



# **POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Puno, septiembre de 2022.

	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-GRH-01
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022
		Página: 2 de 3

## POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS DE EMSAPUNO S.A.

**Pilar III** : Gestión.  
**Estándar 29** : Trato responsable del personal.

### 1. OBJETO DE LA POLÍTICA:

La Política de gestión integral de riesgos de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. (en lo sucesivo, Emsapuno S.A. o la empresa) es la guía orientadora para conducir y ejecutar los procesos del Sistema de Administrativo de Personal y velar por la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de acción de la empresa, en concordancia con la misión y visión de la Empresa y alineada a la Política Nacional de Saneamiento.

La política se ha elaborado conforme a la misión y visión de la empresa, que determina su razón de ser y visualización de futuro, conforme a la Política Nacional de Saneamiento y al Plan Nacional de Saneamiento.

### 2. ALCANCE:

La presente política es de cumplimiento obligatorio para todos los órganos, unidades orgánicas, accionistas, directivos, funcionarios, empleados, trabajadores de Emsapuno S.A. en las diferentes etapas de los procesos de la prestación de los servicios. La GIR es una responsabilidad de gestión de cada unidad orgánica.

### 3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Los objetivos de la política son:

- 3.1. Identificar, Impulsar un diseño de estructura organizacional acorde al tamaño y al dimensionamiento real de la empresa, que permita cumplir las funciones en un marco de eficiencia de los trabajadores de EMSAPUNO S.A.
- 3.2. Promover la contratación de profesionales utilizando procesos transparentes y en base al mérito, que sean independientes de los ciclos políticos.
- 3.3. Promover la formación de competencias a través de la capacitación de los colaboradores de EMSAPUNO S.A. en atención a las funciones a desempeñar para fortalecer la prestación de los servicios de saneamiento.
- 3.4. Monitoreo de la satisfacción del personal de la Empresa.
- 3.5. Monitoreo de los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo
- 3.6. Diseñar y aprobar una estructura de remuneraciones y disponer su aplicación conforme a Normas Legales vigentes.
- 3.7. Promover y afirmar el involucramiento del personal con la orientación estratégica, de la empresa, compartiendo su misión visión y objetivos.
- 3.8. Fortalecer, desarrollar y evaluar al recurso humano de la Empresa con un plan de fortalecimiento de capacidades para la mejora de la competencia de los trabajadores.

### 4. LINEAMIENTOS Y COMPROMISOS:

Los lineamientos generales de la política son los siguientes:

#### 4.1. Contratación e ingreso de personal

La empresa 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.

#### 4.2. 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



	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-GRH-01
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022
		Página: 3 de 3

capacitación, el perfeccionamiento y la evaluación del desempeño como herramientas de gestión.

#### 4.3. Inducción y Capacitación

La empresa 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.

#### 4.4. Remuneraciones

La empresa se compromete a desarrollar e implementar una escala salarial que pueda ser solventado por la empresa con recursos propios. La Empresa 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.

#### 4.5. Evaluación de Rendimiento

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

#### 4.6. Seguridad y salud en el trabajo

La empresa 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.

#### 4.7. Relaciones laborales armoniosas

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

#### 4.8. Bienestar social

La empresa 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.

#### 4.9. Ética y valores empresariales

La EPS fomenta el cumplimiento del código de ética, basado en los valores fundamentales de la empresa (vocación de servicio, mejora continua, lealtad, liderazgo, respeto, responsabilidad, compromiso y honestidad) fomentando a todo nivel su difusión, interiorización y práctica.

### 5. RESPONSABLES:

La implementación de la presente política es responsabilidad del Directorio, de la Gerencia General de la Gerencia de Administración y Finanzas y la División de Recursos Humanos.

Las gerencias de Línea, oficinas y demás unidades orgánicas liderado por el Gerente General propicia el involucramiento activo del personal sobre los factores de desempeño más relevantes de la Empresa

La política de recursos humanos deberá ser revisado y/o actualizado como consecuencia de la modificación y evaluaciones periódicas de desempeño a cargo de las diferentes unidades orgánicas responsables de su implementación, revisión y supervisión respectivamente.

La empresa.





# **POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Puno, septiembre de 2022.

	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-GRH-01
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022
		Página: 2 de 3

## POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS DE EMSAPUNO S.A.

**Pilar III** : Gestión.  
**Estándar 29** : Trato responsable del personal.

### 1. OBJETO DE LA POLÍTICA:

La Política de gestión integral de riesgos de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. (en lo sucesivo, Emsapuno S.A. o la empresa) es la guía orientadora para conducir y ejecutar los procesos del Sistema de Administrativo de Personal y velar por la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de acción de la empresa, en concordancia con la misión y visión de la Empresa y alineada a la Política Nacional de Saneamiento.

La política se ha elaborado conforme a la misión y visión de la empresa, que determina su razón de ser y visualización de futuro, conforme a la Política Nacional de Saneamiento y al Plan Nacional de Saneamiento.

### 2. ALCANCE:

La presente política es de cumplimiento obligatorio para todos los órganos, unidades orgánicas, accionistas, directivos, funcionarios, empleados, trabajadores de Emsapuno S.A. en las diferentes etapas de los procesos de la prestación de los servicios. La GIR es una responsabilidad de gestión de cada unidad orgánica.

### 3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Los objetivos de la política son:

- 3.1. Identificar, Impulsar un diseño de estructura organizacional acorde al tamaño y al dimensionamiento real de la empresa, que permita cumplir las funciones en un marco de eficiencia de los trabajadores de EMSAPUNO S.A.
- 3.2. Promover la contratación de profesionales utilizando procesos transparentes y en base al mérito, que sean independientes de los ciclos políticos.
- 3.3. Promover la formación de competencias a través de la capacitación de los colaboradores de EMSAPUNO S.A. en atención a las funciones a desempeñar para fortalecer la prestación de los servicios de saneamiento.
- 3.4. Monitoreo de la satisfacción del personal de la Empresa.
- 3.5. Monitoreo de los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo
- 3.6. Diseñar y aprobar una estructura de remuneraciones y disponer su aplicación conforme a Normas Legales vigentes.
- 3.7. Promover y afirmar el involucramiento del personal con la orientación estratégica, de la empresa, compartiendo su misión visión y objetivos.
- 3.8. Fortalecer, desarrollar y evaluar al recurso humano de la Empresa con un plan de fortalecimiento de capacidades para la mejora de la competencia de los trabajadores.

### 4. LINEAMIENTOS Y COMPROMISOS:

Los lineamientos generales de la política son los siguientes:

#### 4.1. Contratación e ingreso de personal

La empresa empleará 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.

#### 4.2. 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



	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-GRH-01
	<b>POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022
		Página: 3 de 3

capacitación, el perfeccionamiento y la evaluación del desempeño como herramientas de gestión.

#### 4.3. Inducción y Capacitación

La empresa 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.

#### 4.4. Remuneraciones

La empresa se compromete a desarrollar e implementar una escala salarial que pueda ser solventado por la empresa con recursos propios. La Empresa 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.

#### 4.5. Evaluación de Rendimiento

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

#### 4.6. Seguridad y salud en el trabajo

La empresa 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.

#### 4.7. Relaciones laborales armoniosas

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

#### 4.8. Bienestar social

La empresa 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.

#### 4.9. Ética y valores empresariales

La EPS fomenta el cumplimiento del código de ética, basado en los valores fundamentales de la empresa (vocación de servicio, mejora continua, lealtad, liderazgo, respeto, responsabilidad, compromiso y honestidad) fomentando a todo nivel su difusión, interiorización y práctica.

### 5. RESPONSABLES:

La implementación de la presente política es responsabilidad del Directorio, de la Gerencia General de la Gerencia de Administración y Finanzas y la División de Recursos Humanos.

Las gerencias de Línea, oficinas y demás unidades orgánicas liderado por el Gerente General propicia el involucramiento activo del personal sobre los factores de desempeño más relevantes de la Empresa

La política de recursos humanos deberá ser revisado y/o actualizado como consecuencia de la modificación y evaluaciones periódicas de desempeño a cargo de las diferentes unidades orgánicas responsables de su implementación, revisión y supervisión respectivamente.

La empresa.

