



UNO S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO BÁSICO DE PUNO S.A.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N.º 184 -2024-EMSAPUNO/GG

Puno, 16 DIC 2024

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO BÁSICO DE PUNO S.A.

VISTOS:

El Informe n.º 344-2024-EMSAPUNO-OPDE de fecha 20/12/2024, sobre la solicitud de aprobación de Directiva de criterios para la evaluación de perfiles de puestos por actualización de herramientas de gestión, sus actuados, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. – Emsapuno S.A. es una empresa prestadora de servicios pública de accionariado municipal, íntegramente propiedad del Estado, con autonomía jurídica, administrativa y económica según su Estatuto y D.S. n.º 005-2020-VIVIENDA, que aprobó el TUO del D.L. n.º 1280 y la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.

Que, Emsapuno S.A. como objetivo institucional de fortalecer el modelo de gestión humana, así como definir los criterios y lineamientos para evaluar los requisitos mínimos necesarios para el cumplimiento del perfil del puesto, la División de Recursos Humanos con el Informe n.º 358-2024-EMSAPUNO-GAF/DRH del 10/12/2024 alcanzó la Directiva de "Criterios para la evaluación de perfiles de puestos por actualización de herramientas de gestión" para regular estos aspectos; secundado por la Gerencia de Administración y Finanzas mediante el Informe n.º 210-2024-EMSAPUNO/GAF del 10/12/2024, e Informe n.º 344-2024-EMSAPUNO-OPDE del 20/12/2024 emitido por la Oficina de Planeamiento y Desarrollo Empresarial.

Que, se ha revisado la directiva propuesta, la cual cumple con los requisitos de formulación señalados en el numeral 4.1 del Registro de Procedimientos Generales RPG 01-03 "APROBACIÓN DE DIRECTIVAS", así como ha sido revisada por la División de Recursos Humanos, Oficina de Planeamiento y Desarrollo Empresarial, Gerencia de Administración y Finanzas y la Oficina de Asesoría y Defensa Legal.

Que, por lo cual, corresponde a esta gerencia emitir el acto resolutorio de aprobación de la directiva en mención para su cumplimiento.

En uso de las facultades conferidas por el Estatuto vigente de Emsapuno S.A., por el ROF, y con el visto bueno de la Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Desarrollo Empresarial y la Oficina de Asesoría y Defensa Legal.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: APROBAR la DIRECTIVA N.º 06-2024-EMSAPUNO S.A. denominado: DIRECTIVA de CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN, que, en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2: ENCARGAR el cumplimiento de la presente directiva a la Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Desarrollo Empresarial y a la Oficina de Control Institucional.

ARTÍCULO 3: PONER en conocimiento la presente resolución a todas las unidades orgánicas de la empresa; asimismo, disponer que el Área de Informática cumpla con publicar en el portal web institucional (<https://www.gob.pe/emsapuno>).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS AGUILAR COAQUIRA
GERENTE GENERAL

C. c. Archivo
GAF/OPDE/OADL
OCI
Unidades Orgánicas
Portal Web.

Dirección: Jr. Arica N° 115 (Barrio Chacarilla)

E-mail: gerenciageneral@emsapuno.com.pe mesadepartes@emsapuno.com.pe

<https://emsapuno.com.pe>

PUNO - PERÚ

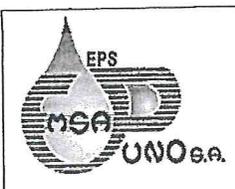
DIRECTIVA N° 06

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR
ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 184-2024-EMSAPUNO-GG

FECHA DE APROBACION

Elaborado por: Ing. Lizeth Quiroz Ramos	Fecha: 06-12-2024	Firma
Revisado por: Lic. Joe Cotrado Ramos Cargo: Jefe de RRHH.	Fecha: 10-12-2024	Firma
Revisado por: CPC Ángel Guzmán Aguilar Cargo: Gerente de G.A.F.	Fecha: 10-12-2024	Firma
Revisado por: Ing. Ligia Carrasco Molina Cargo: Jefe de la O.P.D.E.	Fecha	Firma
Revisado por: Abg. Yeltsin Huarsaya Chambi Cargo: Jefe (e) de O.A.D.L.	Fecha	Firma
Aprobado por: Ing. Luis Aguilar Coaquira Cargo: Gerente General	Fecha: 16-12-2024	Firma



**CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS
POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**

N° 06

Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG

Página 1 de 17

Fecha de emisión:

Fecha actualización: 2024-12-06

N° Versión 01

ÍNDICE

I. OBJETIVO.....2

II. FINALIDAD2

III. BASE LEGAL.....2

IV. ALCANCE3

V. RESPONSABILIDAD3

VI. TÉRMINOS Y/O DEFINICIONES.....3

VII. PROCEDIMIENTO.....4

7.1. MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF).....4

7.2. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DE ENCAJE PERSONA / PUESTO...5

7.3. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL REQUISITO PROFESIÓN / OCUPACIÓN.....5

7.4. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL REQUISITO EXPERIENCIA EN EL PUESTO6

7.5. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL REQUISITO PERFIL DE COMPETENCIAS.....8

7.6. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL REQUISITO CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL PUESTO.....10

VIII. DISPOSICIONES GENERALES.....12

IX. ANEXOS.....13

X. GLOSARIO DE TERMINOS14

Firma y sello V°B°	Elaborado: 	Revisado: 	Aprobado: 
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN		N° 06
	Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG		Página 2 de 17
	Fecha de emisión:	Fecha actualización: 2024-12-06	N° Versión 01

I. OBJETIVO

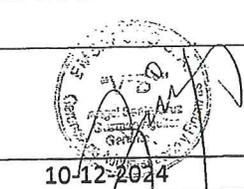
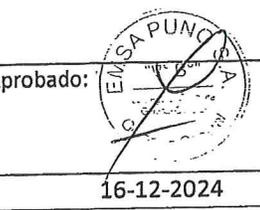
Definir los criterios y lineamientos para evaluar los requisitos mínimos necesarios para el cumplimiento del perfil del puesto, considerando aspectos como profesión u ocupación, experiencia, competencias y conocimientos requeridos. Esto será aplicable en los casos en que EMSAPUNO S.A. lleve a cabo mejoras en los perfiles de puesto, en conformidad con el marco normativo vigente.

II. FINALIDAD

Fortalecer el modelo de gestión humana, el cual incluya la revisión, de directivas, procedimientos y reglamentos de las normas internas, para el cumplimiento del perfil de puesto de conformidad con la normatividad.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Decreto Legislativo Nro. 1280; que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.
- 3.2. Decreto Legislativo Nro. 1620, que modifica el Decreto Legislativo 1280.
- 3.3. Decreto Supremo Nro. 019-2017-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280 y sus modificatorias.
- 3.4. Decreto Supremo Nro. 009/2024/VIVIENDA, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
- 3.5. Decreto Supremo Nro. 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.6. Decreto Supremo Nro. 008-2015-VIVIENDA, que aprueba una nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales y sus modificatorias
- 3.7. Decreto Supremo Nro. 019-2017-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.
- 3.8. Ley Nro. 26887, Ley General de Sociedades.
- 3.9. Ley Nro. 30156, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- 3.10. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 093-97-TR, ampliatorias, modificatorias y conexas.
- 3.11. Resolución Ministerial Nro. 308-2018-VIVIENDA, que aprueba el perfil de puestos de gerentes de la Empresas Prestadora de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal y el procedimiento para su selección y designación y sus modificatorias.
- 3.12. Estatuto Social de EMSAPUNO S.A.

Firma y sello V°B°	Elaborado: 	Revisado: 	Aprobado: 
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN		N° 06
	Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG		Página 3 de 17
	Fecha de emisión:	Fecha actualización: 2024-12-06	N° Versión 01

- 3.13. Código de Buen Gobierno Corporativo de EMSAPUNO S.A.
- 3.14. Acuerdo del directorio N° 05-2024-EMSAPUNO/D

IV. ALCANCE

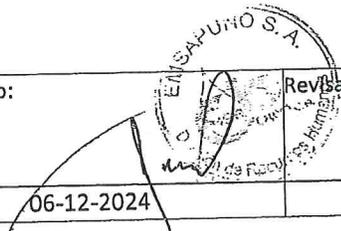
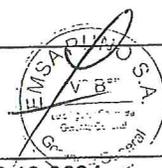
El contenido de la presente Directiva es de aplicación a todos los trabajadores de condición de plazo indeterminado de la Empresa.

V. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad para la implementación, corresponde a la Gerencia de Administración y Finanzas a través de la División de Recursos Humanos.

VI. TÉRMINOS Y/O DEFINICIONES

- 6.1. **Cuadro de Asignación de Personal (CAP):** Herramienta de gestión que contiene el nombre y número de puestos, elaborado en base a la estructura orgánica y a los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional.
- 6.2. **Manual de Organización y Funciones (MOF):** Es el documento de gestión donde se detalla la estructura orgánica y las funciones generales y específicas de los puestos aprobados en el CAP de la empresa; asimismo, contiene los requisitos técnicos y de competencias mínimos requeridos para cada puesto señalado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).
- 6.3. **Diccionario de Competencias:** Es la herramienta que, en base a la cultura corporativa y el modelo de competencias de la Empresa, contiene la definición de cada competencia y detalla los comportamientos requeridos en cada uno de los niveles determinados.
- 6.4. **Grupo ocupacional:** Agrupación de puestos con responsables similares. Los grupos ocupacionales son definidos por la Empresa.
- 6.5. **Subgrupo Ocupacional:** Subdivisiones de los grupos ocupacionales, lo suficientemente similares para ser tratados por igual dentro de la Empresa. Los subgrupos ocupacionales son definidos por la Empresa.
- 6.6. **Competencias:** Conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que deben desarrollar cada trabajador para ejecutar las funciones de su trabajo dentro de la Empresa.
- 6.7. **Perfil de Puesto:** Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto de la estructura orgánica, función principal y funciones específicas, así

Firma y sello V°B°	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
			
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN		N° 06
	Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG		Página 4 de 17
	Fecha de emisión:	Fecha actualización: 2024-12-06	N° Versión 01

como también las competencias del puesto que demanda para que una persona pueda desempeñarse adecuadamente en el puesto.

- 6.8. Profesión/ocupación:** Es la información respecto la Educación mínima requerida para acceder al Puesto.
- 6.9. Experiencia:** Es la información respecto a los años de experiencia que se requieren para el desempeño del Puesto. Los años que se contabilizan son aquellos en los que el trabajador desempeñó cargos de similares características y responsabilidades en los distintos centros laborales en los que haya prestado servicio.
- 6.10. Conocimiento para el puesto:** Es la información respecto al conocimiento para el puesto. Específicamente se refiere a resultados de Maestría, Programas de Especialización y Diplomados o Cursos de Capacitaciones que se considera necesarios para un desempeño adecuado del Puesto.

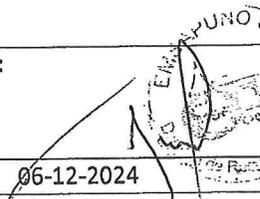
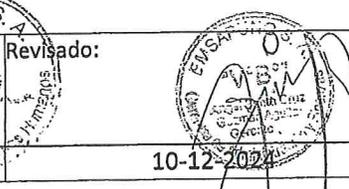
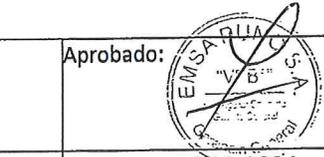
VII. PROCEDIMIENTO

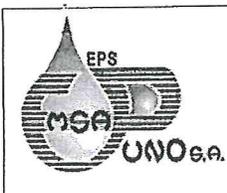
7.1. MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF)

7.1.1. Es el documento de gestión donde se detalla la estructura orgánica y las funciones generales y específicas de los puestos aprobados en el CAP de la empresa; asimismo, contiene de forma estructurada, la información sobre el perfil y atribuciones que debe poseer el personal que ocupa los diferentes puestos que conforman la estructura orgánica de la empresa y que han sido incorporados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

7.1.2. El MOF contienen la siguiente información:

- Identificación del puesto
- Funciones generales
- Funciones específicas
- Profesión / ocupación
- Experiencia
- Responsabilidad sobre los recursos
- Nivel de toma de decisiones
- Esfuerzo requerido
- Condiciones de trabajo
- Perfil de competencias
- Conocimientos requeridos para el puesto

Firma y sello V°B°	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
			
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024



**CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS
POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**

N° 06

Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG

Página 5 de 17

Fecha de emisión:

Fecha actualización: 2024-12-06

N° Versión 01

l) Conocimientos de ofimática e idiomas

7.2. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DE ENCAJE PERSONA / PUESTO

7.2.1. Para la definición del encaje persona / puesto, la empresa evaluará la siguiente información:

- a) Profesión / ocupación
- b) Experiencia
- c) Perfil de competencias
- d) Conocimiento requerido para el puesto

7.3. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL REQUISITO PROFESIÓN / OCUPACIÓN

CUADRO NRO. 1: REQUISITOS PROFESIÓN / OCUPACIÓN

Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Profesión / Ocupación
Gerente General	Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional Universitario (Indispensable) ▪ Colegiado y habilitado (Indispensable) ▪ Especialización (Indispensable)
Gerente Funcional	Gerente de Línea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional Universitario (Indispensable) ▪ Colegiado y habilitado (Indispensable) ▪ Especialización (Indispensable)
Jefe Divisional 1	Jefe de Oficina	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional Universitario (Indispensable) ▪ Colegiado y habilitado (Indispensable) ▪ Especialización (Indispensable)
Jefe Divisional 2	Jefe de Unidad / Jefe de Departamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional Universitario (Indispensable) ▪ Colegiado y habilitado (Indispensable) ▪ Especialización (Indispensable)
	Especialista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional Universitario (Indispensable) ▪ Colegiado y habilitado (Indispensable) ▪ Especialización (Indispensable)
Profesional	Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional Universitario (Indispensable) ▪ Colegiado y habilitado (Indispensable) ▪ Especialización (Indispensable)
	Analista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional Universitario (Indispensable) ▪ Colegiado y habilitado (Indispensable)
Técnico	Técnico Especialista	▪ Técnico titulado
	Técnico Operativo	▪ Técnico titulado
Administrativo	Asistente	▪ Técnico titulado

Firma y sello V°B°	Elaborado: 	Revisado: 	Aprobado: 
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN		N° 06
	Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG		Página 6 de 17
	Fecha de emisión:	Fecha actualización: 2024-12-06	N° Versión 01

7.3.1. Para garantizar el adecuado encaje entre la persona y el puesto, la empresa exigirá el cumplimiento de los requisitos de profesión u ocupación establecidos en el cuadro N.º 01. No obstante, en caso de que el trabajador cumpla parcialmente con dichos requisitos, se considerará como subsanables las siguientes situaciones:

a) Jefe Divisional 1, 2 y profesional:

- Cuando el trabajador cuente con la certificación de egresado y/o bachiller, pero aún no haya obtenido el título correspondiente, se le otorgará un plazo de un (1) año para subsanar la falta del requisito requerido.
- Cuando el trabajador cuente con la colegiatura profesional, pero no cumpla con el requisito de habilitación, se le otorgará un plazo de tres (3) meses para subsanar la falta del requisito correspondiente.

b) Técnicos y Administrativo:

- Cuando el trabajador, habiendo obtenido la constancia de técnico egresado y la certificación de estudios concluidos, aún no haya obtenido el título correspondiente, se le otorgará un plazo de un (1) año para subsanar la falta del requisito requerido.

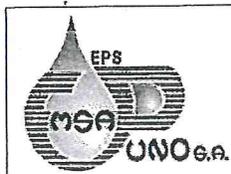
7.3.2. Para el caso de concurso externo la Empresa exigirá el estricto cumplimiento del requisito profesión/ocupación signada en el Manual de Organización y Funciones (MOF).

7.4. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL REQUISITO EXPERIENCIA EN EL PUESTO

CUADRO NRO. 2: REQUISITO EXPERIENCIA EN EL PUESTO

Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Experiencia en cargos y/o puestos de similares características o responsabilidades
Gerente General	Gerente General	▪ Según lo dispuesto en la Resolución Ministerial Nro. 308-2018-VIVIENDA y modificatorias.

Firma y sello V°B°	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
			
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024



**CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS
POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**

N° 06

Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG

Página 7 de 17

Fecha de emisión:

Fecha actualización: 2024-12-06

N° Versión 01

Gerente Funcional	Gerente de Línea	▪ Según lo dispuesto en la Resolución Ministerial Nro. 308-2018-VIVIENDA y modificatorias.
Jefe Divisional 1	Jefe de Oficina	▪ 5 años (habiendo ocupado estos cargos y/o de similares características o responsabilidades)
Jefe Divisional 2	Jefe de Unidad / Jefe de Departamento	▪ 3 años (habiendo ocupado estos cargos y/o de similares características o responsabilidades)
	Especialista	▪ 3 años (habiendo ocupado estos cargos y/o de similares características o responsabilidades)
Profesional	Supervisor	▪ 3 años
	Analista	▪ 2 años
Técnico	Técnico Especialista	▪ 2 años
	Técnico Operativo	▪ 2 años
Administrativo	Asistente	▪ 2 años

7.4.1. En relación con el encaje persona/puesto, la Empresa exigirá el cumplimiento del requisito de experiencia establecido para el puesto indicado en el Cuadro Nro. 02. En situaciones en las que el trabajador cumpla parcialmente con la experiencia requerida por haberse desempeñado en un puesto de nivel similar, la experiencia será evaluada y validada conforme a la siguiente escala:

Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Experiencia en cargos y/o puestos de similares características o responsabilidades
Gerente General	Gerente General	▪ Según lo dispuesto en la Resolución Ministerial Nro. 308-2018-VIVIENDA y modificatorias.
Gerente Funcional	Gerente de Línea	▪ Según lo dispuesto en la Resolución Ministerial Nro. 308-2018-VIVIENDA y modificatorias.
Jefe Divisional 1	Jefe de Oficina	▪ 4 años de experiencia de trabajo en el área. En el caso provenga de otra área deberá corresponder a un puesto de Jefatura.
Jefe Divisional 2	Jefe de Unidad / Jefe de Departamento	▪ 4 años de experiencia de trabajo en el área. En el caso provenga de otra área deberá corresponder a un puesto de Jefatura.
	Especialista	▪ 4 años de experiencia de trabajo en el área. En el caso provenga de otra área deberá corresponder a un puesto de Jefatura.
Profesional	Supervisor	▪ 3 años de experiencia de trabajo en el área.
	Analista	▪ 2 años de experiencia de trabajo en el área.

Firma y sello V°B°	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN		N° 06
	Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG		Página 8 de 17
	Fecha de emisión:	Fecha actualización: 2024-12-06	N° Versión 01

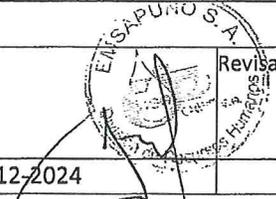
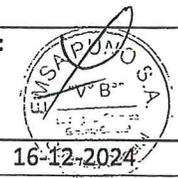
Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Experiencia en cargos y/o puestos de similares características o responsabilidades
Técnico	Técnico Especialista	▪ 2 años de experiencia de trabajo en el área.
	Técnico Operativo	▪ 2 años de experiencia de trabajo en el área.
Administrativo	Asistente	▪ 2 años de experiencia de trabajo en el área.

7.4.2. Para el caso de concurso externo, la Empresa exigirá el estricto cumplimiento del requisito experiencia en el puesto, signado en el Manual de Organización y Funciones (MOF).

7.5. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL REQUISITO PERFIL DE COMPETENCIAS

CUADRO NRO. 3: REQUISITO PERFIL DE COMPETENCIAS

Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Competencias requeridas
Gerente General	Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión del cambio. ▪ Gestión de alineamiento a las normas. ▪ Visión Estratégica. ▪ Capacidad de Dirección. ▪ Gestión de Personas. ▪ Colaboración e influencia.
Gerente Funcional	Gerente de Línea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión del cambio. ▪ Gestión de alineamiento a las normas. ▪ Visión Estratégica. ▪ Capacidad de Dirección. ▪ Gestión de Personas. ▪ Colaboración e influencia.
Jefe Divisional 1	Jefe de Oficina	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión del cambio. ▪ Gestión de alineamiento a las normas. ▪ Visión Estratégica. ▪ Capacidad de Dirección. ▪ Gestión de Personas. ▪ Colaboración e influencia.

Firma y sello V°B°	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
			
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024



**CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS
POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**

N° 06

Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG

Página 9 de 17

Fecha de emisión:

Fecha actualización: 2024-12-06

N° Versión 01

Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Competencias requeridas
Jefe Divisional 2	Jefe de Unidad / Jefe de Departamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión del cambio. ▪ Gestión de alineamiento a las normas. ▪ Visión Estratégica. ▪ Capacidad de Dirección. ▪ Gestión de Personas. ▪ Colaboración e influencia.
	Especialista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación por resultados ▪ Trabajo en equipo ▪ Orientación al cliente ▪ Gestión del cambio ▪ Alineamiento a las normas ▪ Planificación y organización ▪ Gestión de la información
Profesional	Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación por resultados ▪ Trabajo en equipo ▪ Orientación al cliente ▪ Gestión del cambio ▪ Alineamiento a las normas ▪ Planificación y organización ▪ Enfoque sistémico
	Analista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación por resultados ▪ Trabajo en equipo ▪ Orientación al cliente ▪ Gestión del cambio ▪ Alineamiento a las normas ▪ Gestión de la información ▪ Capacidad de análisis
Técnico	Técnico Especialista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación por resultados ▪ Trabajo en equipo ▪ Orientación al cliente ▪ Gestión del cambio ▪ Alineamiento a las normas ▪ Capacidad de análisis
	Técnico Operativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación por resultados ▪ Trabajo en equipo ▪ Orientación al cliente ▪ Gestión del cambio ▪ Alineamiento a las normas ▪ Capacidad de análisis
Administrativo	Asistente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Orientación por resultados ▪ Orientación al cliente

Firma y sello V°B°	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN		N° 06
	Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG		Página 10 de 17
	Fecha de emisión:	Fecha actualización: 2024-12-06	N° Versión 01

Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Competencias requeridas
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión del cambio ▪ Alineamiento a las normas ▪ Coordinación y seguimiento ▪ Capacidad de análisis

7.5.1. En el caso del encaje persona/puesto, la Empresa requerirá el cumplimiento del perfil de competencias especificado en el Cuadro N.º 03. Si el trabajador candidato cumple parcialmente con las competencias requeridas para el puesto, se procederá a realizar una evaluación integral de competencias al término del plazo establecido para el cumplimiento de dichos requisitos.

7.5.2. Para el caso de concurso externo, la Empresa exigirá el estricto cumplimiento del requisito perfil de competencias, signado en el Manual de Organización y Funciones (MOF).

7.5.3. La Empresa contratará a una persona natural y/o jurídica para la evaluación de las competencias requeridas para el puesto.

7.6. CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL REQUISITO CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL PUESTO

CUADRO NRO. 4: REQUISITO CONOCIMIENTO REQUERIDOS PARA EL PUESTO

Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Conocimiento requerido para el puesto
Gerente General	Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomado (indispensable) ▪ Programa de especialización (indispensable) ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
Gerente Funcional	Gerente de Línea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomado (indispensable) ▪ Programa de especialización (indispensable)

Firma y sello V°B°	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Conocimiento requerido para el puesto
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
Jefe Divisional 1	Jefe de Oficina	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomado (indispensable) ▪ Programa de especialización (indispensable) ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
Jefe Divisional 2	Jefe de Unidad / Jefe de Departamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomado (indispensable) ▪ Programa de especialización (indispensable) ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
	Especialista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomado (indispensable) ▪ Programa de especialización (indispensable) ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
Profesional	Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomado (indispensable) ▪ Programa de especialización (indispensable) ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
	Analista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
Técnico	Técnico Especialista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
	Técnico Operativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.
Administrativo	Asistente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de capacitación (indispensable): Sólo se considerarán los cursos de capacitación de los 10 últimos años.

7.6.1. En el caso del encaje persona/puesto, la Empresa exigirá el cumplimiento del requisito de conocimientos mínimos establecidos para el puesto, conforme a lo

Firma y sello V°B°	Elaborado: 	Revisado: 	Aprobado: 
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN		N° 06
	Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG		Página 12 de 17
	Fecha de emisión:	Fecha actualización: 2024-12-06	N° Versión 01

indicado en el Cuadro N.º 4 y especificado en el Manual de Organización y Funciones (MOF). En situaciones donde el trabajador cumpla parcialmente con los conocimientos requeridos para el puesto, se procederá a subsanar dicha brecha, otorgando los siguientes plazos:

REQUISITOS CUMPLIDOS PARCIALMENTE	PLAZO MÁXIMO DE SUBSANACIÓN
Diplomado/Especialización	12 (doce) meses como máximo para la subsanación. (El trabajador deberá demostrar que se encuentra cursando el diplomado y/o especialización)
Curso de Capacitación	6 (seis) meses como máximo para la subsanación.

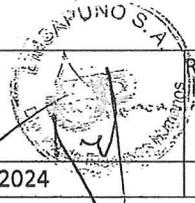
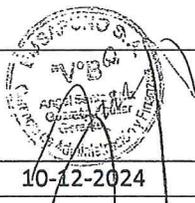
VIII. DISPOSICIONES GENERALES

EMSAPUNO S.A. ha llevado a cabo una actualización integral de sus herramientas de gestión, incluyendo el Mapa de Procesos, la Estructura Orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Manual de Organización y Funciones (MOF). Estas mejoras tienen como objetivo optimizar la alineación entre los objetivos estratégicos de la empresa y las capacidades del talento humano.

En este marco, el Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece los lineamientos para la gestión de los trabajadores, facilitando la adecuación de las condiciones laborales a los requisitos específicos de cada puesto. En consecuencia, todos los cargos definidos en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) deben ser ocupados exclusivamente por personas que cumplan con el perfil establecido, asegurando así la eficiencia y efectividad en el desempeño organizacional.

Para llevar a cabo la actualización progresiva de los puestos de trabajo, es esencial respetar los derechos adquiridos por los trabajadores al inicio de su vínculo laboral. Este proceso se fundamenta en criterios técnicos y normativos, garantizando que las modificaciones no perjudiquen las condiciones pactadas y promoviendo una transición que refuerce tanto la estructura organizacional como el bienestar del personal. En este sentido, además de los criterios establecidos en la presente Directiva, se incorporan los siguientes:

- 8.1. Los criterios relacionados con el grado académico y/o título profesional de los gerentes corresponden a los requisitos mínimos establecidos para cada puesto

Firma y sello V°B°	Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
			
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024



**CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS
POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**

N° 06

Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG

Página 13 de 17

Fecha de emisión:

Fecha actualización: 2024-12-06

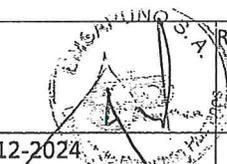
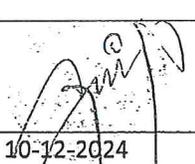
N° Versión 01

en la Resolución Ministerial N.º 308-2018-VIVIENDA y sus modificatorias, los cuales están reflejados en el Manual de Organización y Funciones.

- 8.2. Se considera como requisito para el puesto de Jefe, Especialista y Supervisor, los cursos y/o especializaciones que formen parte de la malla curricular de un programa de postgrado. Estos deberán ser respaldados por los documentos correspondientes.
- 8.3. Los trabajadores que cumplan parcialmente con los requisitos del puesto deberán suscribir los compromisos necesarios para cumplir con los requisitos pendientes (Profesión/ocupación, Experiencia, Perfil de competencias y/o Conocimiento requerido).
- 8.4. Los trabajadores deberán comunicar y remitir al Jefe del Departamento de Gestión Humana las evidencias de subsanación de los requisitos dentro de los plazos establecidos.
- 8.5. En caso de que el trabajador cumpla parcialmente con los requisitos del perfil del puesto, podrá ocupar el cargo bajo la modalidad de "Encargatura" por un periodo de hasta un (1) año, tomando en cuenta el requisito pendiente de subsanar.
- 8.6. Al término de los plazos establecidos para subsanar los requisitos de los puestos descritos en el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Comité procederá a validar el cumplimiento de los requisitos del perfil del puesto. Para ello:
- a) Si el trabajador subsana los requisitos del puesto, se procederá a su designación.
 - b) Si el trabajador no subsana los requisitos del puesto, se procederá a su reubicación.

IX. ANEXOS

- 9.1. Anexo 01 Declaración Jurada de veracidad de información contenida en el legajo personal.

Firma y sello V°B°	Elaborado: 	Revisado: 	Aprobado: 
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN		N° 06
	Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG		Página 14 de 17
	Fecha de emisión:	Fecha actualización: 2024-12-06	N° Versión 01

X. GLOSARIO DE TERMINOS

Código de Cambio

- C1 Objeto del Manual
- C2 Alcance del Manual
- C3 Reglamento y/o Normas
- C4 Definiciones de la Manual
- C5 Desarrollo de la Manual
- C6 Registro o Anexos de la Manual
- C7 Temas de Medio Ambiente de la Manual
- C8 Observaciones de la Manual
- C9 Temas de Seguridad de la Manual
- C10 Cambio en la Codificación y/o Título de la Manual
- C11 Errores Ortográficos en la Reglamento
- C12 Especificaciones Técnicas de las Hojas del Reglamento.

Descripción del cambio

- Nuevo
- Agrega
- Omite
- Modifica

Firma y sello V°B°	Elaborado:		Revisado:		Aprobado:	
Fecha:	06-12-2024		10-12-2024		16-12-2024	



**CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS
POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**

N° 06

Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG

Página 15 de 17

Fecha de emisión:

Fecha actualización: 2024-12-06

N° Versión 01

Anexo 01

Declaración Jurada de veracidad de información contenida en el legajo personal

Yo

.....
, de nacionalidad, con documento de identidad Nro.
, de profesión y/o ocupación

 domiciliado en

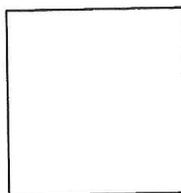
, del distrito,
 provincia de y departamento de
, con correo electrónico
 de
 conformidad con las normas vigentes, DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

- Que, la información proporcionada y contenida en mi legajo personal es veraz y que los documentos contenidos en los legajos son copia fiel de los originales.

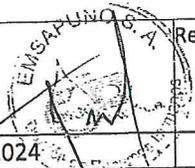
Asimismo, me someto a la verificación posterior de la autenticidad de los documentos, establecidas en el numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenal de la Ley Nro. 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nro. 004-2019-JUS. El cual establece el derecho de la autoridad administrativa de comprobar la veracidad de la información presentada en el marco del procedimiento administrativo y aplicar sanciones en caso que esta no sea veraz.

Puno, de, del 20.....

.....
Firma



DNI Nro.

Firma y sello V°B°	Elaborado: 	Revisado: 	Aprobado: 
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024



**CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS
POR ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN**

N° 06

Resolución de Gerencia General N°184-2024-EMSAPUNO-GG

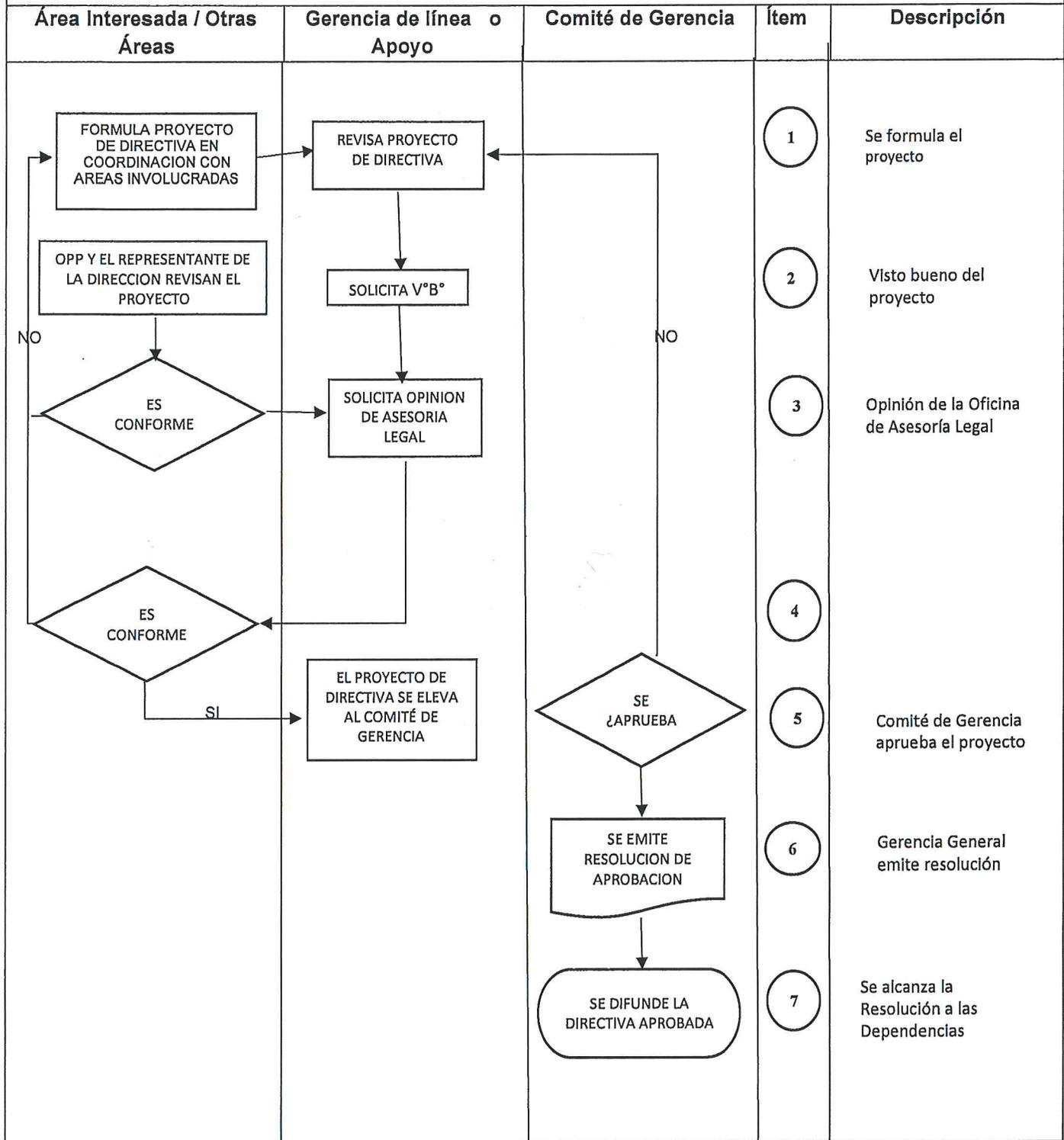
Página 16 de 17

Fecha de emisión:

Fecha actualización: 2024-12-06

N° Versión 01

FLUJOGRAMA



Firma y sello V°B°	Elaborado: 	Revisado: 	Aprobado: 
Fecha:	06-12-2024	10-12-2024	16-12-2024

