

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Nº 400 -2024-GG-EPS.EMAPICA S.A.

Ica, 10 de octubre de 2024.

VISTO:

El Informe Nº 1192-2024-GDP-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 26 de setiembre de 2024, sobre la implementación de los Estándares del Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPICA S.A.”; 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 setiembre 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, mediante la Resolución Ministerial Nº 081-2019-VIVIENDA de fecha 07 de marzo de 2019, se resolvió: “1. Aprobar la “Metodología y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal” (...). 2. La Metodología aprobada en el artículo precedente es de aplicación anual por parte de las Empresas prestadoras de Servicios de Saneamiento Pública de Accionariado Municipal. El responsable de la aplicación de la Metodología es el Gerente General en conjunto con el “Equipo de Gobierno Corporativo” (...). 3. Implementación de los estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo. Las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal implementan los estándares del Código del Buen Gobierno Corporativo, de acuerdo al cronograma detallado en el Anexo 2 que forma parte integrante de la presente resolución. (...)”;

Que, a través de la Acta de Sesión Extraordinaria Nº 005-2024 de la Sesión Extraordinaria de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPICA S.A. de fecha 22 de marzo de 2024, se aprobó la Implementación de los estándares del Código del Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPICA S.A.;

Que, mediante el Informe Nº 1192-2024-GDP-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 26 de setiembre de 2024, la Gerencia de Desarrollo y Presupuesto, remite los documentos para la Implementación de los Estándares del Código del Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPICA S.A. entre los cuales se encuentra el denominado Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS EMAPICA S.A., el cual fue aprobado por la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPICA S.A. en la Sesión Extraordinaria Nº 005-2024 de fecha 22 de marzo de 2024, a efectos de formalizar su aprobación mediante acto resolutivo;

En virtud de lo expuesto en los párrafos precedentes, resulta necesario que vía acto resolutivo se formalice la aprobación de la Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS EMAPICA S.A.;

Con el visto del Gerente de Administración y Finanzas, Gerente 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 y normas concordantes y conexas;





...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
Nº 400 -2024-GG-EPS EMAPICA S.A.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- FORMALIZAR la aprobación del Estándar 30 denominado Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS EMAPICA S.A., como parte de la implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo, la misma que se anexa y forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO LEGAL toda disposición normativa que se oponga y/o contradiga a la presente Resolución.

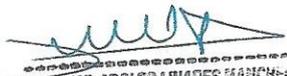
ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER a la asistente administrativo de la Gerencia General, remitir la presente Resolución y su anexo al presidente de la Comisión de Dirección Transitoria (CDT) de EPS EMAPICA S.A., para su conocimiento y fines competentes.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE




DR. RAUL ADOLFO LINARES MANCHEGO
GERENTE GENERAL
EPS EMAPICA S.A.

	<p>POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPICA S.A.</p>	<p>Aprobación: Directorio Fecha: 22-03-2024 EMAPICA S.A. - 2024</p>
--	---	---



POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPICA S.A.

INDICE

1.	OBJETO	1
2.	BASE LEGAL	1
3.	ALCALNCE.....	1
4.	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE SUCESIÓN;Error! Marcador no definido.	
5.	LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE SUCESIÓN.....	1
6.	LINEAMIENTOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE SUCESIÓN.....	2
7.	HERRAMIENTAS DEL PLAN DE SUCESIÓN.....	3
8.	RESPONSABLES.....	4



	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPICA S.A.	Aprobación: Directorio Fecha: 22-03-2024
		EMAPICA S.A. - 2024

1. OBJETO

Definir el proceso de sucesión de cargos críticos, en condiciones de corto, mediano, largo plazo o en casos de emergencias a fin de continuar con gestión estratégica para la sostenibilidad, continuidad y modernización empresarial; además de fomentar el desarrollo profesional y la promoción del personal existente, asegurando el normal funcionamiento de la empresa.



BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Política Nacional de Saneamiento.
- c. Plan Nacional de Saneamiento.
- d. Decreto Legislativo N°1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento y sus modificatorias.
- e. Decreto Supremo N°019-2017- VIVIENDA, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1280.
- f. Código de Buen Gobierno Corporativo EPS EMAPICA S.A.
- g. Resolución Ministerial N° 308-2018-VIVIENDA
- h. Plan de Fortalecimiento de Capacidades Empresariales de la EPS EMAPICA S.A.
- i. Ley N°26887, Ley General de Sociedades.



3. ALCALNCE

La Política de Sucesión para cargos críticos se aplica a los puestos de la Gerente General, Gerentes de Línea, así como a los Gerentes de Apoyo y Gerentes de Asesoría que forma parte de la estructura organizativa de EPS EMAPICA S.A.



4. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE SUCESIÓN

5.1 La Sociedad establece dentro de su organización los puestos críticos conformados por la gerencia general, gerencias de línea, apoyo y de asesoría, quienes fueron designados de acuerdo a la Ley Marco, su Reglamento de empresas prestadoras, normas sectoriales y supletoriamente, por la Ley General de Sociedades, los cuales cumplen con los siguientes lineamientos:

- a. **Gerencia General:** Es la persona idónea designada conforme a los procesos de designación y elección que corresponde a las empresas prestadoras de saneamiento, responsable de ejecutar las decisiones acordadas por el directorio, así como de planear, dirigir, supervisar y controlar los procesos técnicos administrativos de la sociedad. Representa legal, administrativa y judicialmente a la empresa, además de ejercer la titularidad del pliego presupuestal. El cargo es personal e indelegable.



	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPICA S.A.	Aprobación: Directorio Fecha: 22-03-2024
		EMAPICA S.A. - 2024

- b. **Gerencia de Línea:** Persona que ejecuta las decisiones del Gerente General. Además, de ser encargado de formular, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos operativos, técnicos y comerciales, en cumplimiento con los objetivos de la Sociedad.
- c. **Gerencia de Apoyo:** Persona idónea que ejerce las actividades de administración interna a fin de cumplir los objetivos e indicadores de desempeño eficaz de la empresa y de sus distintos órganos en el cumplimiento de sus principales funciones. Entre las funciones a desempeñar puede incluirse las de contabilidad, recursos humanos, sistemas de información y comunicación, y gestión financiera, entre otros.
- d. **Gerencia de Asesoría:** Persona que ejerce las actividades de asesoría que permiten el desempeño de la empresa y sus distintos órganos en el cumplimiento de sus principales funciones. Entre sus funciones se pueden incluir las de planificación, presupuesto, organización, asesoría jurídica, entre otros.

Dentro de los cargos críticos la empresa podrá especificar dentro de su plan de sucesión las gerencias que se encuentran por suceder, teniendo en cuenta el contexto en que se realiza la sucesión del puesto.

LINEAMIENTOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE SUCESIÓN

- a. Los cargos críticos incluidos en el Plan de Sucesión deben cumplir con los requerimientos de los perfiles que se le asigne a cada puesto a suceder de acuerdo a su norma interna, sectorial y supletoriamente asignada en la LGS.
- b. La empresa identificará que los sucesores de los cargos críticos cumplan con los siguientes lineamientos:
- **Experiencia profesional:** Comprende el conocimiento, competencias y habilidades personales y profesionales requeridas para el desempeño idóneo en el cargo crítico o no crítico.
 - **Responsabilidad:** Implica el conocimiento funcional del cargo (que incluye la formación profesional), la experiencia en el sector, el liderazgo, solución de problemas, idoneidad personal que comprende consideraciones éticas y habilidades para las relaciones interpersonales.
 - **Liderazgo y Autoridad:** Autonomía e independencia, juicio o criterio que demanda el desempeño de las funciones del puesto, se toma en cuenta la supervisión recibida.
 - **Desempeño:** Cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, el cual incluye cumplir con los indicadores de gestión establecidos en los planes estratégicos de gestión.



POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS
CRÍTICOS
EPS EMAPICA S.A.

Aprobación: Directorio
Fecha: 22-03-2024

EMAPICA S.A. - 2024

- **Incidencia con los objetivos:** Mide el grado de incidencia de las actividades del cargo con relación al cumplimiento de los objetivos trazados por la Sociedad.
- c. Se identificará y mapeará los cargos críticos a suceder de acuerdo a la estructura de la organización, entre los cuales se identifica:



- Gerente General
- Gerencia de Administración y Finanzas
- Gerencia de Asesoría Jurídica
- Gerencia de Operaciones
- Gerencia Comercial
- Otras principales gerencias que designa la organización.



- d. A fin de seleccionar al sucesor del cargo crítico, la empresa procederá a evaluar a los candidatos en base a los criterios de cargo críticos señalados en el inciso c y los criterios de selección establecidos en la norma que regula el proceso de selección.



- e. La evaluación de los potenciales sucesores esta a cargo de la Alta Dirección (cuando corresponda), Gerencia General asistida por la Gerencia de Administración y Finanzas, la Oficina de Recursos Humanos y otros órganos y/o unidades que correspondan.

- f. La terna de potenciales sucesores seleccionados será dada a conocer al Directorio, además de difundir las hojas de vida en los medios digitales y/o físicos de la empresa.

- g. El procedimiento de selección e integración de las propuestas de sucesores a los cargos críticos se efectuará observando los procedimientos regulados en la Resolución Ministerial N°308-2018-Vivienda (incluye modificación entre otros cambios normativos); salvo en caso de encargaturas (que incluye encargo de puestos o de funciones) que estará a cargo de la Gerencia General de acuerdo a sus disposiciones internas que regulen modalidades de desplazamiento.

- h. La empresa, de considerarlo pertinente y necesario, podrá acceder a la contratación de asesores especializados con el fin de ejecutar el Plan de Sucesión para la selección de sucesores de los cargos críticos.

6. HERRAMIENTAS DEL PLAN DE SUCESIÓN

- a. **Mapa de Puestos Críticos:** Cuadro de Identificación de los puestos a suceder y sus potenciales sucesores (Anexo A)
- b. **Evaluación del Perfil:** Se Evaluará y desarrollará un comparativo de los potenciales sucesores seleccionados para la selección del sucesor del cargo crítico.



POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS
CRÍTICOS
EPS EMAPICA S.A.

Aprobación: Directorio
Fecha: 22-03-2024

EMAPICA S.A. - 2024

- c. **Plan de Acción del Plan de Sucesión:** Se desarrollará planes de acción estratégicos de selección de potenciales sucesores a los cargos críticos identificados.
- d. **Inducción y Capacitación:** Elegidos y designados los sucesores que cubrirán cada cargo crítico, la empresa debe velar por la inducción previa a la toma del cargo, así como, la capacitación que requiera para asumir la responsabilidad del cargo.

Adicionalmente, se implementará las herramientas establecidas en las normas y leyes que regula la sucesión y selección de los cargos críticos en la EPS EMAPICA S.A.

7. **RESPONSABLES**

Directorio

- Responsable de aprobar y difundir la política de sucesión de cargos críticos y sus respectivas actualizaciones.
- Evaluar anualmente el cumplimiento del Plan de Sucesión.

Comité de Auditoría

- Supervisará la ejecución del Plan de Sucesión.
- Proponer modificaciones Al Plan de sucesión cuando corresponda.

Gerencias de Línea

- Supervisa la ejecución del Plan de Sucesión.

Oficina de Recursos Humanos

- Propone las modificaciones al Plan de Sucesión cuando corresponda.
- Elabora un informe Anual de aplicación del Plan de Sucesión y los resultados obtenidos.

