GERENCIA GENERAL 2026

RESOLUCIÓN GERENCIAL Nº 042-2026-GG/EMAPA PASCO S.A

Cerro de Pasco, 15 de Junio del 2026

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PASCO S.A. QUE SUSCRIBE;

Vistos:
Acuerdo de la sesión ordinaria de Directorio N° 020-2026, de fecha 30 de Mayo -2026; y

Considerando:
Que la EPS EMAPA PASCO S.A, es una Empresa Municipal de derecho privado, su constitución y duración es indefinida, se rigen por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280 – Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento y su reglamento; asimismo, por el Estatuto Social y en forma supletoria por la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades.

Que, el artículo 43 del TUO de la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, prevé sobre el Buen gobierno corporativo, precisando que:
43.1. La actuación de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal se rige por los principios básicos del Buen Gobierno Corporativo, en lo concerniente a las relaciones entre los distintos órganos que conforman la organización de la empresa y los demás grupos de interés.
43.2. Los derechos, responsabilidades y demás actuaciones de los órganos que conforman dicha organización están claramente delimitadas con la finalidad de establecer los objetivos, los medios para alcanzarlos y
la forma de efectuar seguimiento a su desempeño.

El Código de Buen Gobierno Corporativo de EMAPA PASCO S.A., prevé en el estándar 29. Trato Responsable del Personal, estableciendo:

Estándar 29: Política de Trato Responsable del Personal
La empresa ha establecido en su normativa interna una Política de Recursos Humanos que reconoce los deberes y derechos que corresponden a los distintos tipos de personal que prestan labores para la empresa. Estas normas contemplan como mínimo:

a. Mantener una política expresa de información al personal sobre los factores de desempeño relevantes de la empresa.
b. Promover la contratación de profesionales utilizando procesos transparentes y en base al mérito, que sean independientes de ciclos políticos.
c. Promover la formación de competencias a través de la capacitación de los colaboradores de la empresa, en atención a las funciones a desempeñar para fortalecer la prestación de los servicios de saneamiento.

d. La exigibilidad de una compensación acorde con las funciones y responsabilidades asumidas y el desempeño económico y social de la empresa.
e. El monitoreo de la satisfacción del personal.
f. Monitoreo de los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

La Gerencia de Línea, liderada por el Gerente General, propicia el involucramiento activo del personal en el proceso de mejora de Gobierno Corporativo. En dicho involucramiento se proporcionan los medios para que el personal brinde retroalimentación en torno al proceso.

El **Estándar 29** del Código de Buen Gobierno Corporativo, declara que un eje fundamental en la relación laboral es el trabajador, por ello, la política de Recursos Humanos propone normas mínimas para que el personal pueda conocer los objetivos y metas de la empresa y el desarrollo de sus actividades se deben alinear a la misma; del misma manera como la empresa a través de inducciones y capacitaciones puede lograr un mejor desempeño de sus funciones en beneficio de la población con un mejor servicio desde el trato hasta la prestación del servicio de agua potable y saneamiento.

Asimismo, se promueve una contratación transparente privilegiando indicadores de mérito, con un monitoreo permanente sobre la satisfacción de laborar en una empresa que presta un servicio que genera el desarrollo a los usuarios y a la población con el aporte de una mejor calidad vida y desarrollo.

Que, mediante Carta N° 64-2026-ASESORA-KRRH/PRADM, adjunto el Informe N° 26-2026-ASESORA-KRRH/PRADM, la asesora de la empresa presentó el proyecto de la Política de Recursos Humanos, la misma que fue elevada por la Gerencia General al Directorio, siendo sustentada en la Sesión de Directorio N°020-2026 de fecha 30 de Mayo del 2026, disponiendo se emita el acto resolutivo a través de la Gerencia General, en consecuencia;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- FORMALIZAR el acuerdo del Directorio emitido en Sesión Número 020-2026, de fecha 30 de Mayo de 2026.

Artículo 2.- APROBAR la **POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPA PASCO S.A**, el cual tiene el siguiente contenido: 1 **Finalidad, 2) La Política, 3) Marco Normativo, 4) Principios, 5) Normas corporativas de la Política de Recursos Humanos: 5.1.** Mantener información sobre factores de desempeño relevantes de la empresa. 5.2. Contratación de profesionales a través de un procedimiento transparente y en base a méritos, independientes de ciclos políticos. 5.3. Promoción en la formación de competencias a través de capacitaciones en base a las funciones que se desempeñan para el fortalecimiento de la prestación del servicio de agua potable y saneamiento. 5.4. Compensación acorde con las funciones y responsabilidades asumidas y el desempeño económico y social. 5.5.) Monitoreo de la satisfacción personal. 5.6) Monitoreo de los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo. 5.7) Involucramiento en el proceso de mejora del Gobierno Corporativo; 6) **Publicación de la Política, 7) Supervisión, 8) Evaluación y Responsables, 9) Informe de Evaluación, 10) Aplicación, y 11) Aprobación y modificación.**

GERENCIA
GENERAL 2026

Artículo 3.- ENCARGAR a través de la Oficina de Secretaría General comunicar la presente resolución al Directorio, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Administración y Finanzas, y a la Oficina de Informática y Computación de la EPS para su publicación en la página web.

E.P.S. EMAPA PASCO S.A.
ASESORIA JURIDICA

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Ing. JHAN CARLOS JIMENEZ INZA
GERENTE GENERAL
Empresa Municipal de Agua Potable
Alcantarillado de Pasco