

**RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N.º 184 -2021 - EPS SEDALORETO S.A - GG**

Iquitos, noviembre 09 del 2,021

**VISTO:**

El Proveído N° **2770** EPS SEDALORETO S. A, de fecha **09** de **noviembre** del presente año, la Gerencia General, y correo electrónico de fecha 05 de noviembre 2021 insta a proyectar resolución en virtud al informe N°**746**-2021-EPS SEDALORETO S. A, GAF RR. HH, de fecha **26** de **octubre** del 2021, **emitido por el jefe** del Departamento de Recursos Humanos la Propuesta de Política de Gestión de Recursos Humanos de la **EPS SEDALORETO S.A.** y el informe **108-2021-EPS SEDALORETO S.A. GG** de fecha **25/10/2021** de la Gerencia General respecto a la aprobación de la **POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS SEDALORETO S.A. EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ESTÁNDAR 29 – TRATO RESPONSABLE DEL PERSONAL DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.**



**CONSIDERANDO:**

Que, la EPS SEDALORETO 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 Municipalidades Provinciales de Maynas, Alto Amazonas, Requena, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es la localidad de Iquitos, Yurimaguas y Requena. Incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por el Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión N°012-2017, de fecha 22 de junio de 2017, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS mediante Resolución Ministerial N°262-2017-VIVIENDA, de fecha 11 de julio del 2017.



Que, mediante Acta de sesión ordinaria N°**010-2021**, de fecha 28 de **octubre** de 2021, los miembros de la Dirección Transitoria aprueban mediante **Acuerdo N° 01 numeral 1.1. APROBAR LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS SEDALORETO S.A. EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ESTÁNDAR 29 – TRATO RESPONSABLE DEL PERSONAL DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.**



Que, la política de Gestión de Recursos Humanos de la EPS SEDALORETO 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. 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.



Que, Los objetivos estratégicos de Recursos Humanos, desarrollados por la gerencia en base a la Política y el Plan Nacional de Saneamiento vigentes son: 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 SEDALORETO S.A, requiere.

Que, se debe Impulsar una política de contratación que permita generar las condiciones para asegurar una adecuada renovación de los cuadros de personal requeridos según los perfiles de cargos, en base a la meritocracia.

Que, se debe Impulsar el diseño de una política y esquema de remuneraciones del personal que cumpla con las normas vigentes.

Que, se debe Fortalecer, desarrollar y evaluar al recurso humano de la EPS con adecuados programas de capacitación requeridos para mejora de competencias.

Que, su ámbito de aplicación es para todos los trabajadores de la EPS SEDALORETO S.A.



Estando a lo Acordado, con la visación de la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planificación Estratégica y Presupuesto; Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Operaciones, Gerencia de Ingeniería y Gerencia Comercial, con las atribuciones conferidas al Despacho por el Estatuto Vigente;

**SE RESUELVE:**



**Artículo 1º: APROBAR LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS SEDALORETO S.A. EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ESTÁNDAR 29 – TRATO RESPONSABLE DEL PERSONAL DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO;** el siguiente instrumento técnico normativo de gestión que consta de tres (03) páginas como anexo que forma parte de la presente resolución.



**Artículo 2º:** La Gerencia de Administración y Finanzas Mediante el Departamento de Recursos Humanos debe dar cumplimiento a la implementación de la **POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS SEDALORETO S.A,** asimismo debe 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.

**Artículo 3º:** encargar al jefe de la oficina de informática publicar en la página web, la presente Resolución y la Política de Gestión de Recursos Humanos de la **EPS SEDALORETO S.A.**

**REGISTRESE, COMUNIQUESE, ARCHIVASE**

  

---

LIC. JOSE LUIS GARCIA CARDICH  
Gerente General  
EPS SEDALORETO S.A.

## **Política de Gestión de Recursos Humanos en la EPS SEDALORETO S.A.**

La política de Gestión de Recursos Humanos de la EPS SEDALORETO 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 SEDALORETO 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 los 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 SEDALORETO 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 SEDALORETO 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.