

**INFORME DE RENDICION DE CUENTAS PERIODO 01 ENERO AL 31 DE  
DICIEMBRE 2024 DE LA EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y  
ALCANTARILLADO DEL CANTÓN ZAMORA**

**AUTORIDAD QUE RINDE CUENTAS:**

**DR. SERGIO LEONARDO TAPIA APOLO, GERENTE ENCARGADO DE LA  
EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL  
CANTÓN ZAMORA EMAPAZ E.P**





THE NATIONAL ARCHIVES  
COLLECTIONS  
SERIALS ACQUISITION  
1000 COLLEGE AVENUE  
BETHESDA, MARYLAND 20814

FOR INFORMATION: THE NATIONAL ARCHIVES  
SERIALS ACQUISITION SECTION  
1000 COLLEGE AVENUE  
BETHESDA, MARYLAND 20814

019

## **ANTECEDENTES**

La Constitución de 2008 establece por primera vez a la Rendición de Cuentas como un mecanismo para garantizar la democratización de las relaciones entre la sociedad civil y el Estado en sus diferentes niveles de Gobierno, siendo éste un mecanismo que se ha ido estableciendo como elemento fundamental para la construcción del Poder Ciudadano en el Ecuador, ya que no solo se trata de garantizar el derecho al acceso a la información pública, sino de todo un proceso metódico y estandarizado entre la ciudadanía y sus gobernantes.

Este proceso convierte a la sociedad civil, en vigilante y demandante de la gestión de quienes los representan, mientras que el escrutinio público al que se someten las entidades, genera un ambiente de confianza con sus usuarios, fortaleciendo y legitimando su gestión, constituyéndose en una oportunidad para todos los ciudadanos y por ende para la vida democrática del país. Desde la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Zamora buscamos dar nuestro mayor aporte comprimiendo con la entrega de la información que garantice la confianza de nuestros usuarios y cumpla con las exigencias de los organismos de control, es por esto que, la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón Zamora EMAPAZ E.P rinde cuentas ante ustedes, ecuatorianas y ecuatorianos, sobre las acciones realizadas, los recursos empleados y los logros obtenidos en la gestión institucional del 01 de Enero al 31 de diciembre de 2023 . Este documento recoge los resultados objetivos propuestos y alcanzados, el destino de los fondos asignados y los logros alcanzados.

Considerando que la Rendición de Cuentas es un proceso de diálogo e interrelación entre autoridades y ciudadanía para informar y poner en su consideración las acciones, proyectos y resultados de la gestión pública. La ciudadanía conoce y evalúa dicho trabajo, y ejerce así su derecho a participar. Y que es importante porque sirve para mejorar la gestión de lo público: cuando una institución muestra los resultados de su gestión, esta puede ser evaluada por la ciudadanía. De tal modo, la ciudadanía tiene incidencia en la gestión, ya que, al cualificarla, se puede mejorar los servicios y, por tanto, la calidad de vida de las personas.

La Empresa Pública de Agua Potable y alcantarillado del Cantón Zamora EMAPAZ E.P, eleva el presente informe de Rendición de Cuenta del periodo 2024.

## **INTRODUCCION**

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del cantón Zamora, es creada mediante Ordenanza aprobada y sancionada el 2 de marzo del 2007 y publicada en el registro oficial N° 71 del 25 de abril del 2007.- La Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del cantón Zamora EMAPAZ EP, se constituye mediante Ordenanza, sancionada el 21 de junio del 2010 y publicada en el Registro Oficial N° 73, del 27 de septiembre del 2010.

La independencia administrativa, financiera y presupuestaria, se contrae a partir de enero del 2009, fecha en la cual la Empresa, procede a efectuar el pago de salarios y más componentes salariales a todos los Servidores y Obreros, previo la legalización del Registro Único de Contribuyentes, cuenta de transferencia en el Banco Central del Ecuador, y la Clave Patronal, ante el IESS

Para la Empresa Pública de agua potable y alcantarillado del Cantón Zamora E.P., la Rendición de Cuentas es un práctico mecanismo de evaluación de la ciudadanía a la gestión pública, para garantizar eficiencia en términos de consecución de los objetivos planteados y transparencia en términos del uso de los recursos.

Nuestro informe de Rendición de Cuentas, muestra el grado de cumplimiento de objetivos y metas institucionales desarrollados en el ejercicio fiscal 2024, en función del Plan Estratégico Institucional que traza los objetivos estratégicos que, a la vez, dirigen el accionar de esta institución.

### **MISIÓN INSTITUCIONAL**

“Servir a la colectividad en el abastecimiento de agua potable y alcantarillado, preservando la salud de la población y el medio ambiente”

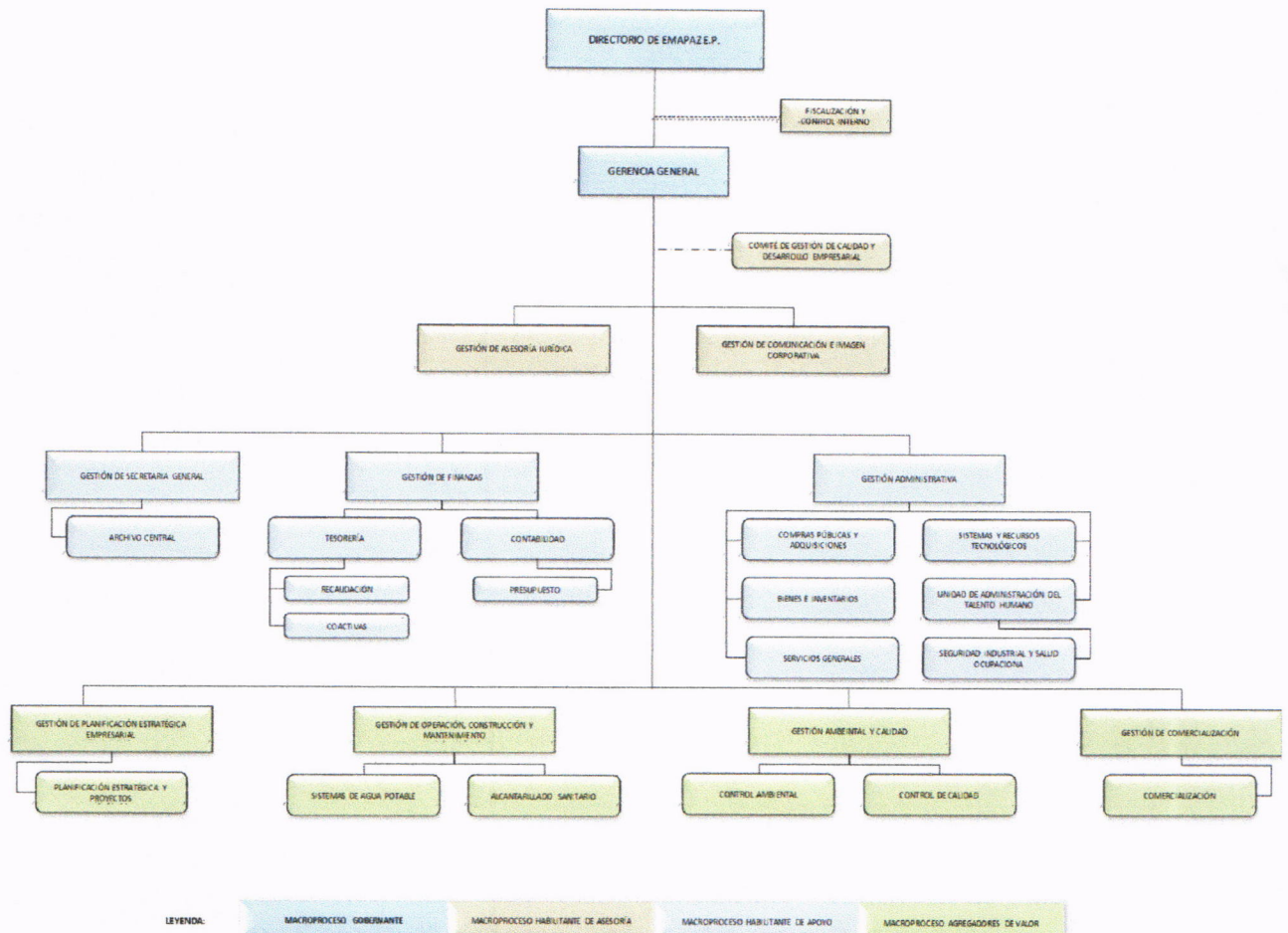
### **VISIÓN INSTITUCIONAL**

“Ser una empresa eficiente y eficaz, que genere rentabilidad social en sus inversiones, capaz de dotar de un servicio de agua potable y alcantarillado continuo, oportuno y de calidad al Cantón Zamora”

### **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

- ✓ Garantizar a los usuarios la prestación de los servicios de Agua Potable y Alcantarillado en condiciones óptimas.
- ✓ Motivar el sentido de Pertenencia de los ciudadanos a través del reconocimiento y valoración a la empresa.
- ✓ Optimizar el sistema comercial para beneficio institucional y de los ciudadanos.
- ✓ Garantizar la rentabilidad social en sus inversiones.

## ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL POR PROCESOS DE LA EMPRESA



### EJECUCIÓN DEL PLAN OPERATIVO ANUAL, PRESUPUESTO Y PAC DURANTE EL PERIODO 2024

En cumplimiento a la Constitución de la República del Ecuador, a la Ordenanza de Creación La Empresa Pública de agua potable y alcantarillado del cantón Zamora “EMAPAZ E.P.” A través de sus Departamentos (Procesos de Apoyo) Ejecutó el Plan Operativo Anual, Presupuesto y PAC 2024

Administrar los recursos humanos, materiales, tecnológicos y de servicios administrativos de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del cantón Zamora y coordinar los planes, programas y proyectos necesarios para su desarrollo con todos los procesos institucionales.

#### 1. TALENTO HUMANO

Misión. - Coordina, dirige y ejecuta la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional; y establece las normas de administración del talento humano, en armonía con los principios y leyes que regulan la administración pública y normativa interna que orientan los procesos administrativos y operativos de la

THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF CHEMISTRY

RESEARCH REPORT  
NO. 1000  
BY  
J. H. GOLDSTEIN  
AND  
R. M. METZGER  
PUBLISHED BY THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS  
CHICAGO, ILLINOIS, U.S.A.  
1955

STUDY OF THE  
ELECTROLYTIC DEPOSITION  
OF METALS

STO

Para cumplir con el proceso de Planificación del Talento Humano, es necesario establecer las plantillas cuantitativas y cualitativas básicas y las políticas de optimización, racionalización, reubicación, ingreso y cesación de funciones del personal de la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del cantón Zamora, si es necesario.

A partir del mes de octubre de 2024, el Directorio de EMAPAZ EP., aprueba la normativa interna institucional y entre ellas la Norma Interna de Administración del Talento Humano de la EMAPAZ EP., cuyo fin es establecer los lineamientos y mecanismos de carácter técnico que permite a la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del cantón Zamora, realizar los análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano, los movimientos de personal y en general ejecutar los procesos de optimización y racionalización del personal en todos sus regímenes laborales que conforman la estructura ocupacional de la empresa y que paulatinamente, la empresa se va adaptando a ella.

La Planificación del Talento Humano tiene 3 componentes:

- a) Diagnóstico situacional del talento humano de la empresa;
- b) Determinación de la plantilla de talento humano; y,
- c) Optimización y racionalización del talento humano.

El Diagnóstico del Talento Humano, dispone de la información estadística demográfica de servidores y trabajadores actualizada, que son el sustento del análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa y así definir los planes de optimización y racionalización del talento humano de la EMAPAZ EP.

Determinación de la plantilla de Talento Humano, está considerada de acuerdo a los siguientes criterios:

- Estructura orgánica
- Estructura ocupacional
- Frecuencia
- Volumen de acuerdo a la frecuencia
- Parámetros de medición
- Plantilla de Talento Humano
- Portafolio de productos y servicios
- Tiempo de trabajo por persona
- Dimensionamiento de carga laboral
- Rol del puesto

La plantilla de talento humano permite dimensionar el número de personal de servidores y trabajadores requeridos por cada unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica de la empresa para el logro de sus productos o servicios, la misma que está elaborada considerando las disposiciones de la normativa interna y las directrices del Ministerio del Trabajo en lo que es aplicable a la EMAPAZ EP, cuyos resultados permiten establecer la línea base de la planificación del talento humano de la Empresa.

En lo referente a la contratación de Personal, la Empresa como tal, ha respetado, los principios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas y participación intergeneracional y con la finalidad de suplir las necesidades de personal, se contrató:

	<b>Personal Operativo/administrativo</b>	<b>Régimen laboral</b>	<b>Relación Laboral</b>
1	Ayudante de Cuadrilla	LOEP / Código del Trabajo	Contrato Eventual
2	Operadores de Distribución de Agua	LOEP / Código del Trabajo	Contrato Eventual
1	Secretaria	LOEP/LOSEP	Contrato de Servicios Ocasionales
1	Tesorera	LOEP/LOSEP	Contrato de Servicios Ocasionales
1	Técnico 2 de Ingeniería y Proyectos	LOEP/LOSEP	Contrato de Servicios Ocasionales
1	Laboratorista	LOEP/LOSEP	Contrato de Servicios Ocasionales
1	Analista de Compras Públicas	LOEP/LOSEP	Contrato de Servicios Ocasionales
1	Coordinador de Talento Humano	LOEP/LOSEP	Nombramiento Provisional

Fuente: Unidad de talento Humano

**Total puestos:** 45 – 34 personal operativo 11 personal administrativo (Operativo: 31 personal permanente y 3 personal contratado; administrativo 5 administrativos permanentes y 6 administrativos contratados).

La Empresa, en cumplimiento a la ley, otorgó el beneficio de jubilación patronal a un (1) servidor administrativo.

Visto, que la Empresa, años tras año viene contratando, bajo la modalidad de prestación de servicios ocasionales y contratos eventuales, institucionalmente corresponde realizar a la brevedad posible, la creación de partidas presupuestarias y económicas permanentes, para viabilizar y ejecutar los concursos de méritos y oposición.

#### ACCIONES AFIRMATIVAS CON EL PERSONAL DE LA EMPRESA

Respetando los derechos laborales, se ha concedido los permisos respectivos al Personal, para que asistan a las diferentes atenciones y consultas médicas en el IESS, que por Ley les asiste al Personal Administrativo y Operativo.

1. Total, Consultas médicas = 88
2. Total, de certificados médicos = 44

**CAPACITACIÓN:** La capacitación se realizó con el objetivo de fortalecer los conocimientos del personal y de mejorar las relaciones interpersonales.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

PHYSICS 435

LECTURE 1

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.7

1.8

1.9

1.10

1.11

1.12

1.13

119

119