

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
Nº 050-2026-GG-EPS EMAPAVIGS S.A.**

Nasca, 22 de mayo de 2026

VISTOS:

El Informe Nº 122-2026-EMAPAVIGS SA/O.RRHH, de fecha 17 de abril de 2026, emitido por la Oficina de Recursos Humanos e Informe Nº 203-2026-GAF-EPS EMAPAVIGS SA, de fecha 21 de abril de 2026, emitido por la Gerencia de Administración y Finanzas; sobre la propuesta del PLAN DE CAPACITACIONES Y DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL PERSONAL DE LA EPS EMAPAVIGS S.A. RECURSOS HUMANOS 2026; Y,

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPAVIGS S.A. es una empresa prestadora de servicios de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de Sociedad Anónima; cuyo accionariado está suscrito y pagado en su totalidad por la Municipalidad Provincial de Nasca, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión, incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por Consejo Directivo de OTASS a través de su Sesión Nº 019-2016 de fecha 06 de setiembre del 2016, segundo acuerdo, que fue ratificado mediante el artículo 2º de la Resolución Ministerial Nº 345-2016-VIVIENDA, de fecha 06 de octubre del año 2016, por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - MVCS;

Que, el artículo 84º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece: *"El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos."* En esa misma línea, el artículo 86º del mismo cuerpo legal, prescribe que, las acciones de capacitación tendrán las siguientes finalidades: a) Incrementar la productividad; b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza; c) Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña; d) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; e) Prevenir riesgos de trabajo";

Que, el artículo 82º del Reglamento Interno de Trabajo – RIT de la EPS EMAPAVIGS S.A., aprobado con Resolución de Gerencia General Nº 014-2025-GG-EPS EMAPAVIGS S.A. del 11 de febrero del 2025, prescribe: *"La EPS EMAPAVIGS S.A promueve la capacitación de sus trabajadores en materias relacionadas a sus áreas funcionales, para así contribuir a su continuo desarrollo de sus capacidades técnicas y profesionales. La empresa instaurará planes y programas destinados a la capacitación para los trabajadores según las políticas y planes institucionales. A través de la capacitación, de carácter interno y externo, se busca mejorar el desempeño del trabajador que lo oriente a enfrentar funciones más complejas, actualizar sus conocimientos y/o consolidar sus competencias. Las necesidades de capacitación de los trabajadores deben guardar coincidencia con los objetivos institucionales";*

Que, el numeral 13.4 del artículo 13º del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la EPS EMAPAVIGS S.A., aprobado con Resolución de Gerencia General Nº 023-2023-EMAPAVIGS S.A./GG del 17 de abril del 2023; establece, que una de las funciones de la Gerencia General es: *"Proponer o aprobar las directivas, lineamientos, políticas, guías, manuales, protocolos, instructivos y procedimientos de administración, recursos humanos, finanzas, presupuesto, inversión pública, relaciones institucionales y otras, en concordancia con los lineamientos que establezca el Directorio, así*



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 050-2026-GG-EPS EMAPAVIGS S.A.**

como la normativa en dichas materias que le son aplicables, dando cuenta al Directorio de la implementación de las mismas”;

Que, conforme al numeral 30.19 del artículo 30° del Reglamento citado en el Considerando precedente, establece como una de las funciones del Equipo de Recursos Humanos “Conducir la planificación, ejecución y evaluación del proceso de capacitación”;

Que, el “Plan de Capacitaciones y Desarrollo de Habilidades para el Personal de la EPS EMAPAVIGS S.A Recursos Humanos 2026”, tiene por objetivo general fortalecer las competencias profesionales y personales de los trabajadores mediante un plan de capacitación y desarrollo, para mejorar su desempeño, productividad y satisfacción, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la empresa;

Que, mediante Informe N° 122-2026-EMAPAVIGS SA/O.RRH, de fecha 17 de abril de 2026, la Coordinadora de Recursos Humanos informa a la Gerencia de Administración y Finanzas, que, el “Plan de Capacitaciones y Desarrollo de Habilidades para el Personal de la EPS EMAPAVIGS S.A Recursos Humanos 2026” tiene como finalidad fortalecer las competencias técnicas, habilidades blandas y capacidades de gestión de los trabajadores, en concordancia con los objetivos institucionales de la EPS; por lo que, solicita su revisión y evaluación; a fin, de que, se apruebe vía acto resolutivo;

Que, mediante Informe N° 203-2026-GAF-EPS EMAPAVIGS SA, de fecha 21 de abril de 2026, la Gerencia de Administración y Finanzas; previa revisión y evaluación de la propuesta del “Plan de Capacitaciones y Desarrollo de Habilidades para el Personal de la EPS EMAPAVIGS S.A Recursos Humanos 2026”; concluye que la capacitación es una prioridad sentida por el capital humano de la EPS para alcanzar la excelencia en el servicio y que ya ha autorizado el inicio de las gestiones, sujeta a disponibilidad presupuestal, por lo que, recomienda que se apruebe el citado Plan mediante acto resolutivo. Finalmente, la Gerencia General, dispone la emisión del acto resolutivo, para su aprobación;

Que, en virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes y considerando la importancia de su ejecución; resulta necesario aprobar vía acto resolutivo el “Plan de Capacitaciones y Desarrollo de Habilidades para el Personal de la EPS EMAPAVIGS S.A Recursos Humanos 2026”;

Que, estando a las facultades y competencias de la Gerencia General, con el visto bueno de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Oficina de Desarrollo y Presupuesto, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE CAPACITACIONES Y DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL PERSONAL DE LA EPS EMAPAVIGS S.A. RECURSOS HUMANOS 2026, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos sea la responsable de efectuar el control, registro, desarrollo y ejecución del Cronograma de Capacitación del Personal y de la presentación de la información trimestral a la Gerencia General de las capacitaciones realizadas, bajo responsabilidad.

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
Nº 050-2026-GG-EPS EMAPAVIGS S.A.**

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la Oficina de Imagen y Comunicaciones, sea la responsable de efectuar el monitoreo y coordinación con las áreas respectivas, a efectos de publicitar el desarrollo de las capacitaciones de acuerdo al cronograma.

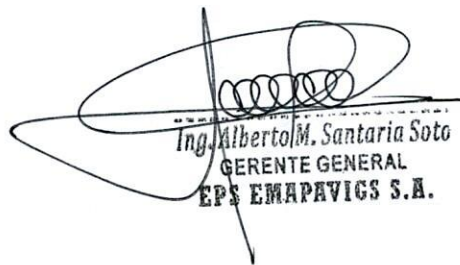
ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la Gerencia de Administración y Finanzas supervise el desarrollo, control y ejecución del Plan aprobado en el artículo primero de esta resolución, conforme al cronograma detallado, bajo responsabilidad.

ARTICULO QUINTO.- DISPONER que la asistente administrativo de la Gerencia General, remita la presente resolución y su anexo al Presidente de la Comisión de Dirección Transitoria (CDT) de la EPS EMAPAVIGS S.A. para su conocimiento y fines pertinentes.

ARTICULO SEXTO.- DISPONER que la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, sea la responsable de generar y comunicar oportunamente el link respectivo al personal de la EPS, para su asistencia y participación; así como de la logística necesaria para el normal desarrollo de las capacitaciones presenciales; debiendo además, proceder a publicar la presente resolución y su anexo en el Portal Institucional de la EPS EMAPAVIGS S.A. (<https://emapavigssa.com/>)

ARTICULO SÉTIMO.- NOTIFICAR la presente resolución y su anexo a las Gerencias de Línea, de Apoyo, de Asesoramiento y demás instancias competentes interesadas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Ing. Alberto M. Santaria Soto
GERENTE GENERAL
EPS EMAPAVIGS S.A.





EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "VIRGEN DE GUADALUPE DEL SUR"

PLAN DE CAPACITACIONES Y DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL PERSONAL DE LA EPS EMAPAVIGS S.A.

RECURSOS HUMANOS

2026



RUC 20163549027



Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaria.general@emapavigssa.com



www.emapavigssa.com

PLAN DE CAPACITACIONES Y DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL PERSONAL DE LA EPS
EMAPAVIGS S.A.

RECURSOS HUMANOS – 2026

Contenido

1.	ACTIVIDAD DE LA EPS.....	3
2.	JUSTIFICACIÓN	4
3.	ALCANCE	5
4.	FINES DE LA CAPACITACIÓN.....	5
5.	OBJETIVOS.....	7
6.	METAS DEL PLAN DE CAPACITACIONES	8
7.	ESTRATEGIAS.....	9
8.	TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	9
9.	ACCIONES A DESARROLLAR.....	13
10.	RECURSOS.....	14
11.	RESPONSABILIDADES.....	17
12.	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES	18
13.	CONCLUSIÓN	20

ANEXO 1: PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ANEXO 2: FORMATO DE INDUCCIÓN DE NUEVO TRABAJADOR

ANEXO 3: FORMATO DE INDUCCIÓN DE NUEVO CARGO

ANEXO 4: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL PERSONAL DE LA EPS
EMAPAVIGS S.A.

RECURSOS HUMANOS – 2026

1. ACTIVIDAD DE LA EPS

EMAPAVIGS S.A. es una EPS Estatal de derecho privado, íntegramente de propiedad del Estado, constituida como Sociedad Anónima. Que presta servicios de saneamiento básico a la Provincia de Nasca y distrito de Vista Alegre sujetándose su gestión y presupuesto a la normativa vigente.

En octubre del 2016, mediante Resolución Ministerial N° 345-2016-VIVIENDA, se ratifican acuerdo adoptados por el Consejo Directivo de OTASS donde se declara el inicio del Régimen de Apoyo Transitorio de EMAPAVIGS S.A.C., la cual se hizo efectivo el 03 de marzo del 2017 donde el Ing. Juan Ramiro Valderrama Llerena asume la responsabilidad de la Gerencia General por delegación del Consejo Directivo de OTASS.

Los objetivos Estratégico Generales de la EPS son los siguientes:

1. Incrementar la continuidad del servicio de agua potable
2. Incrementar la presión en la red de distribución de agua potable
3. Optimizar la situación financiera
4. Mantener actualizado el catastro comercial
5. Mantener actualizado el catastro técnico

Mientras que los objetivo Estratégico Especifico son los siguientes:

1. Ampliar las horas de servicio brindadas a la población de Nasca y Vista alegre
2. Incrementar la presión de agua en Nasca y Vista Alegre
3. Incrementar la recaudación por el servicio de agua potable y alcantarillado
4. Registrar permanentemente a los nuevos usuarios, cambios de categoría, micro medición, unidades de uso, etc.
5. Registrar los componentes de saneamiento en el GIS permanentemente.





EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "VIRGEN DE GUADALUPE DEL SUR"

1.1. GESTIÓN OPERACIONAL

- El sistema de abastecimiento de agua potable de EMPAVIGS SAC está conformado por el subsistema de producción y distribución, los cuales brindan el servicio a los distritos de Nasca y Vista Alegre. El subsistema de producción comprende la explotación del agua subterránea a través de cinco (05) pozos profundos, dos (02) galerías filtrantes y un (01) acueducto pre Inca la cual es conducida para el abastecimiento de la población mediante las líneas de conducción y líneas de impulsión, todos ellos ubicados en las zonas de Nasca y Vista Alegre; adicionalmente, y debido a la escasez de agua en la Zona, se ha continuado con el alquiler de un pozo ubicado en la zona El Porvenir que ha operado durante todo el año.

1.2. MISIÓN Y VISIÓN

1. Misión

- La EPS Municipal de Agua Potable y Alcantarillado "Virgen de Guadalupe del Sur" S.A.C., tiene como misión la prestación de los servicios de saneamiento a la población de las localidades de Nasca y Vista Alegre, contribuyendo al mejoramiento de sus condiciones de vida.

2. Visión

- Deseamos ser una EPS líder en la prestación de los servicios de saneamiento con usuarios satisfechos con la calidad de nuestra atención, producto del trabajo en equipo y el compromiso de nuestra gente por una mejor calidad de vida de la población.

2. JUSTIFICACIÓN

- La elaboración de un Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades para el personal de la EPS EMAPAVIGS S.A es fundamental para garantizar el crecimiento y la competitividad de la EPS en un entorno de gestión cada vez más dinámico y exigente. En este contexto, se vuelve imprescindible invertir en el desarrollo continuo del equipo de trabajo, quienes son la clave para alcanzar los objetivos estratégicos y mejorar la eficiencia operativa de la EPS. Un plan de capacitación adecuado no solo responde a las necesidades actuales del personal, sino que también anticipa las demandas futuras, preparando a los trabajadores para asumir

RUC 20163549027

Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaria.general@emapavigssa.com



www.emapavigssa.com



EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLO LADO VIRGEN DE GUADALUPE DEL SUR

nuevos retos, adaptarse a las innovaciones tecnológicas y mejorar sus competencias técnicas y blandas. Además, la constante capacitación contribuye a mantener altos niveles de motivación y satisfacción laboral, ya que los trabajadores perciben un compromiso por parte de la EPS en su desarrollo profesional.

El plan permitirá identificar las áreas de oportunidad dentro del equipo de trabajo, diseñando programas específicos para cerrar cualquier brecha de habilidades que pueda existir. Esto se traducirá en una mejora significativa en el desempeño de los trabajadores, un aumento en la productividad, y una mayor capacidad de adaptación a los cambios dentro del mercado.

Además, al fortalecer tanto las habilidades técnicas como las habilidades interpersonales y de liderazgo, se potenciará la capacidad de trabajo en equipo, la resolución de problemas y la toma de decisiones efectivas. Todo esto generará un ambiente laboral más eficiente y armonioso, lo que contribuirá al logro de los objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Por todas estas razones, la implementación de un Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades es una estrategia clave para asegurar el éxito continuo de la EPS y el crecimiento profesional del equipo de trabajo.

3. ALCANCE

El presente Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades aplica a todo el personal de la EPS EMAPAVIGS S.A.

4. FINES DE LA CAPACITACIÓN

La Implementación de un Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades tiene como fin garantizar el éxito y la sostenibilidad de la EPS. No solo se enfocan en mejorar el desempeño individual, sino también en fortalecer el conjunto del equipo de trabajo y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la EPS. A continuación, se detallan algunos de los fines principales del Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades:

4.1. Mejorar el desempeño y productividad



La capacitación permite que los trabajadores adquieran o perfeccionen las habilidades necesarias para realizar sus tareas de manera más eficiente, lo que se traduce en un aumento en la productividad general de la EPS.

4.2. Desarrollo de habilidades y competencias

A través de programas de capacitación, los trabajadores desarrollan tanto habilidades técnicas (como el manejo de nuevas herramientas o tecnologías) como habilidades blandas (como liderazgo, trabajo en equipo, y comunicación), lo que mejora su desempeño en diversas áreas del trabajo.

4.3. Adaptación al cambio

En un entorno EPSrial dinámico y en constante evolución, la capacitación ayuda a los trabajadores a adaptarse a los cambios tecnológicos, normativos y organizacionales, asegurando que la EPS se mantenga competitiva y preparada para enfrentar nuevos desafíos.



4.4. Fomentar la innovación y creatividad

Un personal capacitado puede generar ideas innovadoras y soluciones creativas, lo cual contribuye a mejorar productos, servicios y procesos dentro de la EPS.



4.5. Aumentar la satisfacción y motivación laboral

Cuando una EPS invierte en el desarrollo de sus trabajadores, estos se sienten valorados, lo que incrementa su satisfacción laboral, motivación y compromiso con la organización. Esto también contribuye a reducir la rotación de personal.



4.6. Fortalecer el trabajo en equipo

La capacitación en habilidades interpersonales y de trabajo en equipo mejora la colaboración entre los trabajadores, lo que genera un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.





EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "VIRGEN DE GUADALUPE DEL NOR"

4.7. Cumplimiento de estándares y normativas

La capacitación también es clave para asegurar que los trabajadores conozcan y cumplan con las políticas, procedimientos, normativas y regulaciones que la EPS debe seguir, reduciendo riesgos legales y operativos.

4.8. Mejorar la toma de decisiones

Los trabajadores capacitados son más capaces de analizar situaciones y tomar decisiones informadas y efectivas que beneficien a la EPS.

4.9. Desarrollo de liderazgo

La capacitación permite identificar y formar a futuros líderes dentro de la organización, preparándolos para asumir roles de mayor responsabilidad y asegurar la continuidad del liderazgo en la EPS.

4.10. Fidelización y retención de talento

Ofrecer oportunidades de capacitación muestra el compromiso de la EPS con el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que contribuye a la fidelización del talento y a la reducción de la rotación.

La Implementación de un Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades en la EPS EMAPAVIGS S.A. es una herramienta clave para el crecimiento, la competitividad y la mejora continua, no solo en términos de habilidades individuales, sino también para el desarrollo de una cultura organizacional sólida y enfocada en la excelencia.

5. OBJETIVOS

La Implementación de un Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades en la EPS EMAPAVIGS S.A. tiene por Objetivo General: Fortalecer las competencias profesionales y personales de los trabajadores mediante un plan de capacitación y desarrollo, para mejorar su desempeño, productividad y satisfacción, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la EPS.



RUC 20163549027

Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaria.general@emapavigssa.com



www.emapavigssa.com

5.1. Objetivos Específicos:

1. Mejorar las habilidades técnicas y operativas
2. Desarrollar habilidades de liderazgo y gestión
3. Fomentar las habilidades de trabajo en equipo y comunicación
4. Adaptar al personal a los cambios tecnológicos y organizacionales
5. Fortalecer la toma de decisiones y resolución de problemas
6. Mejorar el desempeño en la atención al cliente y satisfacción del mismo
7. Fomentar el compromiso y la motivación laboral
8. Promover la gestión del cambio y la innovación
9. Asegurar el cumplimiento de normativas y estándares de calidad
10. Optimizar el tiempo y los recursos disponibles.

6. METAS DEL PLAN DE CAPACITACIONES

1. Ejecución del Plan
 - › Ejecutar el 100% de las acciones de capacitación programadas durante el periodo anual.
2. Cobertura del personal
 - › Lograr que al menos el 90% de los trabajadores participen en mínimo una actividad de capacitación al año.
3. Desarrollo de competencias
 - › Asegurar que el 85% de los participantes adquiera conocimientos aplicables a su puesto, medido a través de evaluaciones o encuestas post-capacitación.
4. Evaluación de satisfacción
 - › Alcanzar un nivel de satisfacción mínimo del 90% en las capacitaciones impartidas.
5. Alianzas estratégicas
 - › Gestionar al menos 3 convenios o alianzas con instituciones públicas o privadas para el desarrollo de capacitaciones.
6. Horas de capacitación
 - › Garantizar un mínimo de 20 horas de capacitación anual por trabajador.
7. Mejora del desempeño





EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "VIRGEN DE GUADALUPE DEL SUR"

- › Incrementar en un 10% el desempeño laboral en áreas críticas, según evaluaciones internas.
- 8. Seguridad y Salud en el Trabajo
 - › Ejecutar el 100% de las acciones contempladas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. ANEXO 1: PLAN ANUAL DE CAPASITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 9. Cumplimiento normativo
 - › Asegurar el 100% de cumplimiento del plan sin observaciones de entidades fiscalizadoras como SUNAFIL.
- 10. Aplicación práctica
 - › Lograr que al menos el 70% de las áreas implementen mejoras concretas derivadas de las capacitaciones recibidas.

7. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

1. Desarrollar contenidos que respondan a las brechas identificadas en el diagnóstico de necesidades.
2. Ofrecer programas técnicos y de habilidades blandas (como liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, etc.).
3. Definir los objetivos de cada programa, con indicadores claros de éxito y resultados esperados.
4. Utilizar plataformas de e-learning para cursos online, módulos interactivos y webinars.
5. Organizar talleres y cursos presenciales para temas prácticos que requieran interacción directa.
6. Promover el aprendizaje autodirigido a través de recursos digitales (videos, tutoriales, guías, etc.).

8. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

En esta sección se presentan los conceptos de tipo, modalidad y niveles de capacitación del Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades en la EPS EMAPAVIGS S.A.



RUC 20163549027

Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaria.general@emapavigssa.com



www.emapavigssa.com

8.1. TIPOS

1. Capacitación Técnica:

Se enfoca en desarrollar habilidades específicas relacionadas con el trabajo que desempeñan los trabajadores. Estas incluyen conocimientos prácticos, procedimientos operativos, el manejo de herramientas y software, o el cumplimiento de normas de calidad y seguridad.

- › Uso de nuevas tecnologías y maquinaria.
- › Formación en software o aplicaciones especializadas.
- › Capacitación en procedimientos operativos estándar.

2. Capacitación en Habilidades Blandas:

Enfocada en mejorar las competencias interpersonales y comunicativas que son esenciales para el éxito profesional y personal. Estas habilidades incluyen la gestión de equipos, liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación efectiva, y toma de decisiones.

- › Desarrollo de habilidades de liderazgo y motivación.
- › Capacitación en manejo de conflictos y negociación.
- › Formación en inteligencia emocional.

3. Capacitación en Gestión y Estrategia:

Dirigida a trabajadores en roles de gestión o a aquellos con potencial para asumir posiciones de liderazgo. Busca mejorar sus capacidades en la toma de decisiones, planificación estratégica, administración de recursos y supervisión de equipos.

- › Gestión del cambio organizacional.
- › Planificación estratégica y toma de decisiones.
- › Gestión de proyectos y liderazgo efectivo.





EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "VIRGEN DE GUADALUPE DEL SUR"

4. Capacitación en Normativas y Cumplimiento Legal:

Se enfoca en enseñar a los trabajadores sobre las Leyes, regulaciones y políticas internas de la EPS que deben seguir, especialmente en áreas como seguridad, protección de datos, calidad y ética EPSrial.

- › Formación en normativas de seguridad laboral y prevención de riesgos.
- › Capacitación en regulaciones de protección de datos.
- › Formación en cumplimiento ético y normativo.

5. Capacitación en Innovación y Creatividad:

Está orientada a desarrollar la capacidad creativa de los trabajadores para generar ideas innovadoras que aporten valor a la EPS.

- › Talleres de creatividad e innovación.
- › Formación en metodologías ágiles y design thinking.
- › Desarrollo de la mentalidad emprendedora.

8.2. Modalidades de Capacitación:

1. Presencial:

La capacitación se realiza de manera directa, en persona, en aulas, salas de conferencias o talleres. Permite la interacción cara a cara entre instructores y participantes, lo que favorece la retroalimentación inmediata y la dinámica de grupo.

2. Virtual (E-learning):

La capacitación se lleva a cabo a través de plataformas digitales que permiten a los trabajadores acceder a materiales educativos, videos, y otros recursos desde cualquier lugar y en cualquier momento. Esta modalidad es ideal para EPSs con trabajadores en diversas ubicaciones geográficas.

3. Semipresencial (Blended Learning):

Combina formación presencial y virtual, lo que permite a los trabajadores aprovechar lo mejor de ambos métodos. Por ejemplo, el aprendizaje teórico se realiza online,



RUC 20163549027



Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaría.general@emapavigssa.com



www.emapavigssa.com

mientras que las actividades prácticas y los debates se llevan a cabo de manera presencial.

4. Incorporación de Talleres y Simulaciones:

Este tipo de modalidad se utiliza para abordar la formación práctica, donde los trabajadores pueden practicar situaciones reales o simuladas en un entorno.

5. Coaching y Mentoría:

El coaching o la mentoría se realiza de forma personalizada y en sesiones uno a uno. Es una modalidad más interactiva y orientada a necesidades específicas del individuo, como el desarrollo de habilidades de liderazgo o la orientación profesional.

6. Capacitación On-the-job (En el puesto de trabajo):

La capacitación se realiza directamente en el entorno laboral, mediante la observación y la práctica mientras el trabajador desempeña su rol. Se lleva a cabo de manera informal y es ideal para el aprendizaje práctico.

8.3. Niveles de Capacitación:

1. Capacitación Inicial (Inducción):

Dirigida a nuevos trabajadores. El objetivo es familiarizarlos con la EPS, sus valores, cultura organizacional, políticas internas y sus tareas específicas. Anexo 1 : FORMATO DE INDUCCIÓN DE NUEVO TRABAJADOR

2. Capacitación por Rotación (Inducción a Nuevo Cargo):

Dirigida a trabajadores que asumen un nuevo cargo, ya sea por rotación o promoción interna dentro de la EPS. El objetivo es familiarizarlos con la EPS, sus valores, cultura organizacional, políticas internas y sus tareas específicas. Anexo 2: FORMATO DE INDUCCIÓN A NUEVO CARGO

3. Capacitación

Intermedia:

Está dirigida a trabajadores con experiencia que necesitan actualizar o expandir sus



conocimientos y habilidades. Su enfoque es mejorar las competencias específicas del puesto y la eficiencia en el desempeño.

4. Capacitación Avanzada:

Este nivel está orientado a trabajadores que ocupan posiciones de liderazgo o aquellos que se preparan para roles de alta responsabilidad. Se enfoca en el desarrollo de habilidades estratégicas, de liderazgo y toma de decisiones.

5. Capacitación de Actualización Continua:

Enfocada en mantener a los trabajadores actualizados respecto a cambios en la industria, tecnologías emergentes, nuevas regulaciones y mejores prácticas. Este tipo de capacitación es esencial para mantener a la organización competitiva.

Los tipos, modalidades y niveles de capacitación son fundamentales para el éxito de un plan de formación dentro de la EPS. La elección adecuada de cada uno depende de las necesidades organizacionales, los objetivos de desarrollo de los trabajadores y los recursos disponibles.

9. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades en la EPS EMAPAVIGS S.A. están debidamente respaldadas por temarios especializados, los cuales permitirán a los participantes adquirir conocimientos clave que podrán aplicar directamente en sus áreas de trabajo. Este esfuerzo no solo contribuirá a la mejora continua de la calidad de los servicios prestados, sino que también fortalecerá las competencias profesionales de los recursos humanos de nuestra organización.

Las Gerencias y Oficinas, en estrecha colaboración con el área de Recursos Humanos, serán responsables de gestionar alianzas estratégicas con instituciones públicas y EPSs privadas, con el fin de promover la ejecución de ponencias, conferencias y actividades formativas. Estas acciones tienen como objetivo enriquecer el perfil profesional de nuestros colaboradores, desarrollando sus habilidades técnicas, interpersonales y de gestión.

Asimismo, el plan de capacitación se orientará a garantizar que los trabajadores estén mejor preparados para enfrentar los retos del entorno laboral y contribuir al cumplimiento de los



objetivos estratégicos de la EPS EMAPAVIGS S.A. A través de estas acciones, buscamos no solo elevar la competitividad y eficiencia interna, sino también fortalecer la cultura organizacional y el compromiso de todo el equipo de trabajo con el éxito de la EPS.

10. RECURSOS

El Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades de la EPS EMAPAVIGS S.A. se apoya en una amplia gama de recursos humanos, materiales, tecnológicos, financieros, organizacionales y logísticos para garantizar la efectividad de los programas formativos. La combinación adecuada de estos recursos permitirá a la EPS mejorar el desempeño de su personal, asegurar su crecimiento profesional y fomentar un ambiente laboral más competitivo y eficiente.

10.1. Recursos Humanos:

1. Facilitadores y Expertos Externos:

Para asegurar la calidad y pertinencia de la capacitación, se contará con la participación de facilitadores y expertos externos en áreas clave como gestión de proyectos, liderazgo, habilidades técnicas, seguridad, entre otros. Estos profesionales brindarán talleres, conferencias y asesorías especializadas.

2. Equipo de Recursos Humanos:

El área de Recursos Humanos desempeñará un papel crucial en la gestión y coordinación del plan de capacitación. Esto incluye la identificación de necesidades, la selección de cursos, la programación de actividades y el seguimiento a los resultados de los programas.

3. Mentores

Internos:

Se promoverá la figura del mentor interno, permitiendo que los trabajadores con más experiencia guíen y apoyen a aquellos en etapas tempranas o con menor nivel de especialización, favoreciendo el intercambio de conocimientos y el aprendizaje práctico.





EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "VIRGEN DE GUADALUPE DEL SUR"

10.2. RECURSOS MATERIALES:

1. Temarios y Material Didáctico:

Se utilizarán temarios estructurados y materiales educativos adaptados a las necesidades de los trabajadores, lo cual facilitará el aprendizaje y la asimilación de los contenidos. Estos recursos pueden incluir guías, manuales, presentaciones y videos explicativos.

2. Plataformas de E-learning:

La EPS invertirá en plataformas de e-learning que permitirán el acceso a cursos online. Estas plataformas ofrecerán flexibilidad a los trabajadores, permitiéndoles aprender a su propio ritmo, desde cualquier lugar y en cualquier momento.

› **Software Educativo y Herramientas Digitales:** Se utilizarán herramientas tecnológicas como simuladores, aplicaciones móviles y software especializado que permiten la práctica de habilidades específicas y el seguimiento del progreso de los trabajadores.

› **Plataformas de Videoconferencias:** Para las sesiones de capacitación a distancia, se emplearán plataformas de videoconferencias como Zoom, Microsoft Teams, o Google Meet. Estas herramientas facilitarán la interacción en tiempo real entre los participantes y los instructores.

› **Redes Sociales Corporativas y Foros de Discusión:** Se promoverá el uso de redes sociales corporativas y foros de discusión donde los trabajadores puedan compartir dudas, recursos y experiencias. Estas plataformas fomentan el aprendizaje colaborativo y la construcción de conocimiento en equipo.

› **Salas de Capacitación y Equipos Audiovisuales:** Se habilitarán salas de capacitación equipadas con material audiovisual, como proyectores, pantallas y computadoras, para las capacitaciones presenciales y semipresenciales. Además,



las instalaciones estarán diseñadas para fomentar la participación activa y el aprendizaje colaborativo.

3. Recursos Financieros:

- › Presupuesto Asignado: La EPS EMAPAVIGS S.A. asignó un presupuesto específico en el presupuesto del plan operativo 2026 para la implementación del Plan de Capacitación y Desarrollo de Habilidades 2026, este presupuesto se distribuye según el siguiente detalle:

GERENCIA ADMINISTRACION Y FINANZAS - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ACTIVIDAD 10

10.01.03.10

GAF-010-RRHH-002 IMPLEMENTAR PLAN DE CAPACITACION DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA

	PRESUPUESTO	
Capacitación	3,000.00	
	3,000.00	

GERENCIA COMERCIAL - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ACTIVIDAD 14

10.01.04.14

GAF-RRHH-GC-003 IMPLEMENTAR PLAN DE CAPACITACION DE LA GERENCIA COMERCIAL

	PRESUPUESTO	
Capacitación	3,000.00	
	3,000.00	

GERENCIA DE OPERACIONES - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ACTIVIDAD 13

10.01.05.13

GA-RH-GC-06 IMPLEMENTAR PLAN DE CAPACITACION DE LA GERENCIA DE OPERACIONES - AGUA POTABLE

	PRESUPUESTO	
Capacitación	3,000.00	
	3,000.00	



ACTIVIDAD 04
10.01.10.04

GA-RH-GC-06 IMPLEMENTAR PLAN DE CAPACITACION DE LA GERENCIA DE OPERACIONES - ALCANTARILLADO

	PRESUPUESTO
Capacitación	3,000.00
	3,000.00

4. Recursos Organizacionales:

- › Alianzas Estratégicas: Se establecerán alianzas estratégicas con universidades, centros de formación técnica y otras EPSs del sector, con el fin de acceder a programas de formación especializados y conferencias de actualización. Estas alianzas facilitarán la participación en actividades que fortalezcan las capacidades del personal.
- › Evaluaciones de Desempeño y Feedback: Para evaluar la efectividad de las capacitaciones, se utilizarán herramientas de evaluación de desempeño y encuestas de satisfacción, permitiendo a la EPS ajustar el contenido y las metodologías de formación según los resultados obtenidos y las áreas de mejora identificadas.

11. RESPONSABILIDADES

1. La Oficina de Recursos Humanos, es la responsable de efectuar el control, registro del desarrollo y ejecución del Cronograma de Capacitación del Personal y de la presentación de la información trimestral a la Gerencia General de las capacitaciones realizadas.
2. La Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, es la responsable de generar y comunicar oportunamente el Link respectivo al personal de la EPS, para su asistencia y participación; así como de la logística necesaria para el normal desarrollo de las capacitaciones presenciales.
3. La Oficina de Imagen y Comunicaciones, es la responsable de efectuar el monitoreo y coordinación con las áreas respectivas, a efectos de publicitar el desarrollo de las capacitaciones de acuerdo al cronograma.



4. Las Gerencias y Oficinas son responsables de cumplir y hacer cumplir el Cronograma de Capacitación Aprobado mediante Resolución de Gerencia General.

12. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

1. El presente cronograma ha sido elaborado en coordinación con las Gerencias y Oficinas de la EPS EMAPAVIGS S.A.
2. Los horarios y las fechas propuestas, podrían tener alguna variación dependiendo de la disponibilidad de los Ponentes.
3. La Capacitación se realizará en forma virtual y/o presencial, se les comunicará a sus correos respectivos, el Link para su ingreso y participación.



RUC 20163549027

Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaria.general@emapavigssa.com



www.emapavigssa.com



CRONOGRAMA

CODIGO	AREA	OBJETIVOS	TRABAJADORES CAPACITADOS (%)											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	NOV	DIC	
GAF-RRHH-ALC-01	OPERACIONES ALCANTARILLADO	C. TEC.	█	█	█								█	█
		C. HAB BL				█	█	█	█	█	█	█	█	█
		C. INT												
GAF-RRHH-AP-02	OPERACIONES AGUA POTABLE	C. TEC.	█	█	█								█	█
		C. HAB BL				█	█	█	█	█	█	█	█	█
		C. INT												
GAF-RRHH-CO-03	COMERCIAL	C. TEC.	█	█	█								█	█
		C. HAB BL				█	█	█	█	█	█	█	█	█
		C. INT												
GAF-010-RRHH-02	GERENCIA DE ADMINISTRACION Y GERENCIA GENERAL	C. TEC.	█	█	█								█	█
		C. HAB BL				█	█	█	█	█	█	█	█	█
		C. INT												
		C. SST	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	






13. CONCLUSIÓN

En virtud de lo expuesto, el Plan de Capacitación constituye una herramienta estratégica fundamental para el fortalecimiento de las competencias del personal de EMAPAVIGSA SA, orientada a mejorar el desempeño laboral y la calidad de los servicios brindados.

Las acciones formativas propuestas, debidamente sustentadas en temarios especializados y articuladas mediante alianzas estratégicas, permitirán el desarrollo integral de los colaboradores, contribuyendo al cierre de brechas de conocimiento y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En ese sentido, la implementación del presente plan permitirá consolidar una cultura organizacional basada en la mejora continua, la eficiencia y el compromiso del talento humano, garantizando así una gestión más eficaz y alineada a las exigencias del entorno.




Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.		
 EMAPAVIGS S.A. <small>EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "IRGEN DE OLASQUE DEL SUR"</small>	Código: EMPAVIGS S.A.- SGSST-PAC-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	22/01/2026


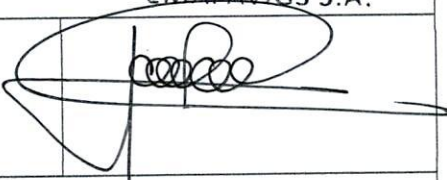




“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EPS EMAPAVIGS S.A.- 2026

ítem	CONTROL DE CAMBIOS	Fecha	Descripción de la modificación y Versión
1	Formalizar la aprobación del por resolución "Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A."		Versión 1
2	Programa Anual de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A-2026	22/01/2026	Versión 1




Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.		
	Código: EMPAVIGS S.A.- SGSST-PAC-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	22/01/2026

Áreas responsables	Nombres y Apellidos	Firma:
Elaborado por: Analista de seguridad y salud en el trabajo	Ing. Connie Aylin Cruzado Herrera	 ----- Ing. Connie A. Cruzado Herrera ANALISTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EMAPAVIGS S.A.
Aprobado por: Gerencia General	Alberto Manuel Santana Soto	
Comité de seguridad y salud en el trabajo:		
Miembro titular	Daphne Raquel Lagney Peña	
Miembro titular	Cynthia Días Calle	
Miembro titular Suplente del Titular Martín Cheng	Victor Gomez FARFAN	
Miembro titular	Saul Cabelo Urdaz	

Fecha	Descripción del cambio	Responsable
22/01/26	Aprobación del Programa de capacitaciones Anual de seguridad y salud en el trabajo	Gerencia General / Comité de SST
	Resolución de Formalización	Gerencia General




Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.		
 EMAPAVIGS S.A. <small>EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "MUNICIPIO DE GUANAJAY DEL NOROCCIDENTE"</small>	Código: EMPAVIGS S.A.- SGSST-PAC-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	22/01/2026

Índice

I.	Introducción:.....	4
II.	Alcance:	4
III.	Finalidad:	5
IV.	Objetivos:.....	5
4.1.	General:.....	5
4.2.	Específicos:	5
V.	Actividades:.....	6
VI.	Anexos:	6



Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.		
	Código: EMPAVIGS S.A.- SGSST-PAC-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	22/01/2026

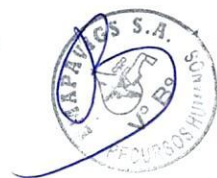
I. Introducción:


La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Virgen de Guadalupe del Sur S.A. –EMAPAVIGS S.A., es una Empresa Pública de derecho privado, organizada bajo la forma de una Sociedad Anónima inscrita en la partida N° 100 del Registro de Personas Jurídicas en la Oficina Registral de Ica. Que presta servicios de saneamiento básico a la Provincia de Nasca y distrito de Vista Alegre sujetándose su gestión y presupuesto a la normativa vigente. Incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio de EMAPAVIGS S.A.C. mediante la Resolución Ministerial N° 345-2016-VIVIENDA, se ratifican acuerdo adoptados por el Consejo Directivo de OTASS la cual se hizo efectivo el 03 de marzo del 2017.

El presente Programa Anual de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido elaborado en cumplimiento de la Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N°005-2012 y la estructura dispuesta en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR que aprueba los Formatos Referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

II. Alcance:

El presente Programa Anual de Capacitaciones de Seguridad y salud en el trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A. es aplicable a todos los trabajadores que realicen labores tanto dentro como fuera de las instalaciones.



Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.		
	Código: EMAPAVIGS S.A.- SGSST-PAC-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	22/01/2026

El alcance del presente documento considera las siguientes sedes zonales de la EPS EMAPAVIGS S.A.:

SEDE/ ADMINISTRACIÓN	DISTRITO, PROVINCIA
Sede central	Nasca, Nasca

III. Finalidad:

El presente Programa Anual de capacitaciones Seguridad y Salud en el trabajo se ha elaborado con la finalidad fortalecer el sistema de gestión y salud en el trabajo, así como sensibilizar y promover una cultura de prevención de riesgos laborales en la EPS EMAPAVIGS S.A.

IV. Objetivos:


4.1. General:

- Fortalecer la cultura de prevención en EMAPAVIGS S.A., mediante la capacitación continua del personal, con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

4.2. Específicos:

- Capacitar al personal en Seguridad y salud en el trabajo
- Difundir las obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores en SST.
- Garantizar el cumplimiento del programa anual de capacitaciones exigido por ley.
- Mejorar la respuesta del personal ante emergencias y contingencias.




Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.		
	Código: EMAPAVIGS S.A.- SGSST-PAC-001	Versión 01
	Fecha de elaboración	22/01/2026


V. Actividades:

El programa anual de capacitaciones seguridad y salud en el trabajo contiene distintas actividades las cuales están divididas de acuerdo a los objetivos propuestos detallado en el Anexo 1, cabe resaltar que el personal perteneciente a la empresa debe cumplir y participar de las actividades con la finalidad de llegar a la meta de trabajar en un ambiente seguro y con buena salud.


VI. Anexos:



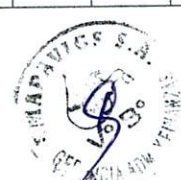
Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.	
	Código: EMAPAVIGS S.A.-SGSST-PAC-001
	Versión 01
	Fecha de elaboración 22/01/2026


 PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EPS EMAPAVIGS S.A.- 2026		Versión: 001																	
		Código: EMAPAVIGS S.A.-SGSST-PAC-001																	
PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES DE SALUD OCUPACIONAL 2026																			
DATOS DEL EMPLEADOR:	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACION SOCIAL	RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONOMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO DE LABORES														
EMAPAVIGS S.A.		20163549027	Av. La Cultura 509	Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado	46														
OBJETIVO GENERAL	1. Fortalecer la cultura de prevención en EMAPAVIGS S.A., mediante la capacitación continua del personal																		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1.1. Capacitar al personal en Seguridad y salud en el trabajo 1.2. Difundir las obligaciones y derechos de trabajadores y empleadores en SST. 1.3. Garantizar el cumplimiento del programa anual de capacitaciones exigido por ley. 1.4. Mejorar la respuesta del personal ante emergencias y contingencias.																		
META	90%																		
INDICADOR	N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades programadas) x100%																		
PRESUPUESTO	Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, D.S. 005-2012-TR Reglamento de la Ley de SST y R.M. 050-2013-TR Formatos referenciales de los registros obligatorios del SGSST.																		
RECURSOS	Capacitación a todo el personal																		
N°	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	Responsable de la ejecución	Unidad de medida	Total	2026												% de cumplimiento	Observaciones	
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC			
	Capacitación de higiene y salud	Tópico	N° de personal capacitado	1		X												100	
	Capacitación en Primeros auxilios y Respuestas ante emergencias	Tópico	N° de personal capacitado	1			X											100	
	Capacitación de ergonomía	Analista de sst	N° de personal capacitado	1				X										100	



Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.	
	Código: EMAPAVIGS S.A.-SGSST-PAC-001 Versión 01
Fecha de elaboración	22/01/2026

Capacitación a Operarios		Analista de sst	N° de personal capacitado	1	X	2026												% de cumplimiento	Observaciones
N°	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD					Responsable de la ejecución	Unidad de medida	Total	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET		
	Uso adecuado del EPP	Analista de sst	N° de personal capacitado	1	X			X										100	
	Prevención de riesgos laborales	Analista de sst	N° de personal capacitado	1					X									100	
Capacitación al comité de SST		Analista de sst	N° de personal capacitado	1	X <th colspan="12">2026</th> <th rowspan="2">% de cumplimiento</th> <th rowspan="2">Observaciones</th>	2026												% de cumplimiento	Observaciones
N°	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD					Responsable de la ejecución	Unidad de medida	Total	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET		
	Inducción y funciones del Comité de SST	Analista de sst	N° de personal capacitado	1									X					100	
	Identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control (IPERC)	Analista de sst	N° de personal capacitado	1									X					100	
	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	Analista de sst	N° de personal capacitado	1										X				100	
	Legislación laboral y fiscalización en SST (SUNAFIL)	Analista de sst	N° de personal capacitado	1										X				100	
Capacitación Al comité de hostigamiento sexual		Analista de sst	N° de personal capacitado	1 <th rowspan="2">X <th colspan="12">2026</th> <th rowspan="2">% de cumplimiento</th> <th rowspan="2">Observaciones</th> </th>	X <th colspan="12">2026</th> <th rowspan="2">% de cumplimiento</th> <th rowspan="2">Observaciones</th>	2026												% de cumplimiento	Observaciones
N°	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD					Responsable de la ejecución	Unidad de medida	Total	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET		



Programa Anual de Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo de la EPS EMAPAVIGS S.A.	
	Código: EMPAVIGS S.A.- SGSST-PAC-001
	Versión 01
Fecha de elaboración	22/01/2026

N°	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	Responsable de la ejecución	Unidad de medida	Total	2026												% de cumplimiento	Observaciones	
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC			
	Charlas de seguridad y salud en el trabajo	Analista de sst	N° de personal capacitado	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100	
	Charlas de cuidados de la salud	Topico	N° de personal capacitado	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100	
	Charlas de salud mental	Analista de sst	N° de personal capacitado	12	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100	





FORMATO DE INDUCCIÓN DE NUEVO EMPLEADO

Formato 001

Version 001-2026

OF RR HH

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres

Puesto al que se incorpora o reincorpora

Área

Órgano o Unidad Orgánica

Apellidos y Nombres del Jefe inmediato

Cargo

DATOS DE LA INDUCCIÓN

INDUCCIÓN GENERAL

Fecha de Inicio

Fecha de Finalización

Horas totales de inducción

INFORMACIÓN DE LA EPS

EMPRESA
EMAPAVIGS SA

RUC
20163549027

DIREC.
Av. La Cultura 509 - 5011, Nasca

TELF.
056 52 2220

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Virgen de Guadalupe del Sur S.A. – EMAPAVIGS S.A. es una Empresa Estatal de derecho privado, íntegramente de propiedad del Estado, constituida como Sociedad Anónima. Que presta servicios de saneamiento básico a la Provincia de Nasca y distrito de Vista Alegre sujetándose su gestión y presupuesto a la normativa vigente.

Misión

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado "Virgen de Guadalupe del Sur" S.A.C., tiene como misión la prestación de los servicios de saneamiento a la población de las localidades de Nasca y Vista Alegre, contribuyendo al mejoramiento de sus condiciones de vida.

Visión

Deseamos ser una empresa líder en la prestación de los servicios de saneamiento con usuarios satisfechos con la calidad de nuestra atención, producto del trabajo en equipo y el compromiso de nuestra gente por una mejor calidad de vida de la población.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

Objetivo Estratégico General

Objetivo Estratégico Especifico

1. Incrementar la continuidad del servicio de agua potable
2. Incrementar la presión en la red de distribución de agua potable
3. Optimizar la situación financiera
4. Mantener actualizado el catastro comercial
5. Mantener actualizado el catastro técnico

1. Ampliar las horas de servicio brindadas a la población de Nasca y Vista alegre
2. Incrementar la presión de agua en Nasca y Vista Alegre
3. Incrementar la recaudación por el servicio de agua potable y alcantarillado
4. Registrar permanentemente a los nuevos usuarios, cambios de categoría, micro medición, unidades de uso, etc.
5. Registrar los componentes de saneamiento en el GIS permanentemente.

GESTIÓN OPERACIONAL

El sistema de abastecimiento de agua potable de EMAPAVIGS SAC está conformado por el subsistema de producción y distribución, los cuales brindan el servicio a los distritos de Nasca y Vista Alegre. El subsistema de producción comprende 01 explotación del agua subterránea a través de cinco (05) pozos profundos, dos (02) galerías filtrantes y un(01) acueducto pre Inca la cual es conducida para el abastecimiento de la población mediante las líneas de conducción y líneas de impulsión, todos ellos ubicados en las zonas de Nasca y Vista Alegre; adicionalmente, y debido a la escasez de agua en la Zona, se ha continuado con el alquiler de un pozo ubicado en la zona El Porvenir que ha operado durante todo el año.

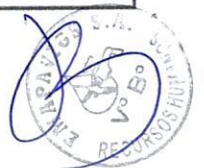
FORMATO DE INDUCCIÓN DE NUEVO EMPLEADO

Formato 001

Version 001-2024

OF RR HH

DOCUMENTACIÓN GENERAL RECIBIDA



1. Organización y Estructura de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
2. Reglamento de organización y funciones de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
3. Clasificador de cargos y Grupos Ocupacionales de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
4. Cuadro de Asignación de Personal de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
5. Manual de Clasificador de Cargos de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
6. Reglamento Interno de Trabajo de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>

INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN INICIAL

1. Presentación ante equipo la jefatura directa	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
2. Presentación ante equipo de trabajo	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
3. Ubicación en área de trabajo	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
4. Designación de Materiales y Herramientas de trabajo	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
5. Inducción de Funciones a corde al MOF	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>

FIRMAS DE CONFORMIDAD

TRABAJADOR

JEFE DIRECTO

COOR. RRHH





FORMATO DE INDUCCIÓN DE NUEVO CARGO

Formato 002

Version 001-2026

OF RR HH

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres

Puesto al que se incorpora

Área

Órgano o Unidad Orgánica

Apellidos y Nombres del Jefe inmediato

Cargo

DATOS DE LA INDUCCIÓN

INDUCCIÓN GENERAL

Fecha de Inicio

Fecha de Finalización

Horas totales de inducción

INFORMACIÓN DE LA EPS

EMPRESA

EMAPAVIGS SA

RUC

20163549027

DIREC.

Av. La Cultura 509 - 5011, Nasca

TELF.

056 52 2220

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Virgen de Guadalupe del Sur S.A. – EMAPAVIGS S.A. es una Empresa Estatal de derecho privado, íntegramente de propiedad del Estado, constituida como Sociedad Anónima. Que presta servicios de saneamiento básico a la Provincia de Nasca y distrito de Vista Alegre sujetándose su gestión y presupuesto a la normativa vigente.

Misión

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado "Virgen de Guadalupe del Sur" S.A.C., tiene como misión la prestación de los servicios de saneamiento a la población de las localidades de Nasca y Vista Alegre, contribuyendo al mejoramiento de sus condiciones de vida.

Visión

Deseamos ser una empresa líder en la prestación de los servicios de saneamiento con usuarios satisfechos con la calidad de nuestra atención, producto del trabajo en equipo y el compromiso de nuestra gente por una mejor calidad de vida de la población.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

Objetivo Estratégico General

Objetivo Estratégico Especifico

1. Incrementar la continuidad del servicio de agua potable
2. Incrementar la presión en la red de distribución de agua potable
3. Optimizar la situación financiera
4. Mantener actualizado el catastro comercial
5. Mantener actualizado el catastro técnico

1. Ampliar las horas de servicio brindadas a la población de Nasca y Vista alegre
2. Incrementar la presión de agua en Nasca y Vista Alegre
3. Incrementar la recaudación por el servicio de agua potable y alcantarillado
4. Registrar permanentemente a los nuevos usuarios, cambios de categoría, micro medición, unidades de uso, etc.
5. Registrar los componentes de saneamiento en el GIS permanentemente.

GESTIÓN OPERACIONAL

El sistema de abastecimiento de agua potable de EMAPAVIGS SAC está conformado por el subsistema de producción y distribución, los cuales brindan el servicio a los distritos de Nasca y Vista Alegre. El subsistema de producción comprende la explotación del agua subterránea a través de cinco (05) pozos profundos, dos (02) galerías filtrantes y un(01) acueducto pre Inca la cual es conducida para el abastecimiento de la población mediante las líneas de conducción y líneas de impulsión, todos ellos ubicados en las zonas de Nasca y Vista Alegre; adicionalmente, y debido a la escasez de agua en la Zona, se ha continuado con el alquiler de un pozo ubicado en la zona El Porvenir que ha operado durante todo el año.

FORMATO DE INDUCCIÓN DE NUEVO EMPLEADO

Formato 001

Version 001-2024

OF RR HH

DOCUMENTACIÓN GENERAL RECIBIDA



1. Organización y Estructura de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
2. Reglamento de organización y funciones de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
3. Clasificador de cargos y Grupos Ocupacionales de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
4. Cuadro de Asignación de Personal de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
5. Manual de Clasificador de Cargos de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
6. Reglamento Interno de Trabajo de la EPS	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>

INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN INICIAL

1. Presentación ante equipo la jefatura directa	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
2. Presentación ante equipo de trabajo	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
3. Ubicación en área de trabajo	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
4. Designación de Materiales y Herramientas de trabajo	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
5. Inducción de Funciones a corde al MCC	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>
5. Entrega de Cargo del Titular antecesor	Recibí conforme	<input type="checkbox"/>	Observaciones	<input type="text"/>

FIRMAS DE CONFORMIDAD

TRABAJADOR

JEFE DIRECTO

COOR. RRHH





EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "VIRGEN DE GUADALUPE DEL SUR"

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA EPS EMAPAVIGS S.A. RECURSOS HUMANOS 2026



RUC 20163549027

Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú

 secretaria.general@emapavigssa.com

 www.emapavigssa.com

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA EPS EMAPAVIGS S.A.

RECURSOS HUMANOS – 2026

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	Objetivo	3
1.	Objetivo General.....	3
2.	Objetivos Específicos	3
III.	METODOLOGÍA Y PARTICIPACIÓN.....	3
IV.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO E INTERPRETACIÓN.....	5
V.	CONCLUSIÓN	11
VI.	RECOMENDACIONES	12



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA EPS EMAPAVIGS S.A.

RECURSOS HUMANOS – 2026

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	Objetivo	3
1.	Objetivo General.....	3
2.	Objetivos Específicos	3
III.	METODOLOGÍA Y PARTICIPACIÓN.....	3
IV.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO E INTERPRETACIÓN.....	5
V.	CONCLUSIÓN	11
VI.	RECOMENDACIONES	12





EMAPAVIGS S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO "VIRGEN DE GUADALUPE DEL SUR"

Asimismo, al analizar la participación por gerencias, se observa que la Gerencia General, la Gerencia de Asesoría Jurídica y la Gerencia de Administración y Finanzas alcanzaron el 100% de participación del personal a su cargo. Por su parte, la Gerencia de Operaciones registró un 70% de participación, mientras que la Gerencia Comercial obtuvo un 63% de participación del personal bajo su responsabilidad.

PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

2026

TOTAL GENERAL	89%
GERENCIA COMERCIAL	63%
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	100%
GERENCIA DE OPERACIONES	70%
GERENCIA GENERAL	100%
GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	100%

La participación alcanzada en la encuesta evidencia un alto nivel de involucramiento del personal en el proceso de identificación de necesidades de capacitación, lo que permite contar con información representativa para el análisis y la toma de decisiones. Asimismo, la participación total registrada en algunas gerencias refleja el interés del personal por fortalecer sus competencias y contribuir a la mejora del desempeño institucional. En ese sentido, los resultados obtenidos constituyen una base confiable para la formulación del Plan de Capacitación 2026, permitiendo orientar las acciones formativas hacia las necesidades reales del personal de la EPS.

Asimismo, se realizó el análisis de la participación considerando la naturaleza del cargo de los trabajadores participantes. Los resultados evidencian que los asistentes, coordinadores, ejecutivos de atención al cliente, especialistas, jefes de oficina, supervisores y técnicos registraron una participación del 100%.



RUC 20163549027

Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaria.general@emapavigssa.com



www.emapavigssa.com



Asimismo, al analizar la participación por gerencias, se observa que la Gerencia General, la Gerencia de Asesoría Jurídica y la Gerencia de Administración y Finanzas alcanzaron el 100% de participación del personal a su cargo. Por su parte, la Gerencia de Operaciones registró un 70% de participación, mientras que la Gerencia Comercial obtuvo un 63% de participación del personal bajo su responsabilidad.

PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

2026

TOTAL GENERAL	89%
GERENCIA COMERCIAL	63%
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	100%
GERENCIA DE OPERACIONES	70%
GERENCIA GENERAL	100%
GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA	100%

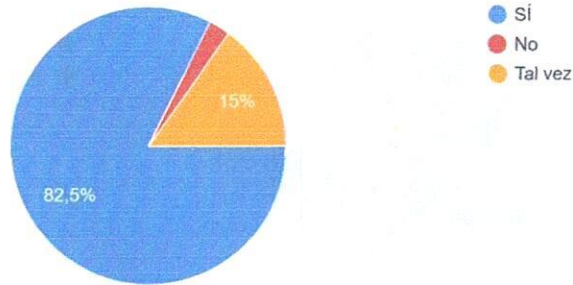
La participación alcanzada en la encuesta evidencia un alto nivel de involucramiento del personal en el proceso de identificación de necesidades de capacitación, lo que permite contar con información representativa para el análisis y la toma de decisiones. Asimismo, la participación total registrada en algunas gerencias refleja el interés del personal por fortalecer sus competencias y contribuir a la mejora del desempeño institucional. En ese sentido, los resultados obtenidos constituyen una base confiable para la formulación del Plan de Capacitación 2026, permitiendo orientar las acciones formativas hacia las necesidades reales del personal de la EPS.

Asimismo, se realizó el análisis de la participación considerando la naturaleza del cargo de los trabajadores participantes. Los resultados evidencian que los asistentes, coordinadores, ejecutivos de atención al cliente, especialistas, jefes de oficina, supervisores y técnicos registraron una participación del 100%.



capacitación, mientras que el 15% manifestó que tal vez la necesita y un 2,5% indicó que no considera necesario recibir capacitación.

¿Considera que necesita capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones?
40 respuestas



Estos resultados evidencian una alta disposición del personal para fortalecer sus conocimientos y competencias, lo que refleja una actitud favorable hacia los procesos de capacitación institucional. En ese sentido, se confirma la importancia de implementar acciones formativas que contribuyan a mejorar el desempeño laboral y fortalecer las capacidades del personal en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ante la pregunta "¿En qué temas considera necesario recibir capacitación?", se obtuvo que el tema Normativa del sector saneamiento alcanzó el 47% de interés por parte de los participantes, constituyéndose como el principal requerimiento de capacitación.

Asimismo, los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión administrativa registraron un 25% de interés, mientras que el Uso de herramientas informáticas obtuvo un 22% de preferencia entre los trabajadores encuestados. Por su parte, los temas de Trabajo en equipo y liderazgo y Atención al usuario registraron un 2% de interés.

Adicionalmente, en la opción de otras capacitaciones, los trabajadores mencionaron los siguientes temas específicos:

1. Contrataciones con el Estado.



RUC 20163549027

Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaría.general@emapavigssa.com



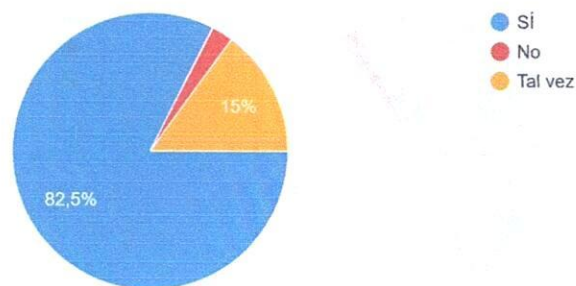
www.emapavigssa.com



capacitación, mientras que el 15% manifestó que tal vez la necesita y un 2,5% indicó que no considera necesario recibir capacitación.

¿Considera que necesita capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones?

40 respuestas



Estos resultados evidencian una alta disposición del personal para fortalecer sus conocimientos y competencias, lo que refleja una actitud favorable hacia los procesos de capacitación institucional. En ese sentido, se confirma la importancia de implementar acciones formativas que contribuyan a mejorar el desempeño laboral y fortalecer las capacidades del personal en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ante la pregunta “¿En qué temas considera necesario recibir capacitación?”, se obtuvo que el tema Normativa del sector saneamiento alcanzó el 47% de interés por parte de los participantes, constituyéndose como el principal requerimiento de capacitación.

Asimismo, los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión administrativa registraron un 25% de interés, mientras que el Uso de herramientas informáticas obtuvo un 22% de preferencia entre los trabajadores encuestados. Por su parte, los temas de Trabajo en equipo y liderazgo y Atención al usuario registraron un 2% de interés.

Adicionalmente, en la opción de otras capacitaciones, los trabajadores mencionaron los siguientes temas específicos:

1. Contrataciones con el Estado.

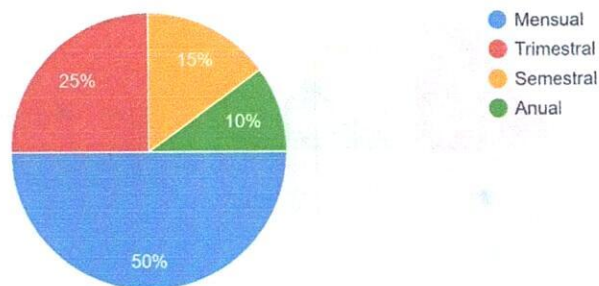
trabajadores han identificado necesidades de capacitación específicas acordes con sus funciones, lo cual resulta favorable para la elaboración del presente diagnóstico de necesidades de capacitación, al permitir identificar requerimientos formativos tanto generales como particulares dentro de la organización.

En ese sentido, los resultados obtenidos permiten identificar las principales brechas de capacitación del personal, constituyendo una base técnica para la formulación del Plan de Capacitación 2026, priorizando aquellos temas que contribuyan al fortalecimiento de las competencias del personal y al mejor desempeño de las funciones institucionales.

Ante la pregunta "¿Con qué frecuencia considera que deberían realizarse las capacitaciones?", se obtuvo que el 50% de los encuestados considera que estas deberían realizarse de manera mensual, mientras que el 25% indicó que deberían desarrollarse de forma trimestral. Asimismo, el 15% considera que las capacitaciones deberían realizarse de manera semestral, y el 10% opina que deberían llevarse a cabo con una frecuencia anual.

¿Con qué frecuencia considera que deberían realizarse las capacitaciones?

40 respuestas



Ante la pregunta "¿Qué modalidad de capacitación prefiere?", se obtuvo que el 40% de los encuestados considera que las capacitaciones deberían realizarse de manera presencial, mientras que otro 40% manifestó su preferencia por una modalidad mixta (presencial



RUC 20163549027

Av. La Cultura N°509 - 511
Nasca - Perú



secretaría.general@emapavigssa.com

www.emapavigssa.com



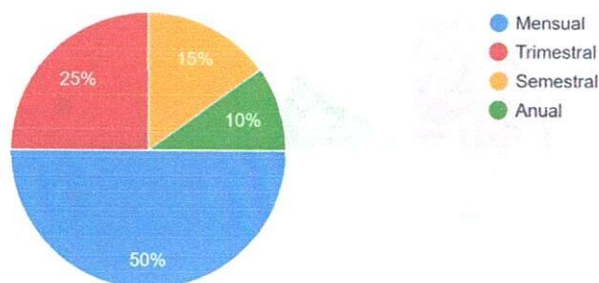
trabajadores han identificado necesidades de capacitación específicas acordes con sus funciones, lo cual resulta favorable para la elaboración del presente diagnóstico de necesidades de capacitación, al permitir identificar requerimientos formativos tanto generales como particulares dentro de la organización.

En ese sentido, los resultados obtenidos permiten identificar las principales brechas de capacitación del personal, constituyendo una base técnica para la formulación del Plan de Capacitación 2026, priorizando aquellos temas que contribuyan al fortalecimiento de las competencias del personal y al mejor desempeño de las funciones institucionales.

Ante la pregunta "¿Con qué frecuencia considera que deberían realizarse las capacitaciones?", se obtuvo que el 50% de los encuestados considera que estas deberían realizarse de manera mensual, mientras que el 25% indicó que deberían desarrollarse de forma trimestral. Asimismo, el 15% considera que las capacitaciones deberían realizarse de manera semestral, y el 10% opina que deberían llevarse a cabo con una frecuencia anual.

¿Con qué frecuencia considera que deberían realizarse las capacitaciones?

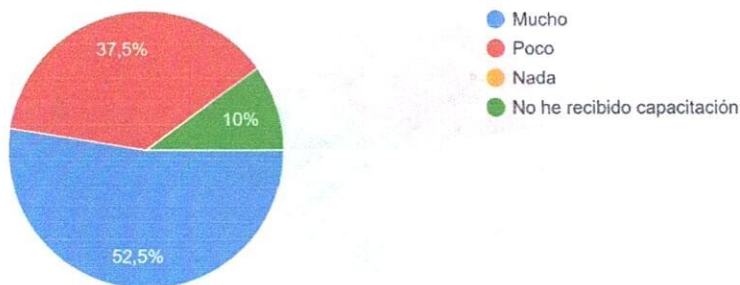
40 respuestas



Ante la pregunta "¿Qué modalidad de capacitación prefiere?", se obtuvo que el 40% de los encuestados considera que las capacitaciones deberían realizarse de manera presencial, mientras que otro 40% manifestó su preferencia por una modalidad mixta (presencial y

¿Las capacitaciones que ha recibido anteriormente le han ayudado a mejorar su desempeño laboral?

40 respuestas



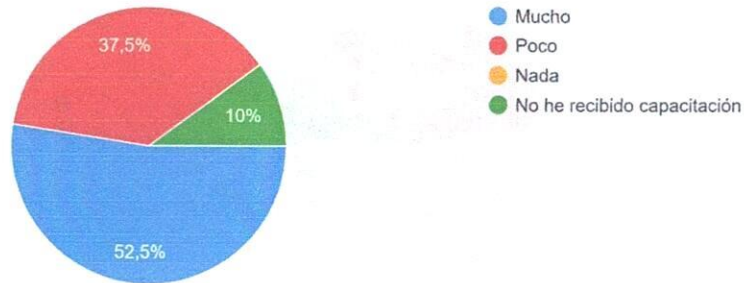
Los resultados evidencian que más de la mitad del personal percibe que las capacitaciones recibidas han contribuido significativamente a la mejora de su desempeño laboral. Sin embargo, un porcentaje importante considera que el impacto ha sido limitado, lo que podría estar asociado a la pertinencia de los temas desarrollados o a la frecuencia de las capacitaciones realizadas. Asimismo, se identifica que una parte del personal no recibió capacitación durante el año 2025, lo cual pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la planificación y cobertura de las actividades formativas, a fin de garantizar el desarrollo de competencias en todo el personal de la institución.

Ante la pregunta "¿Qué aspectos cree que deberían mejorarse en las capacitaciones?", se obtuvo que el 42,5% de los encuestados considera que se debe mejorar el contenido de los temas desarrollados en las capacitaciones. Asimismo, el 15% manifestó que debería mejorarse la duración de las capacitaciones, mientras que otro 15% señaló la necesidad de mejorar el horario en que estas se realizan. Por su parte, el 17% indicó que se debe fortalecer la metodología o desarrollo de las capacitaciones, y el 10% consideró necesario mejorar el material de apoyo utilizado durante las mismas.



¿Las capacitaciones que ha recibido anteriormente le han ayudado a mejorar su desempeño laboral?

40 respuestas



Los resultados evidencian que más de la mitad del personal percibe que las capacitaciones recibidas han contribuido significativamente a la mejora de su desempeño laboral. Sin embargo, un porcentaje importante considera que el impacto ha sido limitado, lo que podría estar asociado a la pertinencia de los temas desarrollados o a la frecuencia de las capacitaciones realizadas. Asimismo, se identifica que una parte del personal no recibió capacitación durante el año 2025, lo cual pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la planificación y cobertura de las actividades formativas, a fin de garantizar el desarrollo de competencias en todo el personal de la institución.

Ante la pregunta "¿Qué aspectos cree que deberían mejorarse en las capacitaciones?", se obtuvo que el 42,5% de los encuestados considera que se debe mejorar el contenido de los temas desarrollados en las capacitaciones. Asimismo, el 15% manifestó que debería mejorarse la duración de las capacitaciones, mientras que otro 15% señaló la necesidad de mejorar el horario en que estas se realizan. Por su parte, el 17% indicó que se debe fortalecer la metodología o desarrollo de las capacitaciones, y el 10% consideró necesario mejorar el material de apoyo utilizado durante las mismas.



- Entre los principales temas de capacitación identificados destacan Normativa del sector saneamiento, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión administrativa y Uso de herramientas informáticas, los cuales se relacionan directamente con las funciones que desempeña el personal dentro de la institución.
- Los resultados también evidencian la existencia de necesidades de capacitación específicas según el tipo de cargo, particularmente en el personal operativo y administrativo, lo cual pone de manifiesto la importancia de desarrollar actividades formativas diferenciadas de acuerdo con las funciones y responsabilidades de cada área.
- Asimismo, se identificaron oportunidades de mejora en el desarrollo de las capacitaciones, principalmente en aspectos relacionados con el contenido de los temas, la duración, el horario y el material de apoyo, elementos que influyen directamente en la efectividad de los procesos formativos.

VI. RECOMENDACIONES

- Elaborar e implementar el Plan de Capacitación Institucional 2026, considerando como base los resultados obtenidos en el presente diagnóstico y priorizando los temas de mayor interés para el personal.
- Priorizar capacitaciones en normativa del sector saneamiento, seguridad y salud en el trabajo, gestión administrativa y uso de herramientas informáticas, debido a su impacto en el desempeño de las funciones institucionales.
- Desarrollar programas de capacitación diferenciados según el tipo de cargo y las funciones desempeñadas, a fin de atender de manera más efectiva las necesidades específicas de cada área de la institución.



3. Entre los principales temas de capacitación identificados destacan Normativa del sector saneamiento, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión administrativa y Uso de herramientas informáticas, los cuales se relacionan directamente con las funciones que desempeña el personal dentro de la institución.
4. Los resultados también evidencian la existencia de necesidades de capacitación específicas según el tipo de cargo, particularmente en el personal operativo y administrativo, lo cual pone de manifiesto la importancia de desarrollar actividades formativas diferenciadas de acuerdo con las funciones y responsabilidades de cada área.
5. Asimismo, se identificaron oportunidades de mejora en el desarrollo de las capacitaciones, principalmente en aspectos relacionados con el contenido de los temas, la duración, el horario y el material de apoyo, elementos que influyen directamente en la efectividad de los procesos formativos.

RECOMENDACIONES

1. Elaborar e implementar el Plan de Capacitación Institucional 2026, considerando como base los resultados obtenidos en el presente diagnóstico y priorizando los temas de mayor interés para el personal.
2. Priorizar capacitaciones en normativa del sector saneamiento, seguridad y salud en el trabajo, gestión administrativa y uso de herramientas informáticas, debido a su impacto en el desempeño de las funciones institucionales.
3. Desarrollar programas de capacitación diferenciados según el tipo de cargo y las funciones desempeñadas, a fin de atender de manera más efectiva las necesidades específicas de cada área de la institución.