



EPS Sedacaj S.A.

EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
DE CAJAMARCA - SOCIEDAD ANONIMA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 056 -2019 - GG/EPS SEDACAJ S.A

Cajamarca, 16 de Abril de 2019

VISTO:

El Oficio Múltiple N° 001-2019-VIVIENDA/MVCS-DNS de fecha 08.01.2019, mediante el cual hace referencia de los lineamientos Estratégicos del Sistema de Fortalecimiento de Capacidades (SFC) para el Fortalecimiento de los Prestadores de Servicios de Saneamiento, con la Resolución Ministerial N° 435-2018-VIVIENDA; y el Memorandum Múltiple N° 061-2019-GG/EPS SEDACAJ S.A., en donde se requiere adoptar las acciones necesarias, para implementar el Fortalecimiento de Capacidades para el Fortalecimiento de los Prestadores de Servicios de Saneamiento.

CONSIDERANDO:

Que, la empresa SEDACAJ S.A., es una sociedad anónima en virtud de lo dispuesto por la Ley General de Servicios de Saneamiento Ley N° 26338 y Texto Único Ordenado de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 023-2005-VIVIENDA, modificaciones y demás normas concordantes, la Ley General de Sociedades N° 26887; y de carácter municipal; con autonomía económica, administrativa, técnica y financiera, con personería jurídica de derecho público;

Que, de conformidad con la Ley N° 26338, Ley de Servicios de Saneamiento y el Decreto Supremo N° 023-2005-VIVIENDA, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley General de Servicios de Saneamiento, se establece que le corresponde al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, formular, normar, dirigir, coordinar, ejecutar y supervisar la política nacional y acciones del sector en materia de saneamiento.

Que, de conformidad a la Resolución Ministerial N° 435-2018-VIVIENDA, que aprueba los Lineamientos Estratégicos del Sistema de Fortalecimiento de Capacidades (SFC) para el fortalecimiento de los Prestadores de Servicios de Saneamiento.



EPS Sedacaj S.A.

EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
DE CAJAMARCA - SOCIEDAD ANONIMA

Que, mediante Resolución Ministerial N° 693-2008-VIVIENDA de fecha 03 de noviembre de 2008, aprueba los criterios de elegibilidad para la Asignación de Recursos en el Sector Saneamiento y los Procedimientos para su implementación;

Que, mediante Resolución Ministerial N°103-2009-VIVIENDA, se establece que la Dirección Nacional de Saneamiento (DNS) a través de su unidad orgánica, la Dirección de promoción y Desarrollo, está encargada de promover acciones que fortalezcan el desempeño de los prestadores de servicios y de las instituciones del sector saneamiento y así mismo tiene como función dirigir, coordinar y promover el Sistema de Fortalecimiento de Capacidades-SFC del subsector saneamiento.

En ese sentido, la Empresa EPS SEDACAJ S.A. ha elaborado el Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Sistema de Fortalecimiento de Capacidades del Sector saneamiento, que le permita lograr los objetivos del Plan Estratégico y del Plan Maestro Optimizado (PMO) y cumplir las metas de gestión establecidas por SUNASS, para el tercer quinquenio 2019-2023..

Con las facultades conferidas por el Estatuto de la EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO DE CAJAMARCA – SOCIEDAD ANÓNIMA.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales para la EPS SEDACAJ S.A.", para el quinquenio 2019-2023, y asimismo aprobar la planificación operativa de fortalecimiento de capacidades para el año 2019.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DESIGNAR el equipo de trabajo responsable de gestionar la implementación, monitoreo y evaluación de las actividades establecidas en el Plan de Fortalecimiento de Capacidades para el periodo 2019-2023 y planificación operativa para el año 2019. El equipo estará integrado por:

E-mail: sedacaj@sedacaj.com.pe Página Web: www.sedacaj.com.pe

Oficina Principal: Jr. Cruz de Piedra N° 150 - Cajamarca - Perú
Sucursal: Jr. Sor Manuela Gil N° 151 Centro Comercial El Quinde - segundo nivel

Teléf: (076) 362120 - (076) 367952 - (076) 367712
Emergencias: (076) 363660



EPS Sedacaj S.A.

EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
DE CAJAMARCA - SOCIEDAD ANONIMA

Descripción	Cargo
Presidente equipo de trabajo	Gerente General
Integrantes equipo de trabajo	
Líder de Proceso N° 1 Gestión Gerencial	Oficina General de Planificación
Líder de Proceso N° 2 Gestión Operacional	Gerente Operacional
Líder de Proceso N° 3 Gestión de Ingeniería	Gerente de Ingeniería
Líder de Proceso N° 4 Gestión Comercial	Gerente Comercial
Líder de Proceso N° 5 Gestión Administrativa	Gerente de Administración y Finanzas
Líder de Proceso N° 6 Gestión Gobernabilidad y Gobernanza	Imagen Institucional
Monitoreo, evaluación y mejora continua del	Plan FC
	Jefe de la Oficina General de Planificación
	Imagen Institucional

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** al responsable de la oficina General de Planificación, en coordinación con el equipo de trabajo antes mencionado de: a) Gestionar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para poder cumplir en calidad, cantidad y tiempo las actividades establecidas para el año 2019; b). Prever la inclusión de las actividades de fortalecimiento de capacidades 2019 en el Plan Operativo anual de la empresa y asignar presupuesto Institucional para los recursos que correspondan; c) Realizar la evaluación anual de cumplimiento del Plan FC al final del año 2019;y, d) Gestionar la planificación operativa e implementación de las futuras actividades a realizar durante el periodo 2019-2023.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENVIAR** copia de la presente Resolución y del Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales de la EPS SEDACAJ S.A., a: a) Al Director Nacional de Saneamiento en su carácter de Presidente del Comité Nacional del SFC; b) Al Directorio de la EPS SEDACAJ S.A.; y, c) A la Oficina General de Planificación e Imagen Institucional quienes se encargarán de difundir y hacer de conocimiento de todo el personal de la empresa la aprobación y el contenido



EPS Sedacaj S.A.

EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
DE CAJAMARCA - SOCIEDAD ANONIMA

del Plan de Fortalecimiento de Capacidades 2019-2023 con su correspondiente
planificación operativa 2019.



Regístrese, comuníquese y cúmplase



Ing. José Lino Gutiérrez Mantilla
Gerente General
E.P.S. SEDACAJ S.A.



E-mail: sedacaj@sedacaj.com.pe Página Web: www.sedacaj.com.pe

Oficina Principal: Jr. Cruz de Piedra N° 150 - Cajamarca - Perú
Sucursal: Jr. Sor Manuela Gil N° 151 Centro Comercial El Quinde - segundo nivel

Teléf: (076) 362120 - (076) 367952 - (076) 367712
Emergencias: (076) 363660



PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA



Sistema de
Fortalecimiento de
Capacidades para el
Subsector Saneamiento



“PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJ SA.”

ABRIL 2019

Cajamarca, Perú



Institución responsable de promover el desarrollo y fortalecimiento de capacidades en el sector agua y saneamiento



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Viceministerio de
Construcción y Saneamiento

Dirección Nacional
de Saneamiento



PARTICIPANTES EN ELABORACIÓN DE PLAN DE FORTALECIEMIENTO

EQUIPO DE GERENTES Y JEFES DE AREA:

Ing. José L. Gutiérrez Mantilla. Gerente General

Ing. William A. Vargas Álvarez
Gerente Operacional

CCPC. Nerio E. Cabrera Tejada
Gerente de Administración y Finanzas

Ing. César Mego Díaz
Gerente de Ingeniería

Sr. Otto Quevedo Salazar
Gerente Comercial

Abog. Lizandro Zafra Arévalo
Jefe de la Oficina de Asesoría Legal (e)

Ing. Marco Narro Centurión
Jefe Laboratorio Control de Calidad

Srta. Corina del Campo Misahuaman
Jefe de la Oficina de Educación Sanitaria

COORDINADORES RESPONSABLES:

Ing. Alejandro C. Delgado Mendoza
Jefe de la Oficina General de Planificación

Econ. Milagros M. Castañeda Silva
Especialista en Planeamiento Físico





INDICE

1. Introducción	4
2. Antecedentes de EPS SEDACAJ SA	5
3. Indicadores de Gestión	11
4. Diagnóstico	15
5. Identificación de Necesidades de Fortalecimiento	41
6. Objetivos Indicadores y Estrategias	42
7. Acciones Priorizadas de Fortalecimiento de Capacidades	46
8. Presupuesto	49





1. INTRODUCCIÓN

En el entorno actual, los recursos humanos son un verdadero potencial para las empresas, un activo invaluable con un valor estratégico agregado. En ese sentido, el presente documento "Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales de la "EPS SEDACAJ SA." ha sido elaborado dentro de los lineamientos para el fortalecimiento de la Gestión Social y Empresarial de las Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento que el Viceministerio de Construcción y Saneamiento establece mediante Resolución Viceministerial N° 001-2008-VIVIENDA-VMCS, con la finalidad de garantizar que las EPS puedan alcanzar condiciones óptimas de gobernabilidad y sostenibilidad y por lo tanto, una prestación de servicios de saneamiento de calidad y a satisfacción de los usuarios.

El PFCE es un instrumento de gestión, elaborado en base a las prioridades y necesidades de la empresa, con participación de los jefes de departamento y unidades, desde la Alta Dirección hasta los niveles inferiores y complementados con la asesoría externa, tomando en cuenta las condiciones reales del desempeño tanto individual como institucional, con la finalidad de ser mejorados a través del fortalecimiento de capacidades orientado hacia la sostenibilidad de los servicios en beneficio de una mejor calidad de vida de la población usuaria.

El presente documento se elaboró en base a un diagnóstico inicial mediante el análisis externo e interno y que fue la base de la planificación de las acciones a realizar, reflejando la situación real de la empresa en todos los aspectos relevantes, en donde se identificaron y detallaron las necesidades de fortalecimiento de capacidades a nivel institucional e individual de la empresa, luego se establecieron los objetivos que se esperan alcanzar en un periodo de 5 años (2019 – 2023) que es el horizonte que tiene el presente documento y para ello se han definidos los indicadores y metas a seguir año tras año hasta cumplir los objetivos y llegar a la situación deseada en el Quinto año.

El PFCE de la EPS SEDACAJ SA, constituye un compromiso y a la vez un estímulo para todo el personal de la empresa y alientan el trabajo de la institución a fin de continuar aportando nuevos e importantes resultados por objetivos, orientados siempre al cumplimiento de nuestro Plan Maestro Optimizado, sumando esfuerzos para avanzar en esta gran tarea de lograr brindar los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario de la mejor calidad y satisfacción de nuestros clientes.

Los cinco años en los que se aplicará el "Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales de E.P.S. SEDACAJ SA. "se invertirá la suma de s/. . 00 nuevos soles, los cuales se destinarán en eventos de asistencia técnica, capacitaciones y pasantías. Este monto a invertir será con recursos propios y con fondos externos.





2. ANTECEDENTES DE E.P.S. SEDACAJ SA.

2.1. INFORMACIÓN GENERAL

La EPS SEDACAJ S.A. fue creada mediante el Decreto Supremo N° 116-90-PCM, publicado el día 14 de Septiembre del año 1990, entrando en operación como Empresa Municipal el 01 de Octubre del mismo año y teniendo como socios a las Municipalidades Provinciales de Cajamarca, Contumazá, San Miguel, Chota, Cajabamba, Bambamarca, Cutervo y Celendín.

Desde esa fecha la Empresa comenzó a regirse por su Estatuto Social aprobado en concordancia a la Ley General de Sociedades y la Ley de la Actividad Empresarial del Estado. Modificándose este Estatuto el 09 de Noviembre de 1999, adecuándose a la Ley General de Servicios de Saneamiento y su Reglamento, en donde se reducen los socios a las Municipalidades Provinciales de Cajamarca, Contumazá y San Miguel, el mismo que ha sido Inscrito en la Oficina Registral de Cajamarca y consta en el Título N° 56/7276 de fecha 26 de Noviembre de 1999.

Desde el inicio de sus operaciones la EPS SEDACAJ S.A., ha contado con su Reglamento de Organización y Funciones, basado en el modelo sistémico, el último Reglamento fue aprobado con Resolución de Gerencia General N° 222-2004 GG/EPS SEDACAJ SA, del 30 de diciembre.

En el período 1995 — 2000 la Empresa recibió el apoyo del Programa Nacional de Agua Potable y Alcantarillado - PRONAP, a través del Programa de Mejoramiento Institucional Operativo, transfiriéndose principalmente Software para el mejoramiento de la Gestión de los cuales operan actualmente el Sistema Comercial Integrado – SICI y el Sistema de Contabilidad y Finanzas, el Software de Sistema Operacional y de Presupuesto se usan parcialmente, los cuales se encuentran ya desactualizados y deberían realizar las coordinaciones con las demás EPS para la adquisición de nuevos software con nueva tecnología.

Además el PRONAP ejecutó obras de mejoramiento de los Sistemas existentes en Cajamarca, Contumazá y San Miguel que han permitido mejorar de alguna manera la operatividad del servicio.

Otro hecho importante que marca en la Gestión de la Empresa es la concertación del crédito externo con la Cooperación Financiera Alemana a través del Kreditanstalt für Wiederaufbau — KfW por DM 20'000,000,(10,226,000 de Euros) ampliándose este presupuesto por 2,000,000 Euros más , encontrándose en este momento en la etapa de liquidación de las obras que corresponden al Proyecto de Agua Potable y Saneamiento de la ciudad de Cajamarca, el mismo que han permitido mejorar y ampliar la capacidad instalada de la infraestructura y servicios.

Desde el 2011 se implementado en el área administrativa el AVALON, éste software está integrado a toda la gestión administrativa, lo que se busca también es tener un sistema integrado que ayude a optimizar la información que requiere la SUNASS en el tiempo solicitado.

El Plan Maestro de la EPS SEDACAJ SA formulado en el año 2000, fue aprobado





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJ S.A

por SUNASS, con la Resolución de Consejo directivo N° 001-2007-SUNASS-CD de fecha 08 de enero de 2007.

La base legal aplicable, está conformado por los siguientes dispositivos legales:

- Ley N° 26338 Ley General de Saneamiento
- Decreto Supremo N° 09-95-PRES Reglamento de la Ley General de Saneamiento.
- Decreto Supremo N°013-96-PRES.
- Decreto Supremo N° 007-2005-VIVIENDA.
- Decreto Supremo N° 008-2005-VIVIENDA.
- Decreto Supremo N° 016-2205-VIVIENDA.
- Resolución de Consejo Directivo N° 011-2007-SUNASS-CD.

El objetivo de la sociedad es la prestación de los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario, los cuales están comprendidos por los siguientes sistemas:

2.1.1. SERVICIO DE AGUA POTABLE

2.1.1.1. Sistema de Producción, que comprende:

Captación, almacenamiento y conducción de agua cruda, tratamiento y conducción de agua tratada.

2.1.1.2. Sistema de Distribución, que comprende:

Almacenamiento, redes de distribución y dispositivos de entrega al usuario, conexiones domiciliarias Con micro medidores, pilota pública, Unidad Sanitaria u otros.

2.1.2. SERVICIO DE ALCANTARILLADO SANITARIO

2.1.2.1. Sistema de Recolección, que comprende:

Conexiones domiciliarias, sumideros, redes y emisores.

2.1.2.2. Sistema de Tratamiento y disposición de las aguas servidas, que comprende:

Plantas de tratamiento de aguas residuales y redes de desagüe.





2.1.3. ACCIONARIADO

El capital de la empresa asciende a S/. 18,447,000 Soles al 31 de diciembre del 2018, dividido y representado por 18,447 acciones de un valor nominal de S/. 1,000 soles por acción, íntegramente suscrito a nombre de cada una de las Municipalidades Provinciales, con el siguiente cuadro de distribución:

Cuadro N° 1: Accionariado

ACCIONISTAS	ACCIONES	PORCENTAJE	IMPORTE S/.
Municipalidad Provincial de Cajamarca	17,156	93%	17,156,000
Municipalidad Provincial de Contumazá	738	4%	738,000
Municipalidad Provincial de San Miguel	553	3%	553,000
TOTAL	18,447	100%	18,447,000

Fuente: Contabilidad de Gerencia de Administración y Finanzas.

En cumplimiento a lo dispuesto por el D. S. N° 010-2007-VIVIENDA, el directorio de la EPS SEDACAJ S. A., está integrado de la siguiente manera:

Cuadro N° 2: Representantes del Directorio

INTEGRANTES	CARGO	ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA
Ing. Marco Arribasplata Vargas	Presidente	Municipalidad Provincial de Cajamarca
Econ. Jhony Pacheco Medina	Director	Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento
TOTAL	2	

A la fecha el representante de la Cámara de Comercio y la Producción de Cajamarca no sido designado por la vacancia existente del anterior miembro.

2.1.4. PERSONAL DE LA EMPRESA

La EPS SEDACAJ S. A. cuenta con 167 trabajadores entre personal con contrato a plazo indeterminado, contratados, incluido el OCI, de los cuales se detalla en el Cuadro N° 3, quienes atienden a una población estimada de 200 000 habitantes dentro del ámbito de operaciones de la empresa que comprende las ciudades de Cajamarca, Contumazá y San Miguel.

Con el propósito de elevar la capacidad y eficiencia del personal, la empresa dentro de sus posibilidades viene dando énfasis al proceso de capacitación, para lo cual se elabora anualmente el Plan de Capacitaciones en base a los requerimientos de las diferentes áreas





Cuadro N° 3: Personal de la Empresa

Nº	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES
1		DIRECTIVOS	2
2		JEFE DE OCI	1
3	D3	GERENCIA GENERAL	1
4	E5	G.C	1
5	E5	G.ADM	1
6	E5	G.OPERACION	1
7	E5	OFICINA DE PLANIFICACIÓN	1
8	D2	G. DE INGENIERIA	1
9	E1	ADMINISTRADORES PROVINCIALES	2
10	E	EMPLEADOS	19
11	P	PROFESIONALES	15
12	T	TECNICOS	17
13	E5	ASISTENTES	17
14	E5	OPERADORES	88
TOTAL			167

Cuadro N° 4: Situación de la condición del Trabajo

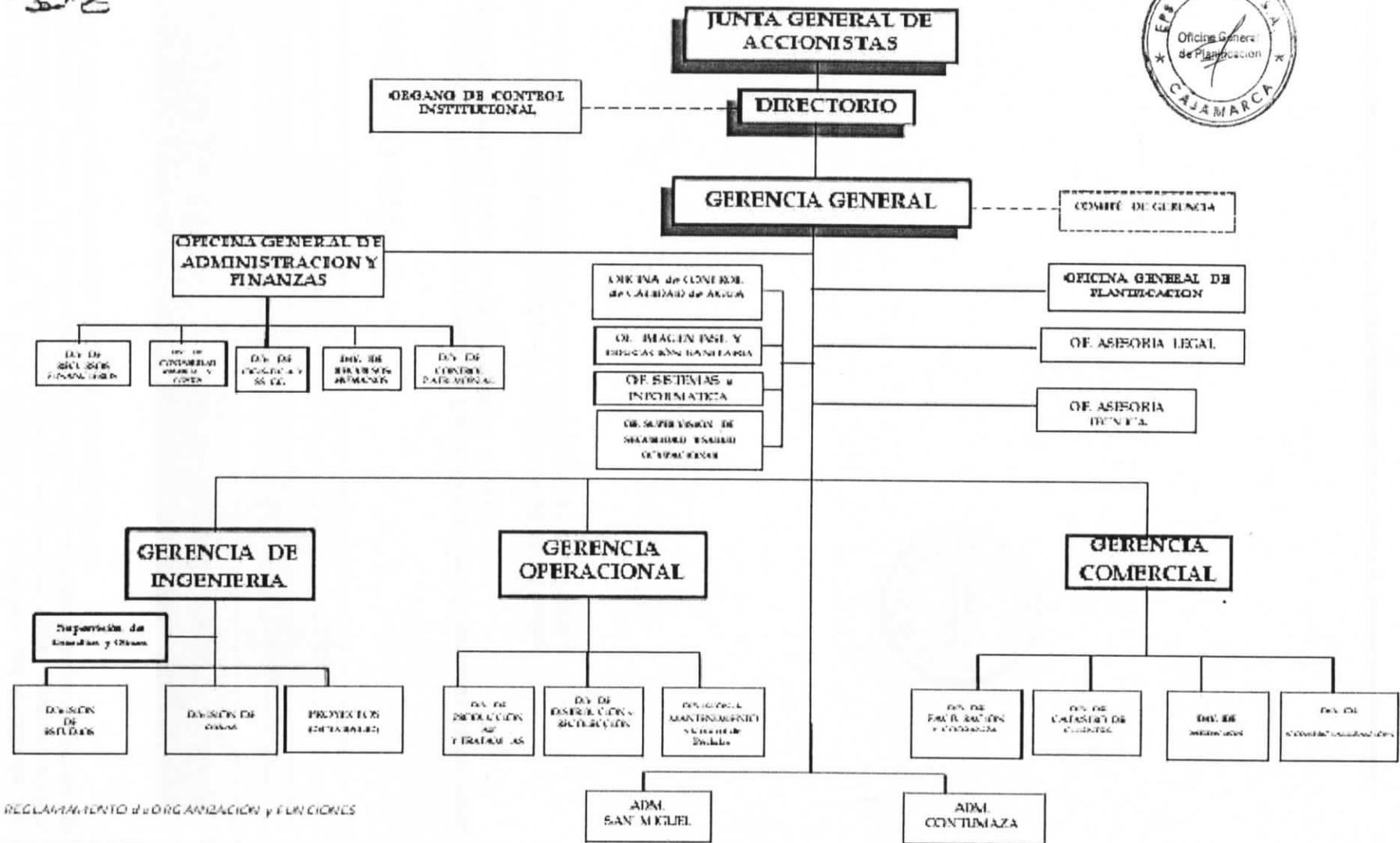
SITUACIÓN DE LA CONDICIÓN DE TRABAJO	
DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES
DIRECTORIO	2
JEFE DE OCI	1
FUNCIONARIO	10
EMPLEADOS PERMANENTES	50
OBREROS PERMANENTES	90
EMPLEADOS CONTRATADOS	14

2.1.5. ESTRUCTURAL ORGÁNICA





EPS SEDACAJ S.A.
EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
DE CAJAMARCA SOCIEDAD ANÓNIMA





2.1.6. CARTERA DE CLIENTES

Al mes de Enero del 2019 la EPS SEDACAJ S. A., dentro del ámbito de sus operaciones cuenta con 41,008 conexiones activas de agua potable, 40,901 conexiones activas de alcantarillado, teniendo unos porcentajes de cobertura de 90% y 89.9% respectivamente, según el siguiente detalle:

LOCALIDAD	CONEXIONES TOTALES		COBERTURA (%)	
	Agua	Alcantarillado	Agua	Alcantarillado
CAJAMARCA	38,435	38,574	90.0%	89.7%
CONTUMAZÁ	1,099	1,035	94.3%	94.1%
SAN MIGUEL	1,474	1,292	91.9%	92.0%
TOTAL	41,008	40,901	90.05	89.9%

2.1.7. CONTINUIDAD

La continuidad promedio en la ciudad de Cajamarca es de 16, teniendo como meta establecida al mes de diciembre de 2019 de 17 horas/día.

La continuidad promedio en la ciudad de Contumazá es de 24 horas.

La continuidad promedio en la ciudad de San Miguel es de 24 horas.





3. INDICADORES DE GESTIÓN

A continuación se resumen los principales indicadores empresariales:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES DE LA EPS

OBJETIVO GENERAL
Elevar la calidad del servicio de agua potable y alcantarillado dentro de las Localidades de Cajamarca, San Miguel y Contumazá, proyectando la ampliación de su cobertura a los Centros Poblados y demás distritos de la provincia de Cajamarca, Contumazá y San Miguel, en forma progresiva, asimismo, llevar a cabo la recolección y el tratamiento de las aguas residuales, dando mantenimiento preventivo y correctivo a las redes de agua potable y alcantarillado, garantizando su sostenibilidad.
OBJETIVOS GENERALES DEL PEI
I. Mejorar y ampliar el acceso a los servicios de agua potable y alcantarillado
II. Mejorar la calidad de la prestación de los servicios
III. Mejorar Procedimientos Operacionales, Comerciales, Administrativos y de Ingeniería en el marco de la Gestión de la Calidad
IV. Mejorar la sostenibilidad financiera de la Empresa
V. Gestión del conocimiento y del talento humano

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PMO Y/O METAS DE GESTIÓN DE LA EPS

OBJETIVO GENERAL/METAS DE GESTIÓN
Elevar los niveles de Calidad de los Servicios de Saneamiento, la eficiencia y economía, el compromiso institucional y equilibrio ecológico
OBJETIVOS ESPECÍFICOS PEI / METAS DE GESTIÓN PMO
A. Incremento Anual de Conexiones Domiciliarias de Agua Potable
B. Incremento Anual de Conexiones Domiciliarias de Alcantarillado
C. Incremento Anual de Nuevos Medidores
D. Variación en Agua no Facturada
E. Continuidad
F. Presión mínima Promedio
G. Relación de Trabajo
H. Conexiones Activas de Agua Potable
I. Actualización de Catastro técnico de Agua Potable
J. Planta de Tratamiento de Aguas Servidas





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

Tabla N° 1: resumen de los líderes de los procesos y equipos de trabajo con relación a la temática de Fortalecimiento de Capacidades

Procesos	Gestión General	Gestión Operativa	Gestión Comercial	Gestión de Ingeniería	Gestión Administrativa	Gestión Gobernabilidad y gobernanza
No mbre Gerente/ jefe	Ing. José Lino Gutiérrez Mantilla	Ing. William Armando Vargas Álvarez	Otto Quevedo Salazar	Ing. César Mego Díaz	CCPC. Nerio Eduardo Cabrera Tejada	Corina del Campo Misahuamá n
Cargo	Gerente General	Gerente Operacional	Gerente Comercia l	Gerente de Ingeniería	Gerente de Administraci ón y Finanzas	Jefe de Educación Sanitaria
E-mail	lino.gutierrez@se dacaj.com.pe	armando.varga s@sedacaj.co m.pe	otto.quevedo @sedacaj.co m.pe	Cesar.mego@se dacaj.com.pe	nerio.cabrera@ sedacaj.com.pe	corina.delcamp o@sedacaj.co m.pe
Teléfono	925873593	976610295	98185664 0	945202261	957690324	967278231
SUBPRO CESO	Control Interno	División de Producción AP y Tratamiento AS	Catastro Comercial	Supervisión de Estudios y Obras	Logística	Imagen Institucional
No mbre Gerente/ jefe	CCPC Elías Chilón Ayay	Ing. Elmer Dilas Gonzáles	Ing. Jorge Chávez Sarmie nto	Ing. Jonel Salcedo Sarmiento	Eduardo Moya Zavaleta	Roxana Aguirre Chicama





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

Cargo	Jefe de OCI	Jefe del Dpto. de Producción de AP y Tratamiento de AS	Jefe(e) de la División de Catastro Comercial	Supervisor de Estudios y obras	Jefe de la División de Logística	Especialista de Imagen Institucional
SUBPROCESO	Planificación	División de Distribución y Recolección	División de Medición	División de Estudios	Recursos Humanos	
Nombre Gerente/jefe	Ing. Alejandro Delgado Mendoza	Ing. Alfredo Chávez Álvarez	Agustín Vereau Rosales	Ing. Luis Huamán Quiliche	Abog. Oscar Quevedo Pando	
Cargo	Jefe de la Oficina General de Planificación	Jefe de la División de Distribución	Jefe de la División de Medición	Jefe de la División de Estudios	Jefe de la División de RRHH	
SUBPROCESO	Asesoría Técnica	División de Mantenimiento y Control de Pérdidas	Facturación y Cobranza	División de Obras	Patrimonio	
Nombre Gerente/jefe	Ing. Jorge Huamán	Ing. Raúl Vásquez Chuquilin	Jorge Cabrera Linarez	Ing. Jacinto Valera Silva	CCPC Luz Dávila Silva	
Cargo	Asesor Técnico	Jefe de la División de Mantenimiento	Jefe de la División de Facturación	Jefe de la División de Obras	Jefe de la División de Patrimonio	
SUBPROCESO	Asesoría legal		División de	Proyectos Especiales	División de Contabilidad	





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

CESO			Comercialización		General y costos	
Nombre Gerente/jefe	Abog. Lizandro Zara Arévalo		Miriam Bazán Saldaña	Ing. Manuel Fernández Vargas	CCPC. Edgar Rodríguez Bringas	
Cargo	Asesor Legal		Jefe de la División de Comercialización	Jefe de la División de Proyectos Especiales	Jefe de la División de Contabilidad General	
SUBPROCESO	Control de Calidad de Agua				División de Recursos Financieros	
Nombre Gerente/jefe	Ing. Marco Tulio Narro				Manuel Quiliche Samán	
Cargo	Jefe de Control de Calidad				Jefe Dpto. Contabilidad y Finanzas	
SUBPROCESO	Informática					
Nombre Gerente/jefe	Martín Nureña Torres					
Cargo	Jefe de Oficina de Informática					





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

SUBPROCESO	Supervisión de Seguridad y Salud Ocupacional					
Nombre Gerente/jefe	Ing. Freddy Gonzáles Tafur					
Cargo	Jefe de la Oficina de Seguridad					
SUBPROCESO	Administración Contumazá					
Nombre Gerente/jefe	Segundo Huaripata Cerquín					
Cargo	Administrador contumazá					
SUBPROCESO	Administración San Miguel					
Nombre Gerente/jefe	Cynthia Vásquez Ballena					
Cargo	Administradora San Miguel					





4. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico ha sido elaborado teniendo en cuenta la situación real de la empresa en todos sus aspectos relevantes y relacionados con el fortalecimiento de capacidades.

4.1. ANÁLISIS EXTERNO

Dentro del análisis externo, se está considerando a los actores o participantes directos o indirectos que se relacionan con el desarrollo del plan de fortalecimiento de Capacidades en cuanto a intereses y Cooperación.

4.2. ANÁLISIS DE ACTORES

Ha sido elaborado en base al involucramiento de los entes externos de quienes la empresa pueda obtener recursos (humanos, logísticos o financieros) que viabilicen la ejecución del Plan de Fortalecimiento de Capacidades.

Cuadro N° 4: ANÁLISIS DE ACTORES

ACTOR	PARTICIPACIÓN EN LA EJECUCIÓN DEL Plan de FC 2019- 23	CARACTERÍSTICAS	INTERESES Y ÁMBITO DE ACCIÓN EN FC	NIVEL DE IMPORTANCIA DEL ACTOR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FC (*)
Universidad Nacional de Cajamarca	- Posee locales adecuados para la realización de eventos. - Personal con conocimientos científicos.	Se realizará alianzas estratégicas para contar con espacios adecuados de capacitación.	- poyo de sus locales para exposiciones y eventos. - poyo con profesionales para las capacitaciones en diversos temas.	1
Instituto Nacional de Estadística e Informática	Posee información de Estadística, tasa de crecimiento poblacional y metodologías Estadísticas.	Cooperación con información necesaria demográfica para la toma de decisiones y cuantificación del mercado.	- poyo en información estadística en el ámbito Regional y Nacional	2
MINSA DIGESA	Posee Información, Normas de Saneamiento, personal capacitado en temas de saneamiento y control de calidad de Agua	Entidad que supervisa controla a la EPS, los parámetros mínimos de vertimiento de Aguas servidas en los efluentes	- poyo de información. - poyo de personal capacitado en temas de saneamiento.	2
Es Salud	Asistencia Técnica en temas de Seguridad Social e Higiene industrial.	Alianza Estratégica e temas de seguridad Social.	-Apoyo con profesional para capacitación en la prevención de salud. - Capacitación a funcionarios en temas en uso adecuado del agua.	2
Municipalidad Provincial de Cajamarca	Apoyo logístico y económico, en la ejecución de redes de agua potable y alcantarillado en la ciudad de Cajamarca.	Por ser la única accionista existe la factibilidad de financiar programas de capacitación en mejoras empresariales	Toma de decisiones políticas para impulsar obras de saneamiento	1





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

Municipalidad Provincial de Contumazá	En solicitud de financiamiento para proyectos de Inversión	Miembros de la Junta General de Accionistas	Apoyar en la contraparte de los proyectos de inversión	1
Municipalidad Provincial de San Miguel	En solicitud de financiamiento para proyectos de Inversión	Miembros de la Junta General de Accionistas	Apoyar en la contraparte de los proyectos de inversión	1
Minera Yanacocha SRL - Asociación los Andes	Financiamiento para la ejecución de Proyectos	Comunicación permanente por el tema de saneamiento	-Apoyar en el financiamiento de Proyectos de Inversión. Apoyo en el financiamiento de fortalecimiento de capacidades	1
Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento	Financiamiento en la Ejecución de Proyectos	En coordinación con EPS SEDACAJ SA	Apoyar en el Financiamiento de Proyectos de inversión.	2
OTASS	Financiamiento en la Fortalecimiento de Capacidades	En coordinación con EPS SEDACAJ SA, para el financiamiento de capacidades en compras de maquinarias, equipos, vehículos, capacitaciones entre otros	Apoyar en el Financiamiento de: - compra de Maquinaria, - financiamiento de Proyectos. - compra de equipos. - capacitación del Personal etc.	C F C C 1
SUNASS	Nos facilitará material de información, normatividad y capacitación.	Por ser el ente regulador nuestra EPS. tiene que estar enmarcado en la normatividad legal.	Supervisión y Fiscalización para el cumplimiento de indicadores y metas de gestión	1
Gobierno Regional de Cajamarca	A través de la comisión regional impulsa la valoración del agua a nivel local, regional. Oficina de cooperación Internacional	En coordinación constante.	- apoyo de personal capacitado en temas de valoración de agua y manejo de cuencas. - personal que apoya en asesoramiento de financiamiento a través de cooperación Internacional.	A P 1
Autoridad Nacional del Agua	Profesionales comprometidos en la valoración del agua	Coordinación Constante, pago de tasa sobre el uso del agua para el consumo humano	- apoyo de personal capacitado en temas de valoración del agua.	A 2
ANEPSSA	Organización de eventos de capacitación en educación sanitaria y cultura ambiental	Experiencia en temas de fortalecimiento de capacidades	Organización y Asesoría	1
ALA	Asistencia a eventos de capacitación PAVER Y PAMA	Ampio conocimiento para implementación del PAVER y Formulación del PAMA	Asistencia Técnica	1





4.2.1. ANÁLISIS DEL MACROENTORNO O ANALISIS EXTERNO

FACTOR DE ANÁLISIS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Económicos-financieros	<ul style="list-style-type: none"> * Presencia de Actividades Mineras en la Zona, que puede contribuir al desarrollo de la EPS. * Conseguir fondos con las mineras para desarrollar el Plan de Fortalecimiento de Capacidades. * Priorización de proyectos de Saneamiento por el Estado, * Relaciones inter institucionales Pública, Privadas y Cooperación Técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> * Riesgo que no se cumplan en ejecutar todas las metas del proyecto por mala elaboración del expediente técnico que ha generado paralizaciones de obra. * Pocos planes y proyectos para obtener financiados con fondos del Tesoro Público Nacional y Cooperación internacional
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> * Crecimiento de la demanda de los servicios por el crecimiento poblacional y por presencia de actividad Minera en la zona. * El Proyecto "Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de La Cajamarca" beneficiará a un 50% de la población 	<ul style="list-style-type: none"> * Descontento de la población por la falta de ejecución del proyecto Mejoramiento y Ampliación del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de la provincia de Cajamarca". * Mala imagen de la empresa. Vandalismo-robo de medidores — clandestinaje * Desarrollo urbano no planificado. Ausencia de cultura del uso adecuado del agua * Posibilidad de Concesión de los servicios y procesos. * Mercado insatisfecho en cobertura y continuidad horaria. Resistencia de los usuarios al incremento de la tarifa. * Resistencia a la renovación de nuevos medidores * Baja cultura sanitaria por parte de los usuarios. * Falta licencia social para servidumbre en la ejecución de obras.
Ambientales/Geográficos	<ul style="list-style-type: none"> * Disponibilidad de Fuente de agua (Río Chonta). * El gobierno viene ejecutando programas de descontaminación de medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> * Taponeo de las redes y buzones de aguas servidas para uso agrícola. * Descarga al sistema de alcantarillado de afluentes industriales. * Vulnerabilidad a desastre en épocas de lluvia. * Ausencia de manejo integral de cuencas. * Contaminación de las cuencas por la actividad minera en la cantidad y calidad del agua. * Calentamiento global





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

Políticos, legales o jurídicos	<ul style="list-style-type: none">* Implementación de políticas regionales sobre manejo del agua.	<ul style="list-style-type: none">*Injerencia política en la gestión de los servicios.*Cambio de disposición de las autoridades por cercanía de elecciones regionales y locales.*Multas por incumplimiento de metas establecidas en el PMO
Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none">*Disponibilidad de nuevas tecnología.*Disponibilidad de servicios Internet y otros.*Tecnologías de Mercado.*Disponibilidad de software libre.	<ul style="list-style-type: none">*Alto costo de las nuevas tecnologías*Nuevas regulaciones en cuanto al uso de Software..impedimentos de los órganos rectores a utilizar nuevas tecnologías por el costo de mantenimiento.





4.3. ANÁLISIS INTERNO

Ha sido desarrollado para expresar de manera sintética el estado situacional de la empresa respecto a las capacidades (fortalezas y debilidades) existentes a nivel institucional y personal.

4.3.1. PROCESO DE GESTIÓN GERENCIAL

La gestión gerencial tiene grandes responsabilidades para una mejor marcha de la empresa, en la actualidad existen subprocesos en los cuales tienen que mejorar tales: Control Interno, Asesoría Legal, Informática y Planificación, en su mayoría son personal nuevo que han asumido dichas dependencias y necesitan de tiempo de adecuación a los puestos y capacitación para cumplir con tareas encomendadas.

De igual manera que el personal cuente con herramientas de gestión como son MOF, ROF, TUPA, Plan Operativo, Manuales de Procedimientos actualizados para un uso correcto de las nuevas tecnologías y se mantenga actualizados las diferentes herramientas de gestión.

4.3.1.1. Subproceso de Gestión del Sistema de Información

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GESTION GERENCIAL	Responsable	Ing. José Lino Gutiérrez Mantilla
PROCESO	UNIDAD DE INFORMATICA	Responsable	Téc. Martín Nureña Torres
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
	En proceso de implementación	Muy necesario para el procesamiento de la información	Se cuenta con equipos y programas informáticos
FORTALEZAS	Disponibilidad de trabajo en grupo e integración para el cumplimiento de labores	Mejorar tiempo en búsqueda de documentación y remisión de información	Remisión de Documentación e Información a las Entidades Fiscalizadoras
	Apoyo en cumplimiento de labores a diferentes áreas para optimizar el desarrollo de sus actividades	Reducir tiempo en el procesamiento de información	Remisión de Información a las Entidades supervisoras del Estado
DEBILIDADES	La página Web de la empresa no es aprovechada como herramienta de comunicación con los usuarios del servicio(información de consumos y servicios varios)	Falta de Actualización de la Pagina Web	Falta de Procedimientos para la Actualización de la Pagina Web
	Los sistemas de Información no cuentan con Códigos fuente y manuales de Programación.	Proporciona Información LIMITADA al usuario	Falta de Procedimientos para la Actualización de la Pagina Web



PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

	Equipos de Cómputo con riesgo de colapso en un 40%	Falta de Presupuesto para la atención de los requerimientos	Maquinas en proceso de obsolescencia
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZA	Habilidad del personal de apoyo para responder a las tecnologías emergentes	Identificación con la empresa con alto grado de responsabilidad	Remisión de Documentación e Información a las Entidades del Estado
	Personal de apoyo con capacidad de trabajo bajo presión	Identificación con la empresa con alto grado de responsabilidad	Políticas de Auto superación
DEBILIDADES	Regular conocimiento de la Operatividad de los sistemas	Poco interés en recibir y participar en capacitaciones	
	Personal de apoyo no preparado en nuevas plataformas tecnológicas	No se cuenta con un plan integral de capacitación	
	Limitado personal exclusivo de Informática	Limitados recursos económicos para la contratación del personal adecuado para el área	Limitado soporte informático para la cantidad de usuarios

4.3.1.2. Subproceso de Gestión y Planeamiento

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GESTION GERENCIAL	Responsable	ING. JOSÉ LINO MANTILLA GUTIÉRREZ
PROCESO	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACIÓN	Responsable	ING. ALEJANDRO DELGADO MENDOZA
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Cuenta con Plan Estratégico Institucional 2016 - 2020	Iniciativa de la Alta Dirección	Resolución de Gerencia N° 105-2016-GG/EPS SEDACAJ SA.
	Contamos con el Estudio Tarifario del PMO aprobado por la SUNASS	Ordenamiento Tarifario	Resolución de Consejo Directivo N° 014-2013-SUNASS-CD
	Monitoreo Trimestral de Metas del PMO aprobados por SUNASS	Cumplimiento de las Metas de Gestión del PMO	Reportes emitidos a la Gerencia General
	Contamos con el Plan Operativo Institucional 2019	Iniciativa de la Alta Dirección	Resolución de Gerencia.
DEBILIDADES	Instrumentos de Gestión ROF,MOF, CAP, no están acorde con la realidad	Limitado Recursos Económicos	Resolución de Gerencia.
	Procesos y procedimientos burocráticos	No se cuenta con Manual de Procesos y procedimientos Actualizados	Reporte de la Oficina General de Planificación
	Gestión Presupuesto inadecuada	No se cuenta con información oportuna para consolidar la programación y ejecución presupuestaria	
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con Experiencia en el área	Personal capacitado en el sector	Legajos del Personal
	Personal predispuesto a cumplir las metas	Personal motivado	Legajos del Personal
DEBILIDADES	Limitado conocimiento en gestión de procesos	Limitado Recursos Económicos	Carencia de personal Profesional especializado





GERENCIA GENERAL
4.3.1.3. Subproceso de Asesoría Legal Externa Asesoría Legal Externa

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GESTION GERENCIAL	Responsable	ING. José Lino Gutiérrez Mantilla
PROCESO	ASESORIA LEGAL EXTERNA	Responsable	ABOG. Lizandro Zafra Arévalo
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Considerada en la Estructura orgánica	Contrato de personal permanente	Presupuesto Analítico del Personal y el Cuadro de Asignación del Personal
	Se cuenta con un área especializada	Se cuenta con facilidades para capacitación	Participación recurrente en capacitación
DEBILIDADES	Excesiva Carga procesal, Ausencia de control oportuno en la ejecución de proyectos de inversión	Cumplir con los requisitos Técnicos y procedimientos Administrativos legales	Recursos económicos Limitados
ANÁLISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Abogado con conocimiento y experiencia	Planteamiento de la defensa y/o denuncia con criterio objetividad y fundamentada	Informes Legales Mensuales sobre el estado situacional de los casos Judiciales
DEBILIDADES	Demasiada carga laboral por excesivos juicios	Escasos personal	Rotación de personal



4.3.1.4. Subproceso de Planeamiento, Presupuesto y Físico

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROC ESO:	GESTION GERENCIAL	Responsable	ING. Alejandro Delgado Mendoza
PROCESO:	PLANEAMIENTO FÍSICO Y PRESUPUESTO	Responsable	Abel Bardales y Econ. Milagros Castañeda Silva
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	La empresa cuenta con estructura orgánica y Manuales Normativos (ROF, MOF, RIT Y CAP) aprobados.	Documentos normativos fundamentales para la correcta administración	Aprobados mediante Resolución de Gerencia General
	Plan Maestro Optimizado aprobado y en ejecución, Plan y Presupuesto Operativo Institucional.	Mejora la calidad de los servicios, la eficiencia y la economía, compromiso institucional y equilibrio ecológico.	Cumplimiento de metas de gestión en el quinquenio 2019 - 2023



PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJ SA

	Se cuenta con Indicadores de Gestión.	Normas y procedimientos actualizados y vigentes.	Aplicación de indicadores establecidos por la SUNASS para el cumplimiento de metas de gestión
DEBILIDADES	Estructura orgánica proyectada a un crecimiento de usuarios que demandará complementar varias áreas de trabajo	Áreas de trabajo pendientes de implementación y funcionamiento	Personal que realiza doble función
	RIT y CAP. Por compatibilizar	En proceso de compatibilización	RIT no contempla sanciones disciplinarias según el grado de falta cometido por el personal
ANÁLISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia	Deseos de superación	Legajo Personal
DEBILIDADES	Insuficiente conocimiento de flujogramas.	Falta de capacitación y actualización	Desorden en la elaboración de información



4.3.1.5. Sub Proceso de Control Interno

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GESTION GERENCIAL	Responsable	ING. José Lino Gutiérrez Mantilla
PROCESO	CONTROL INTERNO	Responsable	CCPC. Elias Chilón Ayay
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Considerada en la Estructura orgánica	Monitoreo de las actividades de cada Gerencia	Presupuesto Analítico del Personal y el Cuadro de Asignación del Personal
	Se cuenta con un área especializada	Se cuenta con facilidades para capacitación	Participación recurrente en capacitación
	Planear, conducir al sistema de monitoreo de control interno	No se han implementado de plazas asignadas a OCI	
DEBILIDADES	Excesiva Carga procesal, Ausencia de control oportuno en la ejecución de proyectos de inversión	Mecanismos de Comunicación deficiente	Documentos Reiterativos
ANÁLISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con conocimiento y experiencia	Planteamiento de la defensa y/o denuncia con criterio objetividad y fundamentada	Informes Legales Mensuales sobre el estado situacional de los casos Judiciales
DEBILIDADES	Desinformación por parte de algunos funcionarios y servidores respecto a la Ley de Control Interno	Personal nuevo que necesita de capacitación en normas de control interno	Rotación de personal



4.3.2. PROCESO DE GESTIÓN OPERATIVA

Cuenta con personal que pueden cumplir con las tareas, para cumplir con las metas establecidas, falta un mayor compromiso por parte del personal en cumplir con las metas establecidas.

4.3.2.1. Subproceso de Gestión Operativa

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GESTION OPERATIVA		
PROCESO	JEFATURA DE DIVISIÓN DE PRODUC. DE AP Y TRATAMIENTO DE AS	Responsable	ING. ELMER DILAS GONZÁLEZ
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia en el área	Años en el sector saneamiento	Cumplimiento de Metas de Gestión
	Se cuenta con fuentes de agua superficial y subterráneas suficientes para garantizar el abastecimiento de agua a la población	Potencial hídrico	Continuidad del servicio de agua potable en las 24 horas del día
	Se cuenta con Derecho de Uso de Agua Superficiales par fines Poblacionales	Cumplimiento de la Ley de Recursos Hídricos	Cumplimiento de pagos anuales a ALA CAJAMARCA por uso de agua con fines poblacionales
DEBILIDADES	No se cuenta con equipos para la detección de fugas en redes	Recursos económicos limitados	Agua no facturada
	En proceso programa de instalación de macro medidores	Retraso en la adquisición	Dificultades en la determinación del agua no facturada
	En proceso de actualización del Plan de medidas de mitigación y Plan de Emergencia	Cumplimiento de normatividad	Proceso de actualización
	Catastro Técnico en proceso de actualización	Cumplimiento de Metas de Gestión	Acopio de información para actualizar el Catastro Técnico
	Falta conocimiento para el control de la medición de los niveles estáticos y dinámicos de la fuente subterránea (Nuevos Proyecto)	Dificultad para control de napa freática	No se cuenta con información histórica de los niveles freáticos
	Redes de agua potable y alcantarillado requieren cambio	Antigüedad de más de 50 años en algunos sectores	Constantes trabajos de mantenimiento correctivo en redes de distribución
	No contamos con planta de tratamiento de aguas residuales	Limitados recursos económicos	Vertimiento de aguas residuales al río, provocando la contaminación de las aguas
ANÁLISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con conocimiento de redes existentes	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
	Grupo de personal comprometido con la mejora continua	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
DEBILIDADES	Personal poco capacitado en el tema de saneamiento	Información restringida para participar en capacitaciones	Poco interés para participar en capacitaciones





4.3.2.2. Subproceso de Gestión Operativa

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GESTIÓN OPERATIVA		
PROCESO	JEFATURA DE DIVISIÓN DE DISTRIBUCIÓN Y RECOLECCIÓN	Responsable	ING. ALFREDO CHÁVEZ ÁLVAREZ
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia en el área	Años en el sector saneamiento	Cumplimiento de Metas de Gestión
	Se cuenta con equipos especializados		Continuidad del servicio de agua potable en las 16 horas del día
DEBILIDADES	Sectorización Ineficiente	Implementación Inconclusa de sectorización	Agua no facturada
	Deficiente operación de sistema de agua Potable	Ausencia de modelo hidráulico de redes, ausencia de procesos automatizados	Dificultades en la determinación del agua no facturada
	Deficiente Operación de Sistema de alcantarillado	No existe separación eficiente de alcantarillado pluvial y Sanitario	En Proceso
ANÁLISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con conocimiento de redes existentes	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
	Grupo de personal comprometido con la mejora continua	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
DEBILIDADES	Personal poco capacitado en técnicas modernas de operación de redes	Información restringida para participar en capacitaciones	Poco interés para participar en capacitaciones





4.3.2.3. Subproceso de Gestión Operativa

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GESTION OPERATIVA		
PROCESO	JEFATURA DE MANTENIMIENTO	Responsable	ING. RAÚL VASQUEZ CHUQUILIN
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Talleres implementados	Años en el sector saneamiento	Cumplimiento de Metas de Gestión
DEBILIDADES	No se ejecuta mantenimiento electromecánico	Falta el plan de mantenimiento preventivo y correctivo	Informe de presentación
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia en actividades de mantenimiento de redes	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
DEBILIDADES	Falta de trabajo en equipo	Problemas interpersonales y falta de personal	
	Personal no cumple con perfil establecido en el MOF	Escasa Instrucción	
	Bajo rendimiento	Personal desmotivado, equipamiento deficiente	





4.3.2.4. Subproceso de Jefatura de Laboratorio y Calidad de Agua

ANALISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GESTION GERENCIAL	Responsable	Ing. José Lino Gutiérrez Mantilla
PROCESO	JEFATURA DE LABORATORIO Y CALIDAD DE AGUA	Responsable	Ing. Marco Narro Centurión
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Profesional con capacidad técnica y experiencia para la ejecución de sus labores en el área	Experiencia en el Área	Mejora en la gestión del área
	Disponibilidad de trabajo en grupo, integración y apoyo en cumplimiento de labores determinadas por Gerencia	Las experiencias obtenidas en otras áreas de la EPS	Los trabajos se realizan con responsabilidad y dentro de la armonía laboral
	Laboratorios Implementados	Por los diversidad de muestreos a realizar.	
	Existencia de Convenios para monitoreo de agua	Muestreos Institucionales a realizar	Convenios
DEBILIDADES	Deficiente mantenimiento de equipos	Falta programa de mantenimiento preventivo de equipos de laboratorios	Programa de mantenimiento
	Existencia de equipo sin utilizar	Falta de capacitación	Equipos
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Profesional con experiencia en tratamiento de análisis de agua	Superación personal	Certificados logrados
	Personal con buena disposición para colaborar	Responsabilidad en el Cargo	Se identifica con la empresa trabajo en equipo y compromiso con el trabajo
DEBILIDADES	Poco conocimiento en nuevas innovaciones tecnológicas en temas de calidad de agua y su tratamiento	Restringida asistencia a eventos de actualización en temas de calidad del agua	Se continua trabajando con métodos y procedimientos desfasados y/o desactualizados





4.3.3. PROCESO DE GESTIÓN DE INGENIERÍA

Cuenta con personal que pueden cumplir con las tareas, para cumplir con las metas establecidas, falta un mayor compromiso por parte del personal en cumplir con las metas establecidas, sobre todo en la ejecución de las obras y las liquidaciones de obras.

4.3.3.1. Subproceso de Catastro Técnico

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GESTION OPERATIVA		
PROCESO	ESPECIALISTA DE CATASTRO TÉCNICO	Responsable	Ing. Juber Jonel Palomino Correa
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Existencia de equipamiento	Asignación de equipamiento	Especificaciones técnicas de los equipos
	Personal de campo con conocimiento de redes	Información respecto a redes	Legajo de todo el personal involucrado
	Información Catastral en gran parte de las redes	Cumplimiento de Metas de Gestión	Metas de Gestión
DEBILIDADES	Disminución de Rendimiento en trabajos de gabinete	Recursos económicos limitados	Agua no facturada
	Deficiente entrega de información para su registro	No existe normativa interna para entrega oportuna de información catastral	Dificultades en la determinación del agua no facturada
	Poca valoración a la información Catastral	Desconocimiento de la importancia de tener un catastro actualizado	Proceso de actualización
ANÁLISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal de campo con conocimiento del sistema	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
	Predisposición al cambio	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
DEBILIDADES	Desconocimiento de tecnologías actuales	Personal con escasa instrucción	Lista de asistencia de capacitaciones
	Poca iniciativa para mejorar los trabajos del área	Ausencia de plan de motivación	Lista de asistencia de capacitaciones





4.3.3.2. Subproceso de Obras

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GESTION OPERATIVA		
PROCESO	JEFE DE LA DIVISION DE OBRAS	Responsable	Ing. Jacinto Valera Silva
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Se cuenta con normatividad Interna	Aplicable para obras	Normatividad
DEBILIDADES	Deficiente control de ejecución de obras	Recursos económicos limitados	Programación de obras
	Atraso con recepción de obras	Incumplimiento de proceso	Cuaderno de recepción de obras
	Atraso de ejecución de obras	Incumplimiento del proceso	Proceso de actualización
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal de campo con conocimiento del área	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
DEBILIDADES	Atraso en proceso de recepción de obras ejecutadas por terceros	Atraso en proceso de recepción de obras ejecutadas por terceros	Cuaderno de Obras
	Atraso en procesos de liquidación de obras	Atraso en procesos de liquidación de obras	Cuaderno de Obras
	Desconocimiento de normatividad vigente	Ausencia de plan de motivación	Cuaderno de Obras





4.3.3.3. Sub proceso de Estudios

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO		GESTION OPERATIVA	
PROCESO	JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS	Responsable	Ing. Luis Huamán Quiliche
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Se cuenta con normatividad externa e Interna	Aplicable para estudios	Normatividad
DEBILIDADES	Atraso en la elaboración de Estudios	Recursos económicos limitados	Programación de obras
	Demora en aprobación de proyectos de saneamiento	Instrumentos desactualizados	Cronograma de aprobación de proyectos
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Sistematización de Diseño y Dibujo de Redes de agua y alcantarillado	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
	Personal con conocimiento de normatividad	Responsabilidad en el cargo	Solución inmediata de problemas
DEBILIDADES	Atraso en la elaboración de expedientes técnicos	Falta de capacitación en diseño de estructuras hidráulicas	Programación de actividades del área
	Atraso en el cumplimiento de metas	Falta de personal para la revisión de expedientes	Programación de actividades del área

4.3.4. PROCESO DE LA GESTIÓN COMERCIAL:

En la Gestión comercial existen varios temas que resultan problemas para la entidad en forma especial el área de catastro de clientes que no se cuenta con la información actualizada. Medición por la falta de medidores y fallas en la lecturas de los medidores actuales. Atención al cliente debido a que no existen por parte del personal una buena atención a los usuarios cuando realizan reclamos.





4.3.4.1. Subproceso Atención a clientes

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO:	GESTION COMERCIAL	Responsable	Sr. Otto Quevedo Salazar
PROCESO:	COMERCIALIZACIÓN	Responsable	Sra. Miriam Bazán Saldaña
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Equipos de cómputos adecuados para la atención a los clientes	Adecuada Cantidad de computadoras	Cumplimiento de metas de gestión
	Directivas de SUNASS apropiadas	Manejo eficiente de la base de datos	Veracidad en la información
DEBILIDADES	Deficiente venta de conexiones en campo	No se cuenta con promotores de venta	
	Inadecuada aplicación de normativa SUNASS	Criterios divergentes en aplicación de la norma	Normativa SUNASS
	Falta implementar los procedimientos específicos para el Área	Los procedimientos no están formalizados	Diferentes criterios de procedimientos para un mismo trámite
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia	Iniciativa y deseos de superación	Legajo personal
DEBILIDADES	Poca proactividad personal carente de voluntad de servicio	Escasa motivación. Ingreso de personal no idóneo	Personal poco capacitado
	Carencia de personal para la atención de reclamos	Escasa motivación. Ingreso de personal no idóneo	Personal poco capacitado
	Carencia de personal con conocimiento de normatividad	Escasa motivación. Ingreso de personal no idóneo	Personal poco capacitado





4.3.4.2. Subproceso de Cobranza

ANALISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GESTION COMERCIAL	Responsable	Sr. Otto Quevedo Salazar
PROCESO	COBRANZA	Responsable	Sr. Jorge Cabrera Linarez
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Cobranza eficiente forma mensual		Sistema SICI
DEBILIDADES	No se cuenta con personal con experiencia en procesos de recuperación de deudas	No se cuenta con procesos para recuperación de deudas.	Índice de morosidad
	Deficiencia en el Software comercial	Actualización o mejora el software	Sistema SICI
	No se ha establecido el comité para quiebre de deudas	Falta de conocimiento sobre las normas establecidas para quiebre de deudas	Falta implementar el comité de quiebre de deudas
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con Experiencia	Responsabilidad en el cargo	Iniciativa en aprender
DEBILIDADES	Poca capacidad de análisis e interpretación	Falta de capacidad para análisis. Falta criterio en la toma de decisiones en el manejo de las deudas	Trabajo poco efectivo en el recupero de las deudas
	Personal no dispuesto al cambio	Sin Perfil adecuado para el cambio	Poca Iniciativa en aprender
	Personal con poca disposición para colaborar	Responsabilidad en el cargo	No Se identifica con la empresa y compromiso en el cargo
	Personal Poco comprometido para reducir las cuentas por cobrar	Falta de recursos	Iniciativa en aprender
	No se cuenta con apoyo logístico y de resguardo en el traslado de valores	Falta capacitación en manejo de valores	
	Falta de trabajo coordinado con el Departamento Comercial	Ausencia de trabajo en equipo	Índice de morosidad





4.3.4.3. Subproceso de Medición

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO:	GESTION COMERCIAL	Responsable	Sr. Otto Quevedo Salazar
PROCESO:	MEDICION	Responsable	Sr. Agustín Vereau Rosales
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Se cuenta con el PMO aprobado, que incluye la instalación de medidores	Implementación de PMO	Cumplimiento de normativa y metas de gestión
	Se cuenta con personal comprometido y con experiencia	Rotación de personal	Tomas de lectura y de críticas en tiempo oportuno
DEBILIDADES	Se requiere un Banco de Medidores Acreditado	Elevado costo económico para su implementación	Reclamo de usuarios por altos consumos
	Cierto rechazo de la población sobre programa de renovación de parque de Medidores	Falta implementar un adecuado programa de sensibilización a la población	Asignación de consumo y reclamos de usuarios
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia en instalación y toma de lectura de medidores	Antigüedad en la empresa	Técnicos con experiencia comprobada
DEBILIDADES	Falta de conocimiento en mantenimiento preventivo de medidores	Poca de Capacitación en mantenimiento y contrastación de medidores	Medidores en mal estado y/o inoperativos
	Falta de conocimiento de rutas para la toma lecturas de los medidores de consumo de agua	Falta de interés del personal	Demasiado tiempo en la toma de lectura de medidores



4.3.4.4. Subproceso de Facturación

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO:	GESTION COMERCIAL	Responsable	Sr. Otto Quevedo Salazar
PROCESO:	FACTURACIÓN	Responsable	Sr. Jorge Cabrera Linarez
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Se cuenta con una estructura tarifaria aprobada	P.M.O. Aprobado	Cargo por volumen de agua potable y alcantarillado
DEBILIDADES	Deficiencia en Software del SICI	No se cuenta con SICI ágil	Demora en el proceso de facturación
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal predispuesto a asumir responsabilidades y trabajo en equipo	Cumplimiento de metas de gestión	Compromiso con la labores del área e identificación con la empresa



PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

DEBILIDADES	Personal con poco conocimiento en informática	Poco interés en participar de eventos de capacitación	Manejo limitado del Sistema Comercial
-------------	---	---	---------------------------------------

4.3.5. PROCESO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVO

Sobre la problemática existente en la parte administrativa es bastante complicada porque va desde problemas de personal debidamente capacitado para cumplir con las tareas administrativas, por falta de un software que satisfaga las necesidades de la entidad para obtener una información para la toma de decisiones en forma oportuna del titular de la entidad, manuales actualizados en forma general, esto sucede en todas las áreas: Logística, Recursos Financieros, Contabilidad General, Recursos Humanos y Control Patrimonial.

4.3.5.1. Subproceso de Jefatura de Contabilidad

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GESTION ADMINISTRATIVA	Responsable	CCPC. Nerio Cabrera Tejada
PROCESO	CONTABILIDAD	Responsable	CCPC. Edgar Rodríguez brings
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Cuenta con Directivas y normas para la correcta aplicación en la elaboración de estados financieros	Documentos al alcance del contador	Directivas
	Archivos contables Auditados y laborales ordenados – 2014 a la fecha	Ubicación de documentos con rapidez	Archivo de documentos en buen estado
DEBILIDADES	Demora en la elaboración de los Estados Financieros	Recarga de labores tales como elaboración de comprobantes de caja banco egresos debidamente sustentados, elaboración y pago mensual de planilla de remuneraciones y pagos a proveedores	Retraso en remisión de información financiera de dos meses aproximadamente a DGCP - MEF y SUNASS
	Control Presupuestal deficiente	Escaso conocimiento de operatividad del software	Operatividad del Software
	Falta actualizar el Sistema AVALON que integre Tesorería, Abastecimiento, Personal, Finanzas y Presupuesto	El sistema AVALON no funciona por falta de actualización de versión y configuración de parámetros que integren en forma satisfactoria sus módulos	La Unidad de Abastecimiento utiliza el sistema AVALON en forma restringida y con inconsistencias
	Falta personal para implementación de Saneamiento Contable relacionado a bienes patrimoniales, cuentas por cobrar comerciales y otras cuentas por cobrar	Limitados recursos económicos, falta personal capacitado en el área	Se encuentra desactualizado el inventario de bienes, equipos y mobiliario de oficina
	Falta saneamiento físico legal de los títulos de propiedad de los bienes de la empresa	Limitados recursos económicos	No se cuentan con las declaraciones juradas del Impuesto Predial de terrenos e infraestructuras donde funcionan reservorios, pozos y otros
	Falta Oficina de Archivo General	Limitado recursos económicos y de infraestructura	Acervo documentario contable expuesto a deterioro y pérdida
ANÁLISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia en el sector saneamiento	Años en el sector saneamiento	Mejora de la gestión el área
DEBILIDADES	Conocimientos básico de temas específicos	Falta de capacitación	Recarga laboral por falta de personal
	Falta de asistente administrativo con experiencia	Limitados recursos económicos	Demoras para realizar labores cotidianas

4.3.5.2. Subproceso de Jefatura de Logística

ANÁLISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GESTION ADMINISTRATIVA	Responsable	CPCC. Nerio Cabrera Tejada
PROCESO	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	Responsable	Sr. Eduardo Moya Zavaleta
ANÁLISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	La EPS cuenta con Plan Anual de Contrataciones que responde al presupuesto Institucional, tiene buen control de las necesidades y de la Programación de compras	Por normativa.	Plan Anual de contrataciones
	La EPS cuenta con tecnología (hardware y software integrados) apropiados para cumplir con eficiencia sus funciones	Cumplimiento con eficiencia de sus funciones	Computadoras y demás del área.
DEBILIDADES	Limitaciones en el Trámite de logística en el proceso de adquisiciones	Falta implementación de movilidad para recojo de materiales.	Requerimiento de la unidad
	Personal poco capacitado en la normatividad de la OSCE y SIAF	Falta de capacitación y Actualización	Dificultades y retraso en la elaboración y remisión de información a entidades supervisoras
	Implementación de nuevas necesidades del área en el AVALON.	Falta incluir en el presupuesto anual	Reportes incompletos del sistema AVALON
ANÁLISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia	Aspiraciones personales	Legajo personal
DEBILIDADES	Poco conocimiento técnico de materiales y suministros de agua y desagüe	Falta de capacitación	Demora en la identificación de clases y medidas de los accesorios y materiales de la Unidad de Abastecimiento
	Falta de actualización en procesos de adquisiciones de bienes y servicios de acuerdo a la normatividad de OSCE	Presupuesto insuficiente para participar de capacitaciones de OSCE	Dificultades en el proceso de adquisiciones de bienes y servicios acorde a la normatividad de OSCE





4.3.5.3. Subproceso de Recursos Financieros

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GESTION ADMINISTRATIVA	Responsable	CCPC. Nerio Cabrera Tejada
PROCESO	TESORERÍA	Responsable	Manuel Quiliche Samán
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Se cuenta con suficientes recursos financieros	Por cobranzas	Cobranzas con depósitos diarios en Cta. Cte. de EMSAPA YLO SRL. de efectivo y/o cheques
DEBILIDADES	Demora en los procesos	Falta de implementación de manuales de procedimientos	Requerimiento del área
	Ambiente no adecuado	Infraestructura en condición estrecha	No se cuenta con otros sistemas de seguridad
	Información Inoportuna	No se cuenta con procedimientos	Documentos reiterativos.
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con experiencia	Responsabilidad en el cargo	Iniciativa en aprender
DEBILIDADES	Falta de capacitación en finanzas	Falta de capacitación	Labores desarrolladas por el área de tesorería





4.3.5.4. Subproceso de Recursos Humanos

ANALISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GESTION ADMINISTRATIVA	Responsabl e	CCPC. Nerio Cabrera Tejada
PROCESO	RECURSOS HUMANOS	Responsabl e	Abog. Oscar Quevedo Pando
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Se cumple oportunamente con las obligaciones formales y sustanciales del personal	Cumplimient o de las normas laborales	
	Se cuenta con MOF., ROF. y RIT. Aprobados	Se cuenta con instrumento s de Gestión	Cada jefe de Área cuenta con un ejemplar para su aplicación
DEBILIDADES	No se cuenta con un ambiente independiente para el desarrollo de las funciones	Limitados recursos económicos	No se cuenta con mobiliario propio
	No se evalúa el nivel de desempeño de los trabajadores	No se cuenta con instrumento s para evaluación del personal	Personal con bajo interés en su desempeño laboral
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con buena disposición para colaborar	Responsabi lidad en el cargo	Se identifica con el logro de los objetivos de la empresa
DEBILIDADES	Bajo conocimiento en normas Laborales y de Seguridad Social	Falta de capacitac ión	Demora en absolución de consultas y orientación a los trabajadores



4.3.5.5. Subproceso de Control Patrimonial

ANALISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GESTION ADMINISTRATIVA	Responsabl e	CCPC. Nerio Cabrera Tejada
PROCESO	RECURSOS HUMANOS	Responsabl e	CCPC. Luz Dávila Silva
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Cuenta con manuales de procedimientos para desarrollar su trabajo	Cumplimiento de manuales	Manuales
	Deficiente depuración activos fijos obsoletos	Limitados recursos económicos	Registro de Activos Fijos.



PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJ SA

DEBILIDADES	Pérdida de información de activos	Sistema de control deficiente	Sistema
	Infraestructura deficiente para el manejo de activos.	Ambiente físico designado a Patrimonio	Infraestructura
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Personal con buena disposición para colaborar	Responsabilidad en el cargo	Se identifica con el logro de los objetivos de la empresa
DEBILIDADES	Desconocimiento de uso eficiente del personal del Software	Falta de capacitación	Demora en entrega de información

4.3.6. PROCESO DE GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA

4.3.6.1. Subproceso de Imagen Institucional

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA	Responsable	Ing. José Lino Gutiérrez Sangay
PROCESO	RELACIONES INSTITUCIONALES	Responsable	Roxanna Chicoma Aguirre
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Planes de relaciones institucionales, comunicación y educación sanitaria en proceso de implementación	Planes difundidos o socializados parcialmente	Usuarios con poca educación sanitaria laborales
	Contamos con pagina web institucional	Intención de difundir logros de la empresa entre otros	www.sedacaj.com.pe
DEBILIDADES	Débil Imagen Institucional	Limitada difusión de Actividades y logros de la EPS	Desconocimiento de los usuarios de las actividades de la EPS.
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Encargado con buena disposición para colaborar	Responsabilidad en el cargo	Se identifica con el logro de los objetivos de la empresa
DEBILIDADES	Poca experiencia en relaciones publicas	Falta de capacitación	Discontinuidad en el cargo





4.3.6.2. Sub Proceso Educación Sanitaria

ANALISIS INTERNO			
MACROPROC ESO	GOBERNABILIDAD GOBERNANZA	Y	Responsabl e Ing. José Lino Gutiérrez Sangay
PROCESO	MODERNIZACION EMPRESARIAL		Responsabl e Roxanna Aguirre Chicoma
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Convenio de Plan de Educación Sanitaria (MPC-MY-EPS)	Desarrollo del convenio Institucional	Convenio
	Plan de Educación Sanitaria	Servicio del Buen cuidado del agua de la población	Plan de Educación Sanitaria
DEBILIDADES	Dificultades con el avance de implementación del Plan	Definición de roles y funciones	Cronograma de actividades
	Cambios Constantes en dicha área	No se concluye con el plan	Documentos de encargatura
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Responsabilidad y capacidad de trabajo	Responsabilidad en el cargo	Se identifica con el logro de los objetivos de la empresa
DEBILIDADES	Limitaciones en preparar programa de educación sanitaria, no se documentan los resultados de las actividades de educación sanitaria	No existe actividades de capacitación, falta mejorar el conocimiento o a los indicadores y análisis de las causas,	





4.3.6.3. Sub Proceso Modernización Empresarial

ANALISIS INTERNO			
MACROPROCESO	GOVERNABILIDAD GOBERNANZA	Y	Responsable Ing. José Lino Gutiérrez Sangay
PROCESO	MODERNIZACION EMPRESARIAL		Responsable Roxanna Aguirre Chicoma
ANALISIS DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Existencia del Plan Maestro Optimizado	Entendimiento de las funciones de cada trabajador empleado y contratado	Buen desempeño de la empresa
	Cuenta con contrato de explotación aprobado		Registro de contrato de explotación
	Se cuenta con Documentos de gestión MOF, ROF y RIT	Necesidad de buen encaminamiento estratégico de la empresa	Utilización de los documentos
DEBILIDADES	Falta de personal especializado	de Actividades y logros de la EPS	usuarios de las actividades de la EPS.
	No se cumple con lo establecido en los términos del contrato de explotación	Poca difusión a nivel interno de las obligaciones y el código de Buen Gobierno.	
ANALISIS DE CAPACIDADES PERSONALES			
		CAUSAS	EVIDENCIAS
FORTALEZAS	Responsabilidad y capacidad de trabajo	Responsabilidad en el cargo	Se identifica con el logro de los objetivos de la empresa
DEBILIDADES	Actividades realizadas por encargo por personal responsable de otros procesos, con las limitaciones del caso	Falta de personal cuya función específica sea desarrollar este sub proceso	Discontinuidad en el argo



5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

En base los análisis internos y externos elaborados anteriormente, se han identificado las necesidades de Fortalecimiento de Capacidades que vienen a ser los requerimientos totales tanto interinstitucionales como personales de la empresa.

5.1. PROCESO DE GESTIÓN GERENCIAL

MACROPROCESO: Gestión Gerencial
Responsable: Gerente General
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS AMENAZAS IDENTIFICADAS
I.1. Programas de sinceramiento de conexiones inactivas, dando de baja a conexiones con más de veinte años de antigüedad, y diseñar estrategias para que se activen cortes por morosidad; los cuales nos permitirán cumplir la meta de gestión de conexiones activas de agua potable, para tener una mínima cantidad
I.2. Formulación de Perfiles y Proyectos de mejoramiento y ampliación de los sistemas de Agua potable y alcantarillado dentro de ámbito de nuestra administración en el marco del Invierte pe.
I.3. Programas de Capacitación al personal en temas de Educación Sanitaria para fortalecer la atención de Reclamos y Orientación al usuario.
I.4. Programa Capacitación en Costos de operación y Mantenimiento de plantas de tratamiento de aguas residuales, que facilitaran la sensibilización a operadores alternativos y adopten compromiso de pago por el tratamiento de su agua residual.
I. 5. Formulación de planes y coordinación con la Municipalidad para el desarrollo de Proyectos de Drenaje Pluvial.
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LA IDENTIFICACIÓN DE ACTORES
II.1. Seguimiento y Monitoreo del Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales
II.2. Sistemas informáticos que facilitaran la implementación y capacitación para la elaboración del catastro técnico y comercial con tecnología georeferenciada
II.3. Normatividad y Asesoramiento para la elaboración del PAMA en cumplimiento del PAVER y asesoría para la identificación de usuarios no domésticos comprendidos dentro de los VMA
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
III.1. Seguimiento del Plan estratégico Institucional para el quinquenio 2016-2020.
III.2. Elaboración del Plan de contingencia de Riesgos acorde a la normatividad vigente.
III.3. Capacitación a personal designado en el conocimiento de Normas y dispositivos para realizar el saneamiento físico legal de los terrenos e infraestructuras sanitarias
III.4. Planes de revisión y actualización acorde a la realidad y necesidad de la EPS, de los documentos normativos: ROF, MOF y RIT.
III.5. Programas de Capacitación en Sistemas de optimización de los trabajos administrativos y técnicos mediante Flujogramas





5.2. PROCESO DE GESTIÓN OPERACIONAL

MACROPROCESO: GESTION OPERATIVA
PROCESO: Operación y Mantenimiento
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
IV.1. Formulación de Planes de contingencia para afrontar casos de emergencia (desastres naturales, sismos y otros).
IV.2. Programa de capacitación en Sistemas Hidráulicos (Nivel Freático, Nivel estático y Nivel Dinámico), y mantenimiento de pozos de Agua Potable, para los proyectos nuevos.
IV.3. Formulación de Planes de seguridad y control de Riesgos.
IV.4. Actualización en nuevas innovaciones tecnológicas para mejorar la operación y Mantenimiento de los Sistemas de alcantarillado.
IV.5. Capacitación en Relaciones humanas
IV.6. Programa de implementación de sistemas de gestión de calidad(Ambiental-ISO)
IV.7. Programa de Actualización y Capacitación en Formulación y Ejecución de Obras sanitarias al personal técnico Operacional.
IV.8. Programa de capacitación para Actualización de Catastro Técnico con Software y sistemas geo referenciados.
PROCESO: Control de Calidad de Agua potable
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
V.1. Incorporación del área de Control de pérdidas , a cargo de personal permante
V.2. Pasantías en laboratorios de otras EPS para implementar métodos de análisis microbiológicos de aguas superficiales (Método de fermentación de tubos múltiples) así como también en análisis de agua residuales (DBO, OD, DQO, Sólidos en Suspensión, Aceites y Grasas)
V.3. Planes y programas de Capacitación para el mantenimiento y Calibración de equipos de laboratorio.
PROCESO: Ingeniería
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
VI.1. Supervisión del cumplimiento del cronograma de Ejecución de obras
VI. 2 Contratación de personal especializado en elaboración de Expedientes técnicos y Proyectos de inversión
VI.3 Sistematización en del área de ingeniería adquiriendo programas de saneamiento
VI.4 Capacitación del área con respecto a la normativa de sanemiento

5.3. PROCESO DE GESTIÓN COMERCIAL

MACROPROCESO : GESTION COMERCIAL
PROCESO: Catastro Comercial
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
VII.1. Programa para actualización de Catastro Comercial y conocimiento de manejo de software de catastro.
VII.2. Desarrollar capacidades para la detección de conexiones clandestinas
PROCESO: Cobranza
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
VIII.1. Asistencia Técnica Legal en el Conocimiento para establecer quiebre de deudas impagables.
VIII.2. Capacitación en procedimientos para reducir la cartera morosa
VIII.3. Mejorar capacidades para optimizar procedimiento de provisión y quiebre de deuda en cobranza dudosa
PROCESO: Medición
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
IX.1. Programas de Implementación y Capacitación para atención de reclamos Comerciales, Operacionales y Orientación al Usuario
IX.2. Programa de capacitación al personal técnico Operacional en Ensamblaje, Mantenimiento y Reparación de micromedidores.





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

IX.3 Acreditación del Banco de Medidores.
PROCESO: Facturación
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
XI.1.Procedimientos y control de Calidad para mejorar el ciclo de Facturación
XI. 2. Implementación de un nuevo software para facturación integrado con las demás provincias Contumazá y San Miguel,
XI.3. Capacitación en el manejo completo del nuevo sistema integrado

5.4. PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

MACROPROCESO: GESTION ADMINISTRATIVA
PROCESO: Contabilidad
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
XII.1. Capacitación en el conocimiento de las normas que intervienen en el proceso contable: tributarias, NIFF, NAGU, PLAME, etc.
PROCESO: Abastecimiento
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
XIII.1. Actualización en el conocimiento de la normatividad del reglamento de Contrataciones del Estado y aplicativos correctos con OSCE y SIAF.
XIII.2. Capacitación Total en el manejo del Software AVALON, manejo de hoja de cálculo intermedio y avanzado.
PROCESO: Tesorería
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
XIV.1. Programa de Capacitación en: Normas de Tesorería, Conciliación contable, detracciones, retenciones, AFP.
PROCESO: Recursos Humanos
NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PARTIR DE LAS DEBILIDADES IDENTIFICADAS
XV.1.Programa de Capacitación y Actualización en Recursos humanos, manejo de personal y Normas vigentes de la Legislación Laboral.
XV.2. Implementar un rol de capacitaciones, dirigidas a cada área e indicadas en fechas y horarios que no retrasen el cumplimiento de las labores inherentes a cada una.
XV.3. Técnicas de motivación, empoderamiento e incremento de potencialidades del personal.





6. OBJETIVOS, INDICADORES Y ESTRATEGIAS

OBJETIVO GENERAL							
La EPS SEDACAJ SA mejora su capacidad de gestión en la prestación de los servicios, así mismo los clientes estarán más satisfechos.							
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS					
		Año 0	2019	2020	2021	2022	2023
La EPS fortalece sus capacidades institucionales y personales para un mejor eficiencia de la empresa	%trabajadores competentes	0%	10%	15%	25%	30%	20%
	% competencias logradas	0%	20%	20%	20%	20%	20%
	% aumento de la eficiencia del proceso						90%
La EPS fortalece sus capacidades Operativas para reducir las pérdidas de agua, optimizar la distribución e incrementar el volumen de agua facturada	%trabajadores competentes	0%	10%	10%	20%	25%	35%
	% competencias logradas	0%	15%	15%	20%	20%	30%
	% aumento de la eficiencia del proceso						80%
La EPS fortalece sus capacidades de Ingeniería para incrementar los Proyectos y programar en el PMI, logrando un mejor monitoreo desde la elaboración de Proyectos de Inversión hasta su ejecución y post inversión.	%trabajadores competentes	0%		15%	25%	30%	20%
	% competencias logradas	0%	15%	15%	20%	20%	30%
	% aumento de la eficiencia del proceso						85%
El personal del proceso de la gestión comercial posee las capacidades para brindar servicios de calidad a sus clientes e incrementar el nivel de ingresos en el periodo 2019-2022	%trabajadores competentes	0%		15%	25%	30%	20%
	% competencias logradas	0%	15%	15%	20%	20%	30%
	% aumento de la eficiencia del proceso						80%
El personal de la gestión administrativa posee las capacidades para administrar en forma eficiente los recursos (Económicos, humanos y materiales) y mejorar los ratios de rentabilidad eficiencia buscando productividad empresarial	%trabajadores competentes	0%	10%	15%	25%	30%	20%
	% competencias logradas	0%	15%	15%	20%	20%	30%
	% aumento de la eficiencia del proceso						80%
La EPS Fortalece su capacidad institucional para gestionar la gobernabilidad y gobernanza de la empresa	%trabajadores competentes	0%	10%	15%	25%	30%	20%
	% competencias logradas	0%	15%	15%	20%	20%	30%
	% aumento de la eficiencia del proceso						70%





ESTRATEGIA

Para su formulación, se as en cuenta los objetivos estratégicos EE determinados, así como sus respectivos objetivos específicos, para proceder a la formulación de las estrategias respectivas, considerando los siguientes aspectos:

- Implementación de un sistema de indicadores de gestión.
- Monitoreo permanente del cumplimiento de las metas de gestión del PMO.
- Implementar un sistema de incentivos que permita mejorar el rendimiento de los trabajadores
- Formulación de un plan de evaluación de personal y reasignación de puestos laborales
- Diseño e implementación de una política de Recursos Humanos
- Los mecanismos o medios a utilizar para el fortalecimiento de capacidades que pueden ser: asistencia técnica y capacitaciones.





7. ACCIONES PRIORIZADAS DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

PROCESO	GESTIÓN GERENCIAL	1º Año	2019	5º Año	2023
Situación de entrada (Año 0)	Gerentes de Línea y Jefes de división carecen de liderazgo y tienen escasos conocimientos en interpretación de indicadores de gestión.	Indicadores de FC al Inicio		0%personal capacitado 0%competencias cubiertas	
Situación de llegada (Año 5)	Gerentes de Línea y Jefes de división han fortalecido su liderazgo y tienen las competencias para la interpretación de indicadores de gestión.	Indicadores de FC al Finalizar		100%personal capacitado 20%competencias cubiertas	
SUB PROCESO -	ACCIONES (Institucionales e individuales) - Capacitación en Liderazgo. - Capacitación en interpretación de Indicadores de Gestión - Capacitación en interpretación del Sistema Nacional de Control			Tipo de FC	Prioridad
				C	L
				C	I
				C	I

PROCESO	GESTIÓN OPERATIVA	1º Año	2019	5º Año	2023
Situación de entrada (Año 0)	La EPS tiene un 25% de pérdida de agua potable. El Programa de Mantenimiento de Redes solamente tiene al 50% de sus trabajadores operativos capacitados.	Indicadores de FC al Inicio		15%personal capacitado 50%competencias cubiertas	
Situación de llegada (Año 5)	La EPS ha disminuido en pérdidas de agua potable. El Programa de Mantenimiento de Redes solamente tiene al 100% de sus trabajadores operativos capacitados.	Indicadores de FC al Finalizar		100%personal capacitado 100%competencias cubiertas 100	
SUB PROCESO -	ACCIONES (Institucionales e individuales) - Capacitación en Instrumentos de medición. - Capacitación en el manejo de equipos de detección de fugas. - Capacitación en el manejo de Software de detección de fugas. - Capacitación en manejo de equipo de baldes, rota sondas e hidrojet - Capacitación en mantenimiento de PTAP y sus respectivos equipos			Tipo de FC	Prioridad
				C	L
				C	I
				C	M
				AT	I
				AT	I





PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

PROCESO	GESTIÓN DE INGENIERÍA	1° Año	2019	5° Año	2023
Situación de entrada (Año 0)	La EPS no tiene sistematizado el catastro técnico. Expediente técnicos si compatibilizar. Los proyectos ejecutados por la EPS tiene dificultad en concluir en el cronograma aprobado, no concluyen en el cronograma establecido. Limitada capacidad para la elaboración de Proyectos de inversión bajo la normativa Invierte pe y expedientes técnicos	Indicadores de FC al Inicio		25%personal capacitado 35%competencias cubiertas	
Situación de llegada (Año 5)	La EPS tiene sistematizado el catastro técnico. Expediente técnicos si compatibilizados. Los proyectos ejecutados por la EPS, concluyen en el cronograma aprobado. Capacidad para la elaboración de Proyectos de inversión bajo la normativa Invierte pe y expedientes técnicos	Indicadores de FC al Finalizar		100%personal capacitado 100%competencias cubiertas	
SUB PROCESO	ACCIONES (Institucionales e individuales)			Tipo de FC	Prioridad
	- Capacitación en requerimientos que debe tener un proyecto de inversión.			C	L
	- Capacitación en requerimientos que debe tener un expediente técnico por vivienda.			C	I
	- Instalación en Software sanitario.			ITT	M
	- Implementación de equipos de última tecnología para la georreferenciación de catastro técnico			AT	I
	- Asistencia Técnica a personal en Proyectos de Inversión Pública para ser elaborados en planta			AT	L



PROCESO	GESTIÓN DE COMERCIAL	1° Año	2019	5° Año	2023
Situación de entrada (Año 0)	Catastro comercial no se encuentra actualizado solamente en un 95 %. No se cuenta con planos digitales de lectura y reparto. Catastro comercial no sistematizado. No se cuenta con un sistema de cobranza que permita disminuir la morosidad. Limitado conocimiento en la elaboración de Programa de mantenimiento correctivo y preventivo de medidores. Software comercial con limitaciones.	Indicadores de FC al Inicio		20%personal capacitado 40%competencias cubiertas	
Situación de llegada (Año 5)	Catastro comercial actualizado al 100%. Se cuenta con planos digitales de lectura y reparto. Se tiene un sistema de cobranza implementado. Personal capacitado para elaborar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de medidores. Software comercial funciona de manera eficiente y eficaz	Indicadores de FC al Finalizar		100%personal capacitado 100%competencias cubiertas 100	
SUB PROCESO	ACCIONES (Institucionales e individuales)			Tipo de FC	Prioridad
	- Implementación o Actualización de Software comercial.			ITT	I
	- Capacitación en uso de software para sistematización del catastro comercial			C	I
	- Asistencia Técnica en Mantenimiento correctivo y preventivo de medidores			AT	M
	- Asistencia Técnica en software de planimetría			AT	I
	- Capacitación en Atención al Cliente			C	I
	- Implementación del sistema de cobranza coactiva			ITT	I
	- Capacitación en temas de gestión comercial			C	L



PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJA SA

PROCESO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1º Año	2019	5º Año	2023
Situación de entrada (Año 0)	Personal desconoce el nuevo Plan Contable Empresarial y escaso conocimiento del SEACE, normativas vigentes personal de Control Patrimonial y Tesorería. 50% del personal con limitado conocimiento en computación e informática. Personal de Recursos Financieros, RR.HH y suministros con limitado conocimiento en el manejo módulos existentes.	Indicadores de FC al Inicio		20%personal capacitado 50%competencias cubiertas	
Situación de llegada (Año 5)	Personal de la gerencia administrativa capacitado en manejo del Plan Contable Empresarial, SEACE y Normativas vigentes de Control Patrimonial y Tesorería. 100% del personal capacitado en computación e informática. Personal de RR.HH y Suministros capacitados y calificados en el manejo de módulos.	Indicadores de FC al Finalizar		100%personal capacitado 100%competencias cubiertas	
SUB PROCESO	ACCIONES (Institucionales e individuales)			Tipo de FC	Prioridad
	- Capacitación en el nuevo plan contable empresarial.			C	I
	- Capacitación en el SEACE			C	I
	- Capacitación en relaciones humanas, manejo de personal y Liderazgo			C	M
	- Capacitación en normativas vigentes de altas y bajas de bienes patrimoniales.			C	I
	- Capacitación en Normativas de Tesorería			C	I
	- Capacitación en Contrataciones con el Estado OSCE			C	I
	- Asistencia técnica en manejo de software y hardware de logística			A T	
	- Implementación en manejo de software y hardware de logística			IT T	I



PROCESO	GESTIÓN GOVERNABILIDAD Y GOBERNANZA	1º Año	2019	5º Año	2023
Situación de entrada (Año 0)	La EPS no cuenta con un área de Gobernabilidad y Gobernanza. Personal con conocimiento limitado en actividades de Imagen Institucional y Código de Buen Gobierno Corporativo	Indicadores de FC al Inicio		20%personal capacitado 55%competencias cubiertas	
Situación de llegada (Año 5)	La EPS cuenta con el Área de Gobernabilidad y Gobernanza. Personal capacitado y calificado en actividades de Imagen Institucional y Código de Buen Gobierno Corporativo	Indicadores de FC al Finalizar		100%personal capacitado 100%competencias cubiertas	
SUB PROCESO	ACCIONES (Institucionales e individuales)			Tipo de FC	Prioridad
	- Capacitación en Imagen Institucional y Educación Sanitaria			C	I
	- Asistencia Técnica en Buen Gobierno Corporativo			A T	M
	- Capacitación en elaboración de rendición de cuentas y Desempeño			C	M

Tipo de FC	- AT= Asistencia Técnica. - C = Capacitación. - ITT = Innovación y Transferencia de Tecnologías	- Prioridad I=Inmediata. - M= Mediata. - L= Largo Plazo
------------	---	---



PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES DE LA EPS SEDACAJ SA

8. Presupuesto

La empresa cuenta con disponibilidad presupuestal para el Fortalecimiento de Capacidades por la fuente de financiamiento de Recursos Directamente Recaudados para el año de 2019 el importe de S/. 142, 500 Soles, para el resto de la inversión en capacitación se tendría que buscar el financiamiento externo ya sea del Gobierno Central, Gobierno Regional, Gobierno Local, Empresas Privadas y ONG de la región.

PRESUPUESTO EN SOLES						
Nº	ACCIONES /ACTIVIDADES	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
1	PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	13700	13700	13700	13700	13700
1.1	Asistencia Técnica	8000	8000	8000	8000	8000
	Asistencia Técnica para sistematización de Procesos de toda la EPS SEDACAJ SA	8000	8000	8000	8000	8000
1.2	Capacitaciones	5700	5700	5700	5700	5700
	Capacitación en Liderazgo.	1200	1200	1200	1200	1200
	Capacitación en Interpretación de Indicadores de Gestión	2000	2000	2000	2000	2000
	Capacitación en Interpretación del Sistema Nacional de Control	2500	2500	2500	2500	2500
2	PROCESO: GESTION OPERATIVA	8500	8500	8500	8500	8500
2.1	Asistencia técnica	4000	4000	4000	4000	4000
	Capacitación en manejo de equipo de baldes, rota sondas e hidrolet	2000	2000	2000	2000	2000
	Capacitación en mantenimiento de PTAP y sus respectivos equipos	2000	2000	2000	2000	2000
2.2	Capacitaciones	4500	4500	4500	4500	4500
	Capacitación en Instrumentos de medición.	1500	1500	1500	1500	1500
	Capacitación en el manejo de equipos de detección de fugas.	1500	1500	1500	1500	1500
	Capacitación en el manejo de Software de detección de fugas.	1500	1500	1500	1500	1500
3	PROCESO: GESTIÓN DE INGENIERÍA	42200	78800	42200	78800	42200
3.1	Asistencia Técnica	0	36600	0	36600	0
	Implementación de equipos de última tecnología para la georreferenciación de catastro técnico.		31000		31000	
	Asistencia Técnica a personal en Proyectos de Inversión Pública para ser elaborados en planta		5600		5600	
3.2	Capacitación	11200	11200	11200	11200	11200
	Capacitación en requerimientos que debe tener un proyecto de inversión.	5600	5600	5600	5600	5600
	Capacitación en requerimientos que debe tener un expediente técnico por vivienda.	5600	5600	5600	5600	5600
3.3	Innovación y Transferencias Tecnológicas	31000	31000	31000	31000	31000
	Instalación en Software sanitario.	31000	31000	31000	31000	31000
4	PROCESO: GESTIÓN COMERCIAL	116000	116000	116000	116000	116000
4.1	Asistencia Técnica	38000	38000	38000	38000	38000
	Asistencia Técnica en Mantenimiento correctivo y preventivo de medidores.	8000	8000	8000	8000	8000
	Asistencia Técnica en software de planimetría	30000	30000	30000	30000	30000
4.2	Capacitación	18000	18000	18000	18000	18000
	Capacitación en uso de software para sistematización del catastro comercial	8000	8000	8000	8000	8000
	Capacitación en Atención al Cliente	5000	5000	5000	5000	5000
	Capacitación en temas de gestión comercial	5000	5000	5000	5000	5000
4.3	Innovación y Transferencias Tecnológicas	60000	60000	60000	60000	60000
	Implementación o Actualización de Software comercial.	30000	30000	30000	30000	30000
	Implementación del sistema de cobranza coactiva	30000	30000	30000	30000	30000
5	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	53000	53000	53000	53000	53000
5.1	Asistencia Técnica	8000	8000	8000	8000	8000
	Asistencia técnica en manejo de software y hardware de logística	8000	8000	8000	8000	8000
5.2	Capacitación	30000	30000	30000	30000	30000
	Capacitación en el nuevo plan contable empresarial.	5000	5000	5000	5000	5000
	Capacitación en el SEACE	2000	2000	2000	2000	2000
	Capacitación en relaciones humanas, manejo de personal y Liderazgo	8000	8000	8000	8000	8000
	Capacitación en normativas vigentes de altas y bajas de bienes patrimoniales.	5000	5000	5000	5000	5000
	Capacitación en Normativas de Tesorería	5000	5000	5000	5000	5000
	Capacitación en Contrataciones con el Estado OSCE	5000	5000	5000	5000	5000
5.3	Innovación y Transferencias Tecnológicas	15000	15000	15000	15000	15000
	Implementación en manejo de software y hardware de logística	15000	15000	15000	15000	15000
6	PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	10000	10000	10000	10000	10000
6.1	Asistencia Técnica	5000	5000	5000	5000	5000
	Asistencia Técnica en Buen Gobierno Corporativo	5000	5000	5000	5000	5000
6.2	Capacitación	5000	5000	5000	5000	5000
	Capacitación en Imagen Institucional y Educación Sanitaria	2500	2500	2500	2500	2500
	Capacitación en elaboración de rendición de cuentas y Desempeño	2500	2500	2500	2500	2500
	TOTAL DE PRESUPUESTO	243.400,00	280.000,00	243.400,00	280.000,00	243.400,00
II	FUENTES DE FINANCIAMIENTO					
	Recursos Propios	142.500,00	149.625,00	161.695,00	163.210,96	164.843,06
	Otras Fuentes	100.900,00	130.375,00	81.805,00	116.789,06	78.556,94

