

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 38 -2023-GG-EPS.EMAPICA S.A.

Ica, 16 de mayo de 2023.

VISTOS:

El Informe N° 666-2023-OPME-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 03 de mayo de 2023, sobre Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2023 – EPS EMAPICA S.A.

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPICA 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 las Municipalidades Provinciales de Ica y Palpa, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es la localidad de Ica, Parcona, Los Aquijes y Palpa. Incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N° 019-2016 de fecha 06 de septiembre de 2016, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS mediante la Resolución Ministerial N° 345-2016-VIVIENDA de fecha 06 de octubre del 2016;

La EPS EMAPICA S.A., tiene por objetivo social regular en forma total o parcial servicios de saneamiento que comprende la prestación regular de servicios de agua potable y 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 brindan, un personal motivado, capacitado y trabajando en quipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros;

El plan de Capacitación y desarrollo de Recursos Humanos 2023-EPS EMAPICA S.A., tiene por objetivo mejorar las habilidades de sus empleados, estimular y/o actualizar los conocimientos y actitudes necesarias para cubrir las necesidades de la empresa con el objetivo de mejorar su rendimiento; asimismo, que las Gerencias, Oficinas de la EPS EMAPICA fortalezcan el Sistema de Control Interno como herramienta de gestión permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y promover una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente;

Que, en el marco del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la EPS EMAPICA S.A., en el artículo 13° numeral 13.7, la Gerencia General en ejercicio de sus funciones está facultada para "Proponer o aprobar las directivas, guías, manuales, protocolos, instructivos y procedimientos de administración, recursos humanos, finanzas, presupuesto, inversión pública, relaciones institucionales y otras, en concordancia con lo que establezca el directorio, así como la normativa de dichas materias que le son aplicables, dando cuenta al Directorio de la aplicación de las mismas";

Que, mediante Informe N° 666-2023-OPME-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 03 de mayo de 2023, el jefe de la Oficina de Planeamiento y Modernización Empresarial, remite el Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2023 - EPS EMAPICA S.A. recomendando su aprobación mediante acto resolutivo;

En virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes, y considerando la importancia de la capacitación al personal de la EPS EMAPICA S.A., resulta necesario aprobar vía acto resolutivo el Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos 2023 – EPS EMAPICA S.A.

...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 38 -2023-GG-EPS.EMAPICA S.A.

Con el visto de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Planeamiento y Modernización Empresarial, y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto Social de la empresa;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el **PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 2023 – EPS EMAPICA S.A.**, el mismo que se anexa y forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos sea el responsable de realizar el control, registro, desarrollo y ejecución del Plan y del Cronograma de Capacitación del Personal, así como de la presentación de la información Trimestral a la Gerencia General de las capacitaciones realizadas.

ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER que la Oficina de Imagen y Comunicaciones, sea el responsable de efectuar el monitoreo y coordinación con las áreas respectivas la publicación del desarrollo de las capacitaciones de acuerdo al cronograma.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la asistente administrativo de la Gerencia General, remita la presente Resolución y su anexo al presidente de la Comisión de Dirección Transitoria (CDT) de EPS EMAPICA S.A., para su conocimiento y fines competentes.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER que la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones sea el responsable de la logística para el desarrollo de las capacitaciones programadas, de generar y comunicar oportunamente el Link de acceso a la capacitación y el control de asistencia, al personal de la EPS para su participación, así como, proceder a publicar la presente resolución y su anexo en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A. (www.emapica.com.pe).

ARTÍCULO SEXTO.- NOTIFICAR la presente resolución y su anexo a las Gerencias de Línea, de Apoyo y Asesoría, Administraciones Zonales, Oficinas, y demás instancias competentes interesadas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE




ING. RAUL ADOLFO LINARES MANCHEGO
GERENTE GENERAL
EPS EMAPICA S.A.

**PLAN DE CAPACITACION Y
DESARROLLO DE RECURSOS
HUMANOS 2023 - EPS EMAPICA S.A.**

PLAN DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS 2023 - EPS EMAPICA S.A.

1. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

La EPS EMAPICA S.A., es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma de sociedad anónima, cuyo accionariado esta suscrito y pagado en su totalidad por las Municipalidades Provinciales de Ica y Palpa, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Tiene por objeto social prestar en forma total o parcial servicios de saneamiento que comprenden la prestación regular de: servicios de agua potable, alcantarillado sanitario y tratamiento de aguas residuales para disposición final o rehúso y disposición sanitaria de excretas.

2. JUSTIFICACION

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es 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 los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar, o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de la EPS EMAPICA S.A.

3. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en la EPS EMAPICA S.A.



4. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- Generar un ambiente de cambio de actitud, de intercambio de conocimientos y de identificación institucional.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.



5. OBJETIVO

Mejorar las habilidades y competencias de sus empleados, estimular y/o actualizar los conocimientos y actitudes necesarias para cubrir las necesidades de la empresa con el objetivo de mejorar su rendimiento.

Lograr que las Gerencias, Oficinas de la EPS EMAPICA S.A. fortalezcan el Sistema de Control Interno como herramienta de gestión permanente, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y promover una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.



5.1 Objetivos Generales

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- 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.

5.2 Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

6. METAS

Capacitar al 100% de personal que trabaja en la EPS EMAPICA S.A.

7. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Desarrollo de trabajos prácticos que se deben realizar cotidianamente.
- Presentación de casos casuísticos de su área.
- Realizar reuniones, talleres.
- Capacitaciones virtuales y/o presenciales.
- Metodología de exposición – diálogo participativo, absolución de consultas.

8. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

8.1 Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.



8.2 Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

8.3 Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.



9. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad y competencias de los recursos humanos de la EPS EMAPICA S.A.

Las Gerencias y Oficinas, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, gestionaran con otras instituciones publicas y empresas privadas, la ejecución y participación de ponencias, que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades del personal de la EPS EMAPICA S.A.



10. RECURSOS

10.1 HUMANOS: Lo conforman los participantes, facilitadores y ponentes, expositores

10.2 MATERIALES:

INFRAESTRUCTURA. - Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Gerencia de la empresa.

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Se desarrollarán en forma presencial y/o virtual, a través de los aplicativos informáticos virtuales, mediante la proyección de PPT, Diapositivas, conteniendo el tema estructurado.

Desarrollando una metodología de exposición, dialogo participativo, absolución de consultas.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS. – Esta conformado por: Computadora, equipo multimedia, cámaras y micrófonos, carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO. - Entre ellos tenemos: Encuestas de evaluación, separatas, material de estudio, certificados de participación, etc.

11. RESPONSABILIDADES

- ✓ La Oficina de Recursos Humanos, es la responsable de efectuar el control, registro del desarrollo y ejecución del Cronograma de Capacitación del Personal y de la presentación de la información trimestral a la Gerencia General de las capacitaciones realizadas.
- ✓ La Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, es la responsable de generar y comunicar oportunamente el Link respectivo al personal de la EPS, para su asistencia y participación; así como de la logística necesaria para el normal desarrollo de las capacitaciones presenciales.
- ✓ La Oficina de Imagen y Comunicaciones, es la responsable de efectuar el monitoreo y coordinación con las áreas respectivas, a efectos de publicitar el desarrollo de las capacitaciones de acuerdo al cronograma.
- ✓ Las Gerencias y Oficinas son responsables de cumplir y hacer cumplir el Cronograma de Capacitación Aprobado mediante Resolución de Gerencia General.



12. CRONOGRAMA DE CAPACITACION DEL PERSONAL.

- ✓ El presente cronograma ha sido elaborado en coordinación con las Gerencias y Oficinas de la EPS EMAPICA S.A.
- ✓ Los horarios y las fechas propuestas, podrían tener alguna variación dependiendo de la disponibilidad de los Ponentes.
- ✓ La Capacitación se realizará en forma virtual y/o presencial, se les comunicará a sus correos respectivos, el Link para su ingreso y participación.



CRONOGRAMA - PROGRAMACION DE CAPACITACIONES 2023

GERENCIA/SUBGERENCIA	TEMAS Y/O ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MES/EFERIA												EXPOSITOR	REFERENCIA		
		MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC								
Gerencia General	COMUNICACIÓN INTERNA Y ENDOMARKETING														Galileo Huacana Flores	Informe N° 091-2023-OIC-GG-EPS EMAPICA S.A.	
					X										Marta Tapia Cabrera		
						X											José Anderson Cabrera
Oficina de Imagen Comunitaria y Gestión Social	EDUCACION SANITARIA															Informe N° 009-2023-OG-GAF-EPS EMAPICA S.A.	
Gerencia de Administración y Finanzas	GESTION Y EJECUCION DE GARANTIAS Y CARTAS FIANZAS		X												Carlos Fernando Vargas Espinoza	Informe N° 241-2023-O-RRHH-GAF-EPS EMAPICA S.A.	
																	Carlos Fernando Vargas Espinoza
						X											
Gerencia de Operaciones	LA IMPORTANCIA DE UN BUEN MANEJO DEL AIRE EN SISTEMAS HIDRAULICOS														Martin Peña Miranda	Informe N° 054-2023-GO-EPS EMAPICA S.A.	
															Carlos Espinoza Tarque		
						X									Alfonso Izaq Anayirán		
															Grupo Hidráulica		
															Kopiel		
															Distribución Minera Industrial		
															Pablo Mendoza		
															Química Andina		
															Carlos Espinoza Tarque		
Gerencia Comercial	PLAN DE REDUCCION DE COBRANZA MOROSA						X							Gerencia Comercial	Informe N° 150-2023-GC-EPS EMAPICA S.A.		
										X							
											X						
Gerencia de Asesoría Jurídica	DELITOS EN EL SECTOR SANITARIO							X						Juan Carlos Bueno Rivera	Informe N° 46-2023-GAL-EPS EMAPICA S.A.		
									X					Juan Carlos Bueno Rivera			
														Rolfo Alvarado Reategui			
														Rolfo Alvarado Reategui			
Oficina de Planeamiento y Modernización Empresarial	SISTEMA DE CONTROL INTERNO						X							Rocio Parades Venlez	Informe N° 609-2023-OPME-GG-EPS EMAPICA S.A.		
														Edgar Fuentes Tang			
														Becate Aparcana Vega			
														Ireida Huayta Chanco			
Oficina de Asesoramiento de la Calidad	PLAN DE CONTROL DE CALIDAD								X								
AZ Personal	PLAN DE TRABAJO VMA									X							
AZ Analítica																	
AZ Pública																	

