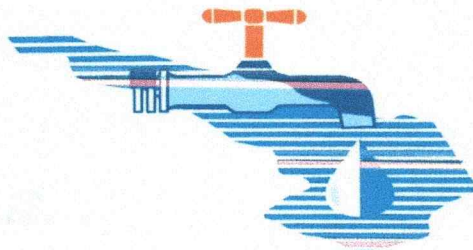


# EPS EMAPAT S.A.



**EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO  
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TAMBOPATA  
SOCIEDAD ANÓNIMA**



## **"POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPAT S.A."**

**PUERTO MALDONADO, SETIEMBRE 2025**

<b>ELABORADO POR:</b> EQUIPO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	<b>REVISADO POR:</b> COMITÉ DE CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EPS EMAPAT S.A.	<b>APROBADO POR:</b> DIRECTORIO
---	--	------------------------------------



### ÍNDICE

	Pág.
I. OBJETIVO .....	3
II. BASE LEGAL .....	3
III. ALCANCE .....	3
IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	3
V. PRINCIPIOS .....	3
VI. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN .....	4
VII. LINEAMIENTOS GENERALES .....	4
VIII. RESPONSABILIDADES .....	5





## CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS EMAPAT S.A.

## PILAR III: GESTIÓN

## ESTÁNDAR 29: TRATO RESPONSABLE DEL PERSONAL

## I. OBJETIVO

La presente política de recursos humanos de la EPS EMAPAT S.A., permite establecer los principios y compromisos que reconozca los deberes y derechos al personal, a fin de garantizar que reciba un trato digno, equitativo y respetuoso, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y alineado con la normativa laboral peruana.

## II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Decreto Legislativo N° 635, que aprueba el Código Penal y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
- Decreto Supremo N° 009-2024-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
- Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA, que aprueba la "Metodología de Evaluación y Monitoreo de Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal" y modificatorias.
- Código de Buen Gobierno Corporativo de EPS EMAPAT S.A.
- Estatuto Social de EPS EMAPAT S.A.

## III. ALCANCE

La presente política de recursos humanos, es de cumplimiento obligatorio de todo el personal de la EPS EMAPAT S.A. Es una práctica que será utilizada para mejorar las relaciones con los trabajadores.

## IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Estructura Organizacional:** Es el término que se utiliza para referirse, en forma indistinta, tanto a una estructura orgánica como a una estructura funcional.  
Según los lineamientos de la Secretaría de Gestión Pública - Presidencia de Consejo de Ministros, la estructura orgánica es el conjunto de unidades de organización que integran la entidad, agrupadas según sus funciones y competencias, líneas de autoridad y mecanismos de coordinación. Por tanto, atendiendo tales características, la estructura orgánica es un medio para organizar el trabajo, la toma de decisiones y las responsabilidades asociadas a las funciones de la entidad.
- **Clima laboral:** Es la percepción generalizada de la organización que se forma como consecuencia de actividades, interacciones, sentimientos, creencias y expectativas de la gente de la organización.
- **Cultura Organizacional:** Es el conjunto de creencias, valores, prácticas compartidas y reglas de juego informales que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.

## V. PRINCIPIOS

- a) **Respeto y dignidad:** Valorar a cada trabajador sin discriminación, promoviendo un ambiente laboral armonioso.



## "POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPAT S.A."

- b) **Igualdad de oportunidades:** Garantizar procesos justos de selección, promoción y desarrollo sin distinción de género, edad, origen, condición social u otras características personales.
- c) **Ambiente seguro y saludable:** Cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional para proteger el bienestar del personal.
- d) **Trabajo en equipo y comunicación efectiva:** Fomentar el diálogo abierto, la retroalimentación y la participación de los trabajadores en la mejora de la empresa.
- e) **Cero tolerancia a la violencia y el acoso:** Prohibición de cualquier forma de maltrato, todo tipo de acoso laboral o discriminación.

**VI. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN**

La Alta Dirección de EPS EMAPAT S.A., se compromete a:

Aprobar la política de recursos humanos, en el marco de la normativa y disposiciones legales vigentes y evaluar una vez al año su cumplimiento.

**VII. LINEAMIENTOS GENERALES**

- 7.1 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 EPS EMAPAT S.A., desarrollando una administración que promueva el desarrollo de competencia de los trabajadores.
- 7.2 Fortalecer la gestión de recursos humanos en las diversas áreas de la empresa, apoyando, orientando y asesorándolos, para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales en este ámbito.
- 7.3 Mantener una política expresa de información al personal sobre los factores de desempeño más relevantes de la Empresa.
- 7.4 Promover la contratación de profesionales utilizando procesos transparentes y en base al mérito, que sean independientes de los ciclos políticos.
- 7.5 Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, identidad, integración y transversalidad en las actuaciones de los trabajadores de EPS EMAPAT S.A.
- 7.6 Promover la formación de competencias a través de la capacitación de los trabajadores de la Empresa, en atención a las funciones a desempeñar para fortalecer la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento.
- 7.7 Otorgar una compensación acorde con las funciones y responsabilidades asumidas y el desempeño económico y social de la empresa.
- 7.8 Mejorar las condiciones de trabajo y elevar los niveles de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, monitoreando los lineamientos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo, para ello cuenta con un Comité responsable de la seguridad y salud en el trabajo.
- 7.9 Promover una cultura organizacional y un clima laboral sustentado en formas de comunicación directa y relaciones humanas armónicas. Promoción y logro del mejoramiento de la calidad de vida del personal, de sus condiciones de trabajo y el desarrollo de acciones sistemáticas de prevención de riesgos.



**"POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EPS EMAPAT S.A."**

- 7.10 Promover 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.
- 7.11 La EPS se orienta a conseguir mayores niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento, a través del desarrollo de los trabajadores, y con su compromiso en el logro de los objetivos estratégicos; para ello la EPS fortalecerá la capacitación, el perfeccionamiento y la evaluación del desempeño como herramientas de gestión.
- 7.12 Promover 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.
- 7.13 Fomentar en EPS EMAPAT S.A. la comunicación a todo nivel, la cooperación, la gestión por resultados y el respeto, así como la participación y compromiso de los trabajadores.

**VIII. RESPONSABILIDADES**

Son responsables de la política:

- El Directorio o quien haga sus veces aprobar la política de recursos humanos.
- La Gerencia General, propone al Directorio o quien haga sus veces la política de recursos humanos.
- La Gerencia General, vela por 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.
- La Departamento de Talento Humano e Integridad, elabora la política de recursos humanos y promueve la contratación de los profesionales, las capacitaciones y monitorear la satisfacción del mismo.

Esta Política está alineada con el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el Perú.

