

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 104 -2023-GG/EPS SEDACAJ S.A.

Cajamarca, 06 de Junio de 2023.

VISTO:

El Informe N° 0079-2023-MCS-OGPP/EPS SEDACAJ S.A., de fecha 27 de abril del 2023, de la Jefa de la Oficina General de Planificación y Presupuesto.

Acuerdo de Directorio N° 02 punto (i) adoptado en Sesión Ordinaria, de fecha 15 de mayo del 2023; Acta N° 1134.

CONSIDERANDO:

Mediante Informe N° 0079-2023-MCS-OGPP/EPS SEDACAJ S.A, de fecha 27 de abril del 2023, la Jefa de la Oficina General de Planificación y Presupuestal, hace llegar la Propuesta de "Política de Gestión de Recursos Humanos-Estándar N° 29, para su aprobación por el Directorio.

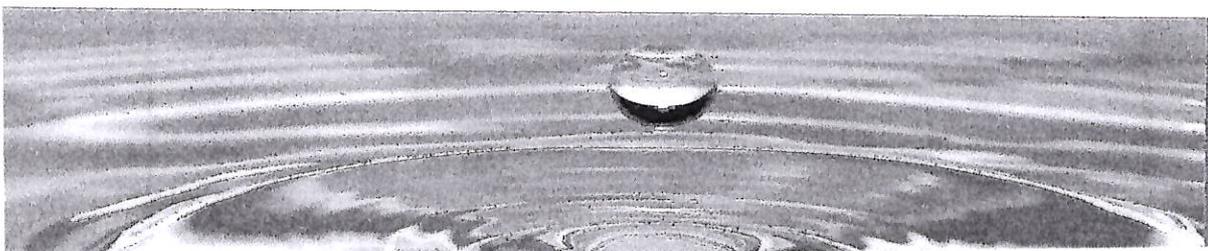
Que, mediante Acuerdo de Directorio N° 02 punto (i), adoptado en Sesión Ordinaria de fecha 15 de mayo del 2023, Acta N° 1134, se acordó: ACUERDO N° 02 (i) Con conocimiento, Aprobar la Propuesta "Política de Gestión de Recursos Humanos", correspondiente al Estándar N° 29 del Código de Buen Gobierno Corporativo.

Que, formalizando el acuerdo de Directorio, sobre la aprobación de la Política de Gestión de Recursos Humanos de la EPS SEDACAJ S.A., con la finalidad de establecer los procedimientos que se deben tener en cuenta las áreas correspondientes, con el cual se estaría dando cumplimiento del Estándar N° 29, implementándose el Código de Buen Gobierno Corporativo.

En mérito a las atribuciones que le otorgan los Arts. 48° y 51° del Estatuto Social de la Empresa a la Gerencia General.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR la Política de Gestión de Recursos Humanos de la EPS SEDACAJ S.A, la misma que a folios siete (07), forma parte integrante de la presente Resolución, de acuerdo a la propuesta realizada por la Oficina General de Planificación y Presupuesto.



OFICINA PRINCIPAL
© Jr. Cruz de Piedra N° 150
© sedacaj@sedacaj.com.pe
© 076-363660 Cajamarca

OFICINA COMERCIAL
© Av. Perú N° 658
© C.C. El Quinde - 2do Nivel
© 076-367952 Cajamarca

Artículo Segundo.- SON RESPONSABLES de implementar (ejecución) la Política de Gestión de Recursos Humanos, el Directorio, Gerencia General, y la División de Recursos Humanos; bajo responsabilidad.

Artículo Tercero.- ENCARGAR a la Oficina de Imagen Institucional de la Empresa realice la correspondiente difusión de la Política de Solución de Controversias de la EPS SEDACAJ S.A., aprobada, asimismo a la Oficina de Sistemas e Informática la publicación de la presente resolución en la página web de la Empresa, bajo responsabilidad.

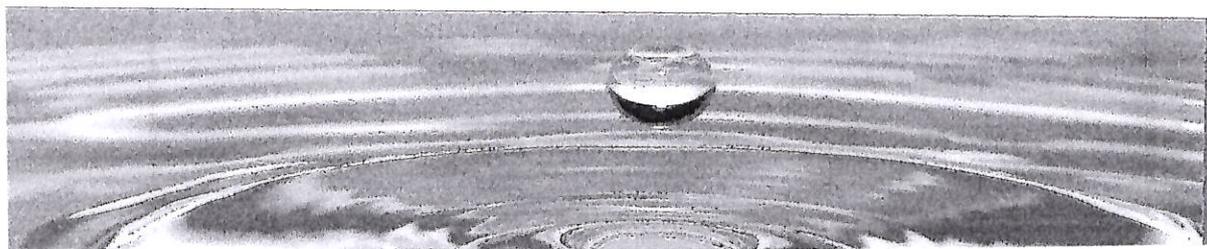
Artículo Cuarto.- HACER de conocimiento de la presente Resolución a todas las Gerencias de Línea, Oficinas, Jefaturas de División, Administración y al Órgano de Control Institucional de la EPS SEDACAJ S.A.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



Ing. Daniel Arsenio Sánchez García
Gerente General
E.P.S. SEDACAJ S.A.

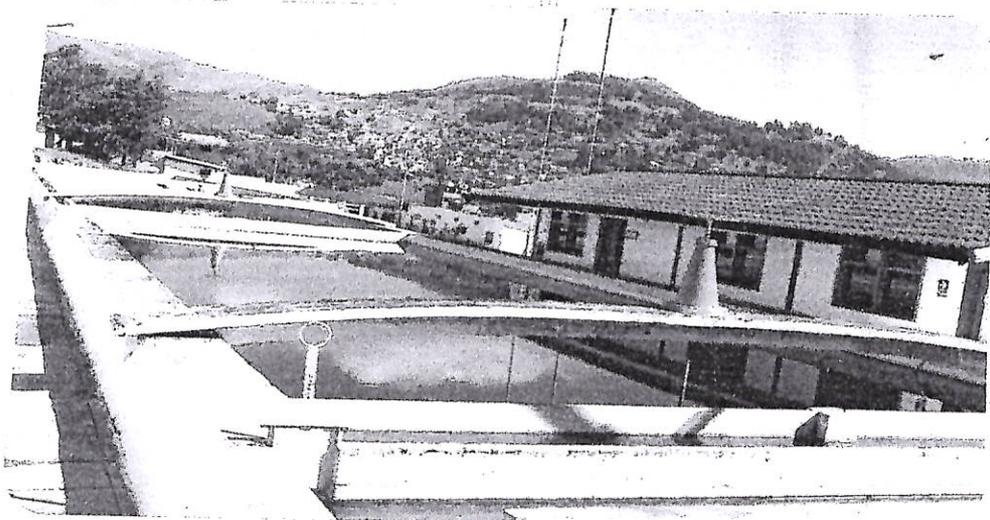


OFICINA PRINCIPAL
● Jr. Cruz de Piedra Nº 150
● sedacaj@sedacaj.com.pe
● 076-363660 Cajamarca

OFICINA COMERCIAL
● Av. Perú Nº 658
● C.C. El Quinde- 2do Nivel
● 076-367952 Cajamarca



POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Contenido

| | |
|--|---|
| 1. PROPÓSITO..... | 2 |
| 2. ALCANCE..... | 2 |
| 3. MARCO LEGAL..... | 2 |
| 4. LINEAMIENTOS..... | 3 |
| 5. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN LA EPS SEDACAJ SA..... | 4 |
| 6. RESPONSABLES..... | 6 |



POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DE LA EPS SEDACAJ SA

1. PROPÓSITO

La política de Gestión de Recursos Humanos de la EPS SEDACAJ SA, es la guía orientadora para ejecutar acciones administrativas enfocadas hacia los trabajadores de la EPS, y constituyen una base para una gestión eficaz de los mismos en la EPS. La gestión de los Recursos Humanos de la EPS se efectúa en base al enfoque de competencias.

La Política ha sido elaborada en concordancia con la misión y visión de la EPS, la que determina su razón de ser y su visualización de futuro; y alineada a la Política Nacional de Saneamiento.

2. ALCANCE

La presente Política es de alcance o son aplicables al personal que presta sus servicios en la EPS SEDACAJ SA. Las Políticas de Recursos Humanos, son una práctica que ha sido utilizada y se ha demostrado que proporciona los mejores resultados en las relaciones con los trabajadores.

3. MARCO LEGAL

- Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS SEDACAJ S.A.- Estándar 29: Política de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA que aprueba la “Metodología de Evaluación y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal”
- Resolución Ministerial N° 127-2020-VIVIENDA Modifican la R.M. N° 081-2019-VIVIENDA, que aprueba la “Metodología de Evaluación y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal”-RESOLUCION MINISTERIAL-N° 127 -2020-VIVIENDA.

- Resolución de Gerencia General N° 004-20218-GG, aprobación del Código de Buen Gobierno Corporativo.
- Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR
- Estatuto social de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Cajamarca Sociedad Anónima – EPS SEDACAJ SA.

4. LINEAMIENTOS

4.1. Objetivos Estratégicas de Recursos Humanos

Los objetivos estratégicos de Recursos Humanos, desarrollados por la gerencia en base a la Política y el Plan Nacional de Saneamiento vigentes son:

1. Impulsar un diseño de estructura organizacional acorde al tamaño y a las necesidades de la empresa, que permita cubrir las funciones necesarias que la EPS SEDACAJ SA., requiere.
2. Impulsar una política de contratación que permita generar las condiciones para asegurar una adecuada renovación de los cuadros de personal requeridos según los perfiles de cargos, en base a la meritocracia.
3. Impulsar el diseño de una política y esquema de remuneraciones del personal que cumpla con las normas vigentes.
4. Fortalecer, desarrollar y evaluar al recurso humano de la EPS con adecuados programas de capacitación requeridos para mejora de competencias.

4.2. La Objetivos Específicos de Recursos Humanos

1. Promover el desarrollo de una gestión moderna y una estructura organizacional adecuada que anticipe, oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos de la EPS, desarrollando una administración que promueva el desarrollo de competencias de los trabajadores.

2. Fortalecer la Gestión de Recursos Humanos a través de los mandos medios, apoyando, orientando y asesorándolos, para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
3. Desarrollar el sistema de Gestión de Recursos Humanos basado en competencias que contenga políticas y procedimientos que permitan cumplir con las normativas vigentes.
4. Fomentar el sentido de servicio al ciudadano, compromiso, identidad, e integridad en las actuaciones de los trabajadores de la EPS SEDACAJ SA.
5. Fomentar en la EPS la comunicación a todo nivel, la cooperación, la gestión por resultados y el respeto, así como la participación y compromiso de los trabajadores de la EPS.
6. Impulsar un buen clima laboral sustentado en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas; en promoción del mejoramiento de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de trabajo y el desarrollo de acciones de prevención de riesgos.

5. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN LA EPS SEDACAJ SA

A. Política de contratación e ingreso de personal

La EPS empleara estrategias de atracción de talento, mediante concursos públicos de méritos; se garantizará la incorporación de personal calificado que cumplan los requisitos del perfil de puestos establecidos.

B. Política General de Desarrollo de Recursos Humanos

La EPS se orienta a conseguir mayores niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de saneamiento, a través del desarrollo de los trabajadores, y con su compromiso en el logro de los objetivos estratégicos; para ello la EPS fortalecerá la capacitación, el perfeccionamiento y la evaluación del desempeño como herramienta de gestión.

La evaluación del desempeño, se realiza de manera semestral y se tiene que informar a la Gerencia General, para que sea elevado al Directorio para su análisis respectivo.

C. Política de Inducción y Capacitación

La EPS vela y promueve la capacitación, actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades de todo su personal, desarrollando las competencias requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, facilitando a la vez su adaptación a la organización (a través de un proceso de inducción); a los cambios culturales y tecnológicos, contribuyendo a su desarrollo personal. Mediante la Programación anual de Capacitaciones, liderada por la División de Recursos Humanos.

D. Política de Remuneraciones

La EPS se compromete a desarrollar e implementar una escala salarial que pueda ser solventado por la empresa con recursos propios. La EPS realiza negociaciones colectivas y convenios que cumplan con las normas y limitaciones de las leyes que se establecen para el sector público, en un marco de transparencia.

E. Política de Evaluación de Rendimiento

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

F. Política sobre seguridad y salud en el trabajo

La EPS se orienta a mejorar las condiciones de trabajo y elevar los niveles de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, subcontratistas y visitantes, realizando una gestión responsable en materia de seguridad. La EPS SEDACAJ SA, cuenta con un equipo responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 069-2021-GG-EPS SEDACAJ SA.



G. Política de relaciones laborales armoniosas

La EPS promueve un marco favorable de relaciones laborales adecuadas, manteniendo abiertos los canales de diálogo y comunicación con los trabajadores, fomentando así adecuadas relaciones de trabajo para la adaptación de la organización a la Política Nacional de Saneamiento. Que serán evaluadas mediante encuestas de Clima Laboral, cuyos resultados servirán para diseñar estrategias para mejorar las relaciones laborales.

H. Política de Bienestar Social

La EPS promueve el bienestar físico y mental de los trabajadores en su entorno laboral y familiar, mediante la implementación de programas sociales que repercutan en un ambiente laboral y social adecuados. Mediante los programas efectuados por la Especialista de Asistencia Social, que serán remitidos a la Gerencia General para su aprobación y monitoreo.

I. Política de ética y valores empresariales

La EPS fomenta el cumplimiento del código de ética basado en los valores fundamentales de la empresa (respeto a las personas, ética, trabajo en equipo, compromiso con la calidad, orientación a resultados), fomentando a todo nivel su difusión, interiorización y práctica.

6. RESPONSABLES

Son responsables de implementar la política:

- Directorio: su función es aprobar y emitir opinión con respecto a los reportes de seguimiento del cumplimiento de la Política, que será presentado por la Gerencia General.
- Gerencia General: Tiene el rol de velar por el involucramiento activo del personal en el proceso de mejora de Gobierno Corporativo.

- Responsable de la División de Recursos Humanos:
 - Promoviendo la contratación de profesionales utilizando procesos transparentes y en base al mérito independientes a los ciclos políticos.
 - Promoviendo la formación de competencias a través de la capacitación de los colaboradores en atención a las funciones a desempeñar.
 - Exigiendo una compensación acorde con las funciones y responsabilidades asumidas y el desempeño económico.
 - Monitorea la satisfacción del personal.
 - Monitorea los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

