

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Nº 160 -2026-GG-EPS.EMAPICA S.A.

Ica, 12 de junio de 2026.

VISTOS:

El informe Nº 0851-2026-GDP-GG-EPS EMAPICA S.A., de fecha 01 de junio de 2026, sobre aprobación del Plan de Capacitación y Desarrollo Interno del Personal Técnico y Profesional de la EPS EMAPICA S.A. -2026; y,

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPICA 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 las Municipalidades Provinciales de Ica y Palpa, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión. Su ámbito de competencia es la localidad de Ica, Parcona, Los Aquijes y Palpa. Incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por Consejo Directivo del OTASS a través de su Sesión Nº 019-2016 de fecha 06 de septiembre de 2016, acuerdo que fue ratificado por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS mediante la Resolución Ministerial Nº 345-2016-VIVIENDA de fecha 06 de octubre del 2016;

Que, la EPS EMAPICA S.A. tiene por objeto social la prestación, total o parcial, de los servicios de saneamiento, comprendiendo la prestación regular de servicios de agua potable, alcantarillado sanitario, tratamiento de aguas residuales para disposición final o reúso y disposición sanitaria de excretas;

Que, el recurso humano constituye un elemento fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales, especialmente en organizaciones prestadoras de servicios, donde el desempeño, competencias y capacidades del personal influyen directamente en la calidad, eficiencia y optimización de los servicios brindados, siendo la capacitación permanente un mecanismo esencial para fortalecer las capacidades institucionales

El plan de Capacitación y Desarrollo Interno del Personal Técnico y Profesional de la EPS EMAPICA S.A., tiene por objetivo fortalecer las habilidades, competencias y actitudes del personal técnico y profesional, asegurando que se mantengan actualizados y alineados con las necesidades de la empresa. Buscando elevar el rendimiento organizacional mediante la formación continua, promoviendo iniciativa creatividad y compromiso institucional. Asimismo, se pretende que las gerencias y oficinas consoliden el sistema de control interno y el buen gobierno corporativo como herramientas permanentes de gestión, garantizando una administración eficaz, eficiente, ética y transparente orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, en el marco del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la EPS EMAPICA S.A., aprobado mediante Resolución de Gerencia General Nº 046-2026-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 11 de febrero de 2026, en el artículo 17º numeral 17.4, la Gerencia General en ejercicio de sus funciones está facultada para *"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 como la normativa en dichas materias que le son aplicables, dando cuenta al Directorio de la implementación de las mismas"*;

Que, mediante Informe Nº 0851-2026-GDP-GG-EPS EMAPICA S.A., de fecha 01 de junio de 2026, de fecha 01 de junio de 2026, la Gerencia de

...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 160 -2025-GG-EPS.EMAPICA S.A.

Desarrollo y Presupuesto remitió el Plan de Capacitación y Desarrollo Interno del Personal Técnico y Profesional de la EPS EMAPICA S.A., correspondiente al año 2026, como parte de las acciones institucionales vinculadas a la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) y del Código de Buen Gobierno Corporativo (CBGC), recomendando su aprobación mediante el correspondiente acto resolutivo. En atención la Gerencia General dispuso: "GAJ. Emitir acto resolutivo";

Que, en atención a lo expuesto y considerando la importancia de fortalecer las capacidades institucionales del personal técnico y profesional de la empresa, resulta necesario aprobar el referido Plan mediante acto resolutivo;

Con el visto de la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Desarrollo y Presupuesto, y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este despacho a través del Estatuto Social de la empresa;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el **PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO INTERNO DEL PERSONAL TÉCNICO Y PROFESIONAL DE LA EPS EMAPICA S.A. - 2026**, el cual comprende: 1. Actividad de la empresa; 2. Justificación; 3. Alcance; 4. Fines del plan de capacitación; 5. Objeto; 6. Metas; 7. Estrategias; 8. Tipos, modalidades y niveles de capacitación; 9. Acciones a desarrollar; 10. Recursos; 11. Responsabilidades; 12. Cronograma de capacitación del personal, en siete (7) folios, el mismo que se anexa y forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos sea el responsable de realizar el control, registro, desarrollo y ejecución del Plan de Capacitación y Desarrollo Interno del Personal Técnico y Profesional de la EPS EMAPICA S.A. - 2026, conforme al cronograma detallado en el mismo, bajo responsabilidad.

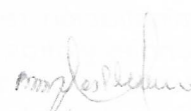
ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Gerencia de Administración y Finanzas supervise el desarrollo, control y ejecución Plan de Capacitación y Desarrollo Interno del Personal Técnico y Profesional de la EPS EMAPICA S.A.

ARTÍCULO CUARTO.- 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 EPS EMAPICA S.A., para su conocimiento y fines competentes.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER que la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS EMAPICA S.A. (www.emapica.com.pe).

ARTÍCULO SEXTO.- NOTIFICAR la presente resolución y su anexo a las Gerencias de Línea, de Apoyo y Asesoría, Administraciones Zonales, Oficinas, y demás instancias competentes interesadas.

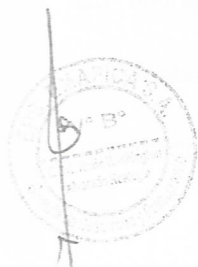
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE



Ing. Murgot Vásquez Panduro
GERENTE GENERAL
EPS. EMAPICA S.A.



PLAN DE CAPACITACION Y DESARROLLO INTERNO DEL PERSONAL TECNICO Y PROFESIONAL DE LA EPS EMAPICA S.A.



PLAN DE CAPACITACION Y DESARROLLO INTERNO DEL PERSONAL TECNICO Y PROFESIONAL DE LA EPS EMAPICA S.A.

1. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

La EPS EMAPICA S.A. es una empresa pública de derecho privado, con accionariado municipal de las provincias de Ica y Palpa, que opera como sociedad anónima con patrimonio propio y autonomía de gestión. Su misión es brindar servicios de saneamiento de manera integral, incluyendo agua potable, alcantarillado sanitario, tratamiento y disposición de aguas residuales, así como la disposición sanitaria de excretas, garantizando calidad y sostenibilidad en beneficio de la comunidad.

2. JUSTIFICACION

El personal constituye el recurso más valioso de la EPS EMAPICA S.A., ya que su conducta y rendimiento impactan directamente en la calidad de los servicios. La motivación, el trabajo en equipo y un ambiente laboral positivo son pilares fundamentales para el éxito organizacional. En este contexto, la capacitación se convierte en un eje estratégico para mantener y mejorar actitudes, competencias y desempeño, asegurando la optimización de los servicios. Asimismo, este plan fortalece el Sistema de Control Interno y el Buen Gobierno Corporativo, en cumplimiento del PEI y POI institucionales.

3. ALCANCE

El Plan de Capacitación de la EPS EMAPICA S.A. tiene un alcance integral, ya que está dirigido a todo el personal técnico y profesional de la empresa. Su aplicación es universal dentro de la organización, garantizando que cada colaborador participe en las actividades formativas, con el objetivo de fortalecer sus competencias y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

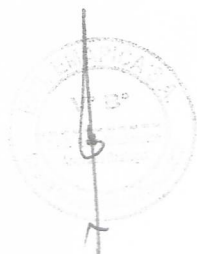
4. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

El propósito central es impulsar la eficacia organizacional mediante acciones de formación que permitan:

- Incrementar rendimiento: elevar la productividad individual y colectiva de la empresa.
- Fortalecer la calidad: mejorar la interacción entre colaboradores y asegurar estándares de servicio.
- Anticipar necesidades: preparar al personal para futuros requerimientos mediante adecuada planeación de recursos humanos.
- Mejorar clima laboral: fomentar conductas positivas, motivación y moral de trabajo.
- Impulsar cambio cultural: promover intercambio de conocimientos y sentido de pertenencia institucional.
- Garantizar bienestar: mantener la salud física y mental, previniendo accidentes y asegurando un entorno estable.
- Actualizar competencias: mantener al personal al día con avances tecnológicos, estimulando creatividad e innovación.

5. OBJETIVO

El objetivo del Plan de Capacitación de la EPS EMAPICA S.A. es **fortalecer las habilidades, competencias y actitudes del personal técnico y profesional**, asegurando que se mantengan actualizados y alineados con las necesidades de la empresa. Se busca elevar el rendimiento organizacional mediante la formación continua, promoviendo iniciativa,



creatividad y compromiso institucional. Asimismo, se pretende que las Gerencias y Oficinas consoliden el **Sistema de Control Interno** y el **Buen Gobierno Corporativo** como herramientas permanentes de gestión, garantizando una administración eficaz, eficiente, ética y transparente orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

5.1 Objetivos Generales

- Optimizar desempeño: preparar al personal para ejecutar de manera eficiente las responsabilidades de sus puestos.
- Impulsar desarrollo: brindar oportunidades de crecimiento en cargos actuales y futuros, fortaleciendo la carrera laboral.
- Mejorar clima laboral: promover actitudes positivas que incrementen la motivación, generen satisfacción y faciliten la supervisión y gestión.

5.2 Objetivos Específicos

- Orientar al personal: brindar información clara sobre los objetivos, organización, normas y políticas de la EPS EMAPICA S.A.
- Desarrollar competencias: proveer conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño eficiente de cada puesto.
- Actualizar conocimientos: ampliar y renovar saberes en áreas técnicas y especializadas.
- Elevar eficiencia: mejorar el rendimiento individual y colectivo para alcanzar estándares superiores.
- Formar personal calificado: preparar colaboradores alineados con los planes y objetivos institucionales.
- Impulsar continuidad institucional: apoyar la sostenibilidad y el desarrollo de la empresa en el largo plazo.

6. METAS

La meta principal del Plan de Capacitación es **garantizar que el 100% del personal de la EPS EMAPICA S.A. participe en las actividades formativas**, asegurando que todos los colaboradores fortalezcan sus competencias, se mantengan actualizados y contribuyan de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales.

7. ESTRATEGIAS

Para asegurar el éxito del Plan de Capacitación, se implementarán las siguientes estrategias:

- Aplicación práctica: desarrollo de actividades cotidianas que refuercen el aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Casos reales: análisis y discusión de situaciones propias de cada área para fortalecer la toma de decisiones.
- Talleres participativos: realización de reuniones y talleres en modalidad virtual y presencial.
- Capacitaciones híbridas: formación continua adaptada a diferentes formatos para mayor cobertura.
- Metodología interactiva: exposición con diálogo participativo, resolución de consultas y retroalimentación activa.

8. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

8.1 Tipos de Capacitación

“Año de la Esperanza y Fortalecimiento de la Democracia”

- **Inductiva:** facilita la integración de nuevos colaboradores a la empresa y su entorno laboral, asegurando adaptación rápida y efectiva.
- **Preventiva:** prepara al personal para enfrentar cambios tecnológicos, metodológicos o de equipos, evitando la obsolescencia de conocimientos y habilidades.
- **Correctiva:** orientada a resolver problemas de desempeño detectados en evaluaciones o diagnósticos, mejorando la eficiencia laboral.
- **Desarrollo de carrera:** impulsa la preparación de colaboradores para asumir nuevas posiciones con mayores responsabilidades, fortaleciendo la productividad presente y futura.

De esta manera, los tipos de capacitación se presentan como **herramientas estratégicas** que permiten integrar, actualizar, corregir y proyectar al personal hacia el crecimiento institucional.

8.2 Modalidades de Capacitación

- **Formación:** entrega de conocimientos básicos para ofrecer una visión general y amplia del contexto laboral.
- **Actualización:** incorporación de avances recientes científico-tecnológicos aplicados a la actividad profesional.
- **Especialización:** profundización en áreas específicas para dominar conocimientos y habilidades técnicas.
- **Perfeccionamiento:** ampliación de competencias para potenciar funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación:** refuerzo de conocimientos parciales para alcanzar el nivel requerido en el puesto.

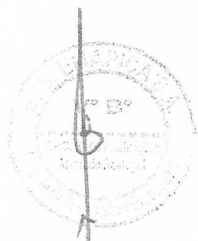
Las modalidades se presentan como **rutas de aprendizaje flexibles**, que permiten al personal integrarse, actualizarse, especializarse y perfeccionarse según las necesidades de la EPS EMAPICA S.A.

8.3 Niveles de Capacitación

- **Nivel Básico:** dirigido a personal que inicia en una ocupación o área específica. Proporciona conocimientos esenciales y habilidades fundamentales para desempeñar el puesto con eficacia.
- **Nivel Intermedio:** orientado a quienes requieren profundizar conocimientos y perfeccionar habilidades en su área, elevando la especialización y el desempeño.
- **Nivel Avanzado:** diseñado para personal que necesita una visión integral y profunda de un área, preparándolos para asumir tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.
- Los niveles se presentan como **etapas progresivas de aprendizaje**, que permiten al colaborador evolucionar desde la integración inicial hasta la preparación para roles estratégicos.

9. ACCIONES A DESARROLLAR

- **Coordinación integral:** la Oficina de Recursos Humanos, en cumplimiento del POI, la implementación del Sistema de Control Interno y el Buen Gobierno Corporativo, coordinará con las Gerencias y Oficinas la participación de profesionales como ponentes y la programación de capacitaciones internas dentro de los plazos establecidos.
- **Temarios estratégicos:** las capacitaciones estarán respaldadas por contenidos diseñados para que los asistentes capitalicen los temas y fortalezcan sus competencias.



“Año de la Esperanza y Fortalecimiento de la Democracia”

- **Alianzas externas:** se gestionará la colaboración con instituciones públicas y privadas para la ejecución de ponencias y actividades formativas.
- **Fortalecimiento institucional:** cada acción busca mejorar la calidad, el rendimiento y la preparación técnica y profesional del personal, contribuyendo al desarrollo sostenible de la EPS EMAPICA S.A.

Las acciones se presentan como un **plan articulado y estratégico**, que combina coordinación interna, contenidos relevantes y alianzas externas para asegurar un impacto directo en la eficiencia, la transparencia y la sostenibilidad institucional.

10. RECURSOS

Humanos: conformados por participantes, facilitadores, ponentes y expositores que garantizan la transferencia de conocimientos y experiencias.

Materiales:

- **Infraestructura:** ambientes adecuados proporcionados por la Gerencia, tanto para sesiones presenciales como virtuales, apoyados en aplicativos informáticos y recursos audiovisuales (PPT, diapositivas, metodología participativa).
- **Mobiliario y equipos:** computadoras, multimedia, cámaras, micrófonos, carpetas, mesas de trabajo, pizarras, plumones y ventilación adecuada.
- **Documentos técnico-educativos:** encuestas de evaluación, separatas, material de estudio y certificados de participación que consolidan el proceso formativo.

11. RESPONSABILIDADES

Oficina de Recursos Humanos: responsable del control, registro y ejecución del cronograma de capacitación interna, así como de la presentación trimestral de informes a la Gerencia General.

Oficina de Tecnología de la Información: encargada de generar y comunicar oportunamente los enlaces virtuales para la participación del personal, además de garantizar la logística necesaria para el desarrollo de las capacitaciones presenciales.

Oficina de Imagen y Comunicaciones: responsable del monitoreo y coordinación con las áreas respectivas para difundir y publicitar las capacitaciones según el cronograma aprobado.

Gerencias y Oficinas: responsables de cumplir y hacer cumplir el cronograma de capacitación interna aprobado mediante Resolución de Gerencia General.

Las responsabilidades se presentan como un **sistema articulado de gestión**, donde cada área cumple un rol específico para asegurar la correcta planificación, ejecución y difusión del Plan de Capacitación de la EPS EMAPICA S.A.

12. CRONOGRAMA DE CAPACITACION DEL PERSONAL.

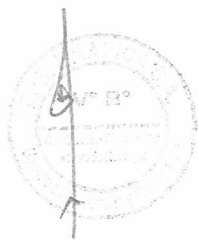
Coordinación institucional: elaborado en conjunto con las Gerencias y Oficinas de la EPS EMAPICA S.A., asegurando alineación con las necesidades operativas.

Flexibilidad programática: los horarios y fechas propuestas podrán ajustarse según la disponibilidad de los ponentes, garantizando la calidad de las sesiones.

Modalidad híbrida: las capacitaciones se desarrollarán en forma presencial y/o virtual, utilizando plataformas digitales y ambientes adecuados.

Comunicación efectiva: los enlaces de acceso serán enviados oportunamente a los correos institucionales de los participantes para asegurar su asistencia y participación.

El cronograma se presenta como un **instrumento flexible y coordinado**, que garantiza la ejecución oportuna de las capacitaciones y la participación activa de todo el personal de la EPS EMAPICA S.A.



CRONOGRAMA - PROGRAMACION DE CAPACITACIONES INTERNAS DEL PERSONAL TECNICO Y PROFESIONAL 2026

GERENCIAS/OFICINAS	TEMAS Y/O ACTIVIDADES A DESARROLLAR	2026												EXPOSITOR
		MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC					
Oficina de Imagen Comunicaciones y Gestión Social	COMUNICACIÓN INTERNA Y ENDOMARKETING					24/9/2026							GUILLER DENIS HUACHUA FLORES	
	EDUCACIÓN SANITARIA				10/8/2026								CARLOS ROBERTO CASALINO URIBE	
Gerencia de Administración y Finanzas	GUÍA PARA ELABORACIÓN DE TÉRMINOS DE REFERENCIA Y ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS		15/6/2026										EDINSON NOE GUERRERO MONTAÑAN, DELFIN CCOCCA CHIPAO, CELIA SULCA CONDORI, JUAN RAMON HERNANDEZ PEÑA, JUAN CORRALES CAVERO	
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						20/10/2026						MG. CPC. BENITO PABLO DE LA CRUZ CAJO	
	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES					8/9/2026							MG. CPC. BENITO PABLO DE LA CRUZ CAJO	
	DIRECTIVA DE CAJA CHICA		19/6/2026										CPC YOLANDA FLORES CUADROS	
	RELACION DE TRABAJO		12/6/2026										CPC YOLANDA FLORES CUADROS	
	FLUJO DE CAJA												FINANZAS	
	CENTRO DE COSTOS		12/6/2026										CPC YOLANDA FLORES CUADROS	
	COSTOS ABC		12/6/2026										CPC YOLANDA FLORES CUADROS	
	TÉRMINOS DE REFERENCIA			1/7/2026									EDINSON NOE GUERRERO MONTAÑAN,	
	ACTIVOS FIJOS Y SU DEPRECIACIÓN		11/6/2026										EDINSON NOE GUERRERO MONTAÑAN,	
	USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES												OTIC	
	RIT					20/8/2026							MG. CPC. BENITO PABLO DE LA CRUZ CAJO	
	PLANILLAS DE PERSONAL - CTS, GRATIFICACIONES,												MG. CPC. BENITO PABLO DE LA CRUZ CAJO	
	INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, ROF, MCC, CAP, PAP						20/9/2026					19/11/2026	MG. CPC. BENITO PABLO DE LA CRUZ CAJO	
	ORGANISMO SUPERVISOR DE CONTRATACIONES DEL ESTADO-OSCE				6/7/2026								EDINSON NOE GUERRERO MONTAÑAN,	
	TRATAMIENTO DEL AIRE, EN LA RED DE DISTRIBUCIÓN DE UN SISTEMA DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE, CON UN ENFOQUE A LA GESTIÓN DE PERDIDAS	19/06/2026 3 pm											ING. JAIME ISMIAS LUJAN QUIJANDRIA	
Gerencia de Operaciones	PMO		17/6/2026										ING. MARTIN IVAN VILCHEZ VITELA	
	PLAN DE REDUCCIÓN DE COBRANZA MOROSA		15/6/2026										ABG. MIGUEL LUJAN QUIJANDRIA	
Gerencia Comercial	CONOCE TU RECIBO		22/6/2026										LIC. DAVID GUILLEN	
	INDICADORES COMERCIALES			8/7/2026									ING. MARTIN IVAN VILCHEZ VITELA	
	RECUDACIÓN			15/7/2026									ECO. ELIANA MENDOZA CHUECAS	
	PLAN DE MEJORAS COMERCIALES/ANF			22/7/2026									ECN. MARIA PINEDA MORAN	
	IMPORTANCIA DE LOS PLANES COMERCIALES					3/9/2026							ING. MARTIN IVAN VILCHEZ VITELA	
	TERCIALIZACIÓN DE PROCESOS COMERCIALES				5/8/2026								ECN. MARIA PINEDA MORAN	
	COLATERALES REGULADOS Y SERVICIOS NO REGULADOS				12/8/2026								ECN. ELIANA MENDOZA CHUECAS	
	PROCESO DE ATENCIÓN DE RECLAMOS				19/8/2026								ABG. VIVIANA SALAZAR	
ACTUALIZACIÓN DINÁMICA CATASTRAL				26/8/2026								ING. JOSE PRO CORONADO		



Gerencia de Asesoría Jurídica	ACOSO SEXUAL LABORAL				20/8/2026					ABG. MARIA DEL PILAR ESPINOZA FIGUEROA
	DELITOS EN EL SECTOR SANEAMIENTO				21/7/2026					ABG. LILIANA CONTRERAS ACUÑA
	SANEAMIENTO FISICO LEGAL DE PREDIOS				14/7/2026					ABG. MARIA DEL PILAR ESPINOZA FIGUEROA
	DIRECTIVAS DE LA EPS EMAPICA S.A.								8/12/2026	ABG. LILIANA CONTRERAS ACUÑA
Gerencia de Desarrollo y Presupuesto	ETICA, INTEGRIDAD Y SU IMPORTANCIA EN LA FUNCION PUBLICA			23/6/2026						ABG. MARIA DEL PILAR ESPINOZA FIGUEROA
	PRINCIPIOS DERECHO ADMINISTRATIVO								10/11/2026	ABG. LILIANA CONTRERAS ACUÑA
	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL - POI 2026				8/7/2026					CPC. ROLFO W. ALVARADO REATEGUI
	FORMULACION, PLANIFICACION Y CONTROL DE PRESUPUESTO				15/7/2026					CPC. ROLFO W. ALVARADO REATEGUI
Gerencia de Ingeniería Proyectos y Obras	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	27/05								CPC. ROLFO W. ALVARADO REATEGUI
	CBGC			19/06/2026						CPC. ROLFO W. ALVARADO REATEGUI
	GESTIÓN DE INVERSIONES						12/10/2026			ING. WILSON CUBAS PEREZ
	PLAN DE INVERSIONES DEL ESTUDIO TARIFARIO						21/10/2026			ING. WILSON CUBAS PEREZ
Oficina de Aseguramiento de la Calidad	EJECUCION DE OBRAS, SUPERVISION Y CONTROL							16/11/2026		ING. OMAR GRIMALDO SAN MIGUEL
	LIQUIDACION DE OBRAS								3/12/2026	ING. OMAR GRIMALDO SAN MIGUEL
	INNOVACION Y MEJORA EN PROYECTOS DE INVERSION								12/12/2026	ING. WILSON CUBAS PEREZ
	CATASTRO TECNICO							10/11/2026		Ing. Carlos Aquino Ore
	PLAN DE CONTROL DE CALIDAD						21/10/2026			BLGA. ARLYNE BEATRIZ RAMOS SIVIPALUCAR
	INSTRUMENTOS DE CONTROL DE CALIDAD					15/9/2026				BLGA. ARLYNE BEATRIZ RAMOS SIVIPALUCAR
	CUMPLIMIENTO NORMATIVO					15/9/2026				BLGA. ARLYNE BEATRIZ RAMOS SIVIPALUCAR (AGUA POTABLE)
	PLAN DE TRABAJO VMA					15/9/2026				ING. HUAYTA CHANCO (AGUA RESIDUAL)
							21/10/2026			ING. IRAIDA HUAYTA CHANCO

