

VISTO:

El Informe N° 000092-2026-EMAPA-SM-SA-GAF, de fecha 27 de marzo de 2026, emitido por la Gerente de Administración y Finanzas, mediante el cual solicita a la Gerencia General, la aprobación mediante Resolución de Gerencia General, del **“PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.”**, periodo 2026-2029 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 Resolución de Gerencia General N° 155-2022-EMAPA-M-SA-GG, de fecha 20 de setiembre de 2022, se aprobó el **“Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de EMAPA SAN MARTÍN S.A.”**, correspondiente al periodo 2022-2026, el cual consta de 112 folios, debidamente refrendados que en anexo forman parte de la presente resolución.

Que, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, precisa en el **Artículo 10º** que, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Que, en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se establece en el **Artículo 9º** que, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

Que, mediante Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA, se aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 1280 – Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, mediante el cual se establece en el **Artículo 48°**, numeral **48.1** señala que, el Ente rector, en el marco del Esquema Fortalecimiento de Capacidades - EFC u otro mecanismo, ejecuta a nivel nacional, con recursos propios o provenientes de la cooperación internacional no reembolsable, a través de sus órganos, programas, entidades y organismos públicos adscritos y la participación de los integrantes del EFC, intervenciones de fortalecimiento a los prestadores de servicios de agua potable y saneamiento, acorde con los Lineamientos Estratégicos del EFC, para la mejora de la gestión y sostenibilidad de los servicios de agua potable y saneamiento. Y, en el numeral **48.2** indica que, El EFC incluye la gestión institucional, la gestión empresarial, la gestión económico-financiera, gestión del recurso humano y la gestión técnico-operativa. La planificación de las acciones para el fortalecimiento de capacidades debe incluir el impacto esperado en cuanto a la mejora de la gestión de los servicios de agua potable y saneamiento a nivel nacional.

Que, mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, se aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece en el **TÍTULO III CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**, específicamente en el **Artículo 84°** que, el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos. A su vez en el **Artículo 85°** que, el empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias. Y, asimismo, en el **Artículo 86°** que, las acciones de capacitación tendrán las siguientes finalidades: a) Incrementar la productividad; b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza; c) Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña; d) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; y e) Prevenir riesgos de trabajo.

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 000207-2023-EMAPA-SM-SA-GG, de fecha 31 de diciembre de 2023, se formalizó la aprobación del “Reglamento de Organización y Funciones – ROF, y Organigrama de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.”, la misma que fue aprobado en el Acta de la Sesión Ordinaria N° 008-2023, de fecha 29 de diciembre de 2023, por la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A., en el Acuerdo N° 5, numeral 5.2., el mismo que consta de setenta y tres (73) folios y que forman parte integrante de la presente Resolución. Es así que, del **Reglamento de Organización y Funciones – ROF**, se evidencia en el **TÍTULO II, CPÍTULO V – ÓRGANO DE APOYO, Artículo 37°**, expresa que, las funciones atribuibles al Plan de Capacitación y Desarrollo, donde la Oficina de Recursos Humanos es la encargada de conducir la planificación, ejecución y evaluación del proceso de capacitación.

Que, mediante Resolución de Consejo Directivo N° 00077-2024-SUNASS-CD, de fecha 13 de diciembre de 2024, se aprobó fórmula tarifaria, estructura tarifaria y metas de gestión, así como los costos máximos de las unidades de medida de las actividades requeridas para determinar el precio de los servicios colaterales que se aplican a EMAPA SAN MARTÍN S.A. para el periodo regulatorio 2025-2029, de acuerdo con lo especificado en los Anexos N° 1, 2, 3 y 4, respectivamente, y de conformidad con el estudio tarifario de la referida empresa. Indicándose dentro de su contenido la necesidad de asegurar la sostenibilidad técnica, económica y financiera, lo cual implica no solo inversiones en infraestructura y equipamiento, sino también el fortalecimiento continuo del capital humano, como eje

fundamental para la mejora de la calidad del servicio de agua potable y alcantarillado sanitario.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, de fecha 31 de diciembre de 2025, se formalizó el Acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 20-2025-CD, mediante el cual se aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” y sus Anexos N° 1, 2 y 3, que forma parte integrante de la presente Resolución de Presidencia Ejecutiva. La misma que tiene por objetivo establecer las responsabilidades, reglas, procedimiento e instrumentos que deben aplicar las entidades públicas para la planificación, ejecución y evaluación del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Que, mediante Informe Técnico N° 000014-2026-EMAPA-SM-SA-ORH, de fecha 26 de marzo de 2026, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, remite a la Gerencia de Administración y Finanzas, el **“PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.”, periodo 2026-2029**; ante ello y luego de haber realizado el análisis correspondiente, concluyó indicando que: **1.** El Plan ha sido elaborado conforme a la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” y en el marco de la ejecución de la Ficha F-01-GA-PMO del Estudio Tarifario Periodo regulatorio 2025-2026 dispuesto por SUNASS, contribuyendo al cumplimiento de los compromisos institucionales. **2.** La incorporación de la Capacitación en Agua No Facturada (ANF) constituye una acción adicional a lo previsto en el Estudio Tarifario, el cual está financiada con recursos RDR y permitirá mejorar la eficiencia operativa y comercial de la EPS. Y **3.** En virtud de lo expuesto, corresponde dejar sin efecto el “Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de EMAPA SAN MARTIN S.A. correspondiente al periodo 2022-2026” aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 155-2022-EMAPA-SM-SA y adoptar el nuevo “Plan de Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos de la EPS EMAPA San Martín S.A. Periodo 2026–2029”, puesto que cumple con las disposiciones emitidas por la SUNASS en el marco del Estudio Tarifario periodo regulatorio 2025-2029. Finalmente, recomendó lo siguiente: Aprobar el **PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EPS. EMAPA SAN MARTÍN S.A. PERIODO 2026-2029**, mediante la emisión del acto resolutivo, y dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N°155-2022-EMAPA-SM-SA, a fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones regulatorias establecidas por la SUNASS y la adecuada articulación con el Estudio Tarifario periodo regulatorio 2025-2029.

Que, mediante documento señalado en el VISTO, la Gerencia de Administración y Finanzas, la aprobación mediante Resolución de Gerencia General, del **“PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.”, periodo 2026-2029** dejar sin efecto la Resolución de Gerencia General N° 155-2022-EMAPA-SM-SA-GG.

Estando a lo expuesto en los considerandos anteriores; de conformidad con lo normado en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 1280 – Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, en el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en la Resolución de Gerencia General N° 000207-2023-EMAPA-SM-SA-GG, que formaliza la aprobación del “Reglamento de Organización y Funciones – ROF, en la Resolución de Consejo Directivo N° 00077-2024-

SUNASS-CD, que aprueba la fórmula tarifaria, estructura tarifaria y metas de gestión, así como los costos máximos de las unidades de medida de las actividades requeridas para determinar el precio de los servicios colaterales que se aplican a EMAPA SAN MARTÍN S.A. para el periodo regulatorio 2025-2029, en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, que formaliza el Acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 20-2025-CD, mediante el cual se aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”; contando con el VºBº de la Gerencia de Administración y Finanzas, de la Gerencia de Asesoría Jurídica y de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos; y, en uso de las facultades conferidas por el Estatuto Social de la **EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.**

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el “**PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DE EMAPA SAN MARTÍN S.A.**”, periodo 2026-2029, el cual consta de sesenta y ocho (68) folios, debidamente refrendados, y que en anexo forman parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR IN EFECTO la Resolución de Gerencia General N° 155-2022-EMAPA-SM-SA-GG, de fecha 20 de setiembre de 2022.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, como responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación del “**PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DE EMAPA SAN MARTÍN S.A.**”, periodo 2026-2029; y a la Jefatura de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, la publicación en el portal institucional de la **EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.** (www.emapasanmartin.com); bajo responsabilidad.

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

Regístrese, Publíquese y Notifíquese

(Documento Firmado Digitalmente)

ING. CÉSAR RICHARD ESPINOZA TAPIA
Gerente General
EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.