementar los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo".



Que, mediante Resolución Ministerial N° 127-2020-VIVIENDA, de fecha 30 de junio de 2020, se aprobó la modificación de los artículos 2° y 3° de la Resolución Ministerial N° 081-2017-VIVIENDA, que aprueba la "Metodología de Evaluación y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal".



Que, mediante Informe N° 087-2021-EMAPA-SM-SA-GG, de fecha 26 de octubre de 2021, la Gerente General, solicita a la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., la aprobación de la "POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.", como parte del Estándar 29: Trato Responsable del Personal, descrito en el numeral 3.1 del citado informe, la cual contempla los criterios formales y factuales, las mismas que son parte de la implementación del Gobierno Corporativo de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.



Que, mediante Acuerdo N° 1, en el numeral 1.1. se aprueba la "Política de Gestión de Recursos Humanos en la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A. en el marco de la implementación del estándar 29 - Trato Responsable del Personal del Código de Buen Gobierno Corporativo, contenido en el Informe N° 087-2021-EMAPA-SM-SA-GG, y así mismo en el numeral 1.2. se encarga a la Gerencia General emitir el acto resolutivo respectivo, socializar y difundir la política aprobada a todo su personal mediante su inclusión en la página web, correos institucionales y/u otros medios publicitarios dentro de la empresa, adoptado en Sesión Ordinaria N° 010-2021, de fecha 29 de octubre de 2021, por parte de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.

Estando a los fundamentos expuestos precedentemente, y conforme a lo normado por el Decreto Legislativo N° 1280 - Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento; su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2017-VIVIENDA; Resolución Ministerial N° 431-2017-VIVIENDA - donde se aprueba el "Modelo de Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas Prestadoras de Servicio de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal"; Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA - donde se aprobó la "Metodología de Evaluación y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal", modificado mediante Resolución Ministerial N° 127-2020-VIVIENDA; y en uso de las atribuciones conferidas por el Estatuto de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- FORMALIZAR LA APROBACIÓN** de la "POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.", en el marco de la implementación del Estándar 29: Trato Responsable del Personal del Código de Buen Gobierno Corporativo, el mismo que fue aprobado en el Acuerdo N° 1 numeral 1.1 de la Sesión Ordinaria N° 10-2021, de fecha 29 de octubre de 2021, por parte de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., la misma que se adjunta a la presente en tres (03) folios, debidamente refrendados.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.

([www.emapasanmartin.com](http://www.emapasanmartin.com)), correos institucionales y/u otros medios publicitarios y su difusión dentro de la empresa, a cargo del Jefe de la Oficina de Tecnología de Información y Comunicaciones y Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, bajo responsabilidad.

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCOMENDAR** a la Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Recursos Humanos, inicie las acciones correspondientes para la implementación de la "POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A."

**ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR** el contenido de la presente resolución a las Gerencias de Línea, Jefaturas de Oficina de la Sede Central y Oficinas Zonales.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase



*Maria Isabel Garcia Hidalgo*  
**ING. MARIA ISABEL GARCIA HIDALGO**  
Gerente General