

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Nº 217 -2025-GG-EPS.EMAPICA S.A.

Ica, 30 de junio de 2025.

VISTOS:

El informe Nº 134-2025-EPS EMAPICA S.A./GG/GAF de fecha 04 de junio de 2025, el Informe Nº 102-2025-SG. RRHH-GAF-EPS EMAPICA S.A. de fecha 03 de junio de 2025; y,

CONSIDERANDO:

Que, la EPS EMAPICA S.A., es una empresa prestadora de servicio de saneamiento de accionariado municipal, constituida como empresa pública de derecho privado, bajo la forma societaria de sociedad anónima, posee patrimonio propio y goza de autonomía administrativa, económica y de gestión, incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) por acuerdo de 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 de 2016, publicado en el Diario el Peruano el 06 de octubre de 2016;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General Nº 400-2024-GG-EPS EMAPICA S.A. de fecha 10 de octubre de 2024, se formalizó 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;

Que, mediante el Informe Nº 102-2025-SG. RRHH-GAF-EPS EMAPICA S.A. de fecha 03 de junio de 2025, el Subgerente de la Recursos Humanos, presenta la propuesta del Plan de Sucesiones de Cargos Críticos, en cumplimiento de la implementación de la Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS EMAPICA S.A. y recomienda que se apruebe mediante acto resolutivo;

Que, a través del Informe Nº 134-2025-EPS EMAPICA S.A. de fecha 04 de junio de 2025, el Gerente de Administración y Finanzas, en atención a la recomendación realizada por el Subgerente de Recursos Humanos, eleva la propuesta del Plan de Sucesiones de Cargos Críticos al Gerente General y solicita que se apruebe mediante acto resolutivo, en merito a lo solicitado, el Gerente general, mediante proveído dispone: "G.A.J. Su cumplimiento y atención para su evaluación y aprobación mediante acto resolutivo"

En virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes, y considerando la importancia de la implementación de la Política de Sucesión para cargos críticos, resulta necesario aprobar vía acto resolutivo el Plan de Sucesiones de Cargos Críticos de la EPS EMAPICA S.A.

Con el visto de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Oficina de Recursos Humanos, 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 SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS EMAPICA S.A., el mismo que se anexa y forma parte integrante de la presente resolución.



...RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 217 -2025-GG-EPS.EMAPICA S.A.



ARTÍCULO SEGUNDO. - **DISPONER** que la Oficina de Recursos Humanos sea el responsable de realizar el control, registro, desarrollo y ejecución del Plan de Sucesión de Cargos Críticos de la EPS EMAPICA S.A., conforme las disposiciones detalladas en el mismo.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** que la Gerencia de Administración y Finanzas supervise el desarrollo, control y ejecución del Plan de Sucesión de Cargos Críticos 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 y su anexo 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. RAUL ADOLFO LINARES MANCHEGO
GERENTE GENERAL
EPS. EMAPICA S.A.

PLAN DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRITICOS



EPS EMAPICA S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO – ICA



2025

INDICE

ITEM	CONTENIDO	Pag.
1	OBJETIVO GENERAL	3
2	FINALIDAD	3
3	ALCANCE	3
4	BASE LEGAL Y/O NORMATIVO	3
5	DEFINICIONES	4
6	VENTAJAS DE CONTAR CON UN PLAN DE SUCESIÓN	4
7	FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE AFECTAN PROCESO SUCESIÓN DE PUESTO	5
8	CLASIFICACIÓN DE LOS CUADROS ESTRUCTURADO	5
9	CUADRO RESUMEN DE CARGOS ESTRUCTURALES	6
10	CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA IDENTIFICAR LOS CARGOS CRITICOS	8
11	IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	12
12	ACCIONES A ADOPTAR PARA IMPLEMENTAR LOS CARGOS CRITICOS	12
13	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	12
14	DISPOSICIONES FINALES	13



PLAN DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las disposiciones para el proceso de Sucesión para Cargos Críticos en La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EPS EMAPICA S.A., de acuerdo a los criterios establecidos en el Código de Buen Gobierno Corporativo – CBGC; el plan tiene como objetivo garantizar la continuidad de sucesores adecuadamente preparados para asumir con éxito posiciones gerenciales y/o puestos clave además de impulsar el desarrollo logrando identificar el talento humano, y potenciándolo de manera óptima y periódica, que permitirá la estabilidad y continuidad de la gestión y prestación de los servicios de saneamiento.

2. FINALIDAD

El presente Plan de Sucesión para Cargos Críticos, tiene la finalidad de garantizar la continuidad de los procesos críticos de la empresa, en las posiciones claves con potenciales candidatos, de forma temporal, en tanto se designe al titular de la posición. Los que asuman tales posiciones deben estar adecuadamente preparados para asumir con éxito cargos críticos (posiciones gerenciales y/o puestos clave) e impulsar el desarrollo y preparación de los candidatos a sucederlos dentro de la empresa, identificando el talento, desarrollándolo, potenciándolo de manera periódica y programada.

3. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente Plan, se aplica a todo el personal de los diferentes órganos y unidades orgánicas de la EPS EMAPICA S.A., intervinientes en las actividades de evaluación e identificación de cargos críticos y potenciales sucesores.

4. BASE LEGAL Y/O NORMATIVO:

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Política Nacional de Saneamiento.
- ✓ Plan Nacional de Saneamiento 2022-2026, aprobado por Resolución Ministerial N° 399- Resolución N° 399-2021-VIVIENDA.
- ✓ Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, y su reglamento.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1620, modificación de la denominación y artículos del D.L 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
- ✓ Resolución Ministerial N° 308-2018-Vivienda que aprueba el Perfil de puestos del Gerente General y Gerente de Línea, así como el Perfil de Puestos de los Gerentes de Apoyo y Gerentes de Asesoría de las empresas de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal y el procedimiento para su selección y designación.
- ✓ Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su reglamento.
- ✓ Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPICA S.A.



- ✓ Resolución de Gerencia General N° 079-2020-GG-EPS EMAPICA S.A., que formaliza la aprobación del Cuadro de Asignación de Personal de la EPS EMAPICA S.A.
- ✓ Resolución de Gerencia General N° 080-2020-GG-EPS EMAPICA S.A., que formaliza la aprobación del Manual de organización y Funciones de la EPS EMAPICA S.A.
- ✓ Resolución de Gerencia General, que formaliza la aprobación del Estándar 30: denominado Política de Sucesión para cargos críticos de la EPS EMAPICA S.A.
- ✓ Plan de Fortalecimiento de capacidades Empresariales de la EPS EMAPICA S.A.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

A efectos de aplicar el presente Plan se tienen las siguientes definiciones:

- a) **Cargos críticos:** Entiéndase por éstos aquellos puestos **directivos o gerenciales** cuya ausencia puede impactar o condicionar seriamente en las operaciones y normal funcionamiento de la Sociedad.
- b) **Contingencia:** Coyuntura de cambios extraordinarios que pueden afectar la gestión interna de la Sociedad, generando inestabilidad o modificaciones a raíz de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
- c) **Plan de sucesión:** Documento que regula el enfoque estratégico de la Sociedad para favorecer su crecimiento y continuidad, con la finalidad de encontrarse preparada ante contingencias generadas por la desvinculación de la Sociedad de los miembros que ocupen cargos críticos, y de esta forma puedan ser sucedidos, ya que de lo contrario se podrían presentar inconvenientes de continuidad operativa y de gestión de la Sociedad.
- d) **Planificación para la sucesión de cargos críticos:** Procedimiento continuo, que permite identificar los cargos críticos determinando el perfil, competencias y aptitudes de dichos cargos, para luego formar, evaluar y retener a dichos profesionales.
- e) **Continuidad Operacional:** Corresponde al nivel de incidencia del cargo en resguardar, mantener y ejecutar procesos que impactan en las funciones y las responsabilidades misionales y primarias de la empresa, como son la producción y la parte operativa.
- f) **Continuidad Administrativa:** Corresponde al nivel de incidencia del cargo en resguardar, mantener y ejecutar procesos que impactan en las funciones y las responsabilidades primarias administrativas.

6. VENTAJAS DE CONTAR CON UN PLAN DE SUCESION

- a) Tener un plan de sucesión, no solamente le da continuidad a la organización a través del tiempo, sino que también deja claro que la EPS EMAPICA S.A., es una empresa que se interesa por su valor y potencial humano, preocupándose por el desarrollo, garantizando la continuidad y mejora el nivel de eficiencia dentro de la organización, reduciendo la contratación externa y la desmotivación laboral.
- b) Desarrollo de personas más involucradas y con mayor conocimiento en la empresa, con capacidad de aportar nuevas ideas y formas de llevar la marcha del negocio en un largo plazo.
- c) Constante revisión de los procedimientos, procesos, perfiles y facultades de puestos, mejorando así el desempeño de la empresa.



- d) Mejora la percepción de una empresa sólida, desafiante y bien estructurada.
- e) Mayor motivación de empleados y funcionarios clave tanto en el cumplimiento de los objetivos de la empresa como en su desarrollo personal.

7. FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE AFECTAN EL PROCESO DE SUCESIÓN DE PUESTO

- a) Factores Internos.
 - Enfermedad
 - Vacaciones
 - Muerte
 - Retiro inesperado
 - Conflictos laborales
 - Intereses personales
- b) Factores Externos.
 - Condiciones de mercado
 - Factores económicos

8. CLASIFICACION DE LOS CUADROS ESTRUCTURADO

Mediante Resolución de Gerencia General N° 080-2020-GG-EPS EMAPICA S.A., de fecha 02 de marzo de 2020, se formaliza la aprobación del **Manual de organización y Funciones de la EPS EMAPICA S.A.**, en adelante MOF, aprobado en Sesión Extraordinaria N° 001-2020, de fecha 30 de enero del 2020 por la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPICA S.A., documento de gestión que indica las jerarquías, los grados de autoridad y responsabilidad, las funciones y actividades de los cargos de la empresa y los perfiles requeridos por el puesto.

Con Mediante Resolución de Gerencia General N° 079-2020-GG-EPS EMAPICA S.A., de fecha 02 de marzo de 2020, se formaliza la aprobación del **Cuadro de Asignación de Personal de la EPS EMAPICA S.A.**, en adelante CAP, aprobado en Sesión Extraordinaria N° 001-2020, de fecha 30 de enero del 2020 por la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS EMAPICA S.A., el cual contiene la estructura organizacional de la EPS EMAPICA S.A.

Es necesario precisar, que la **EPS EMAPICA S.A.**, se encuentra bajo el Régimen de Administración Transitoria (RAT) a cargo del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS), el OTASS contrata personal de confianza bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), **definiéndose en cada empresa prestadora el número de personas que tienen la calidad de personal de confianza**, de acuerdo al número de conexiones de agua potable que administran, considerando hasta un profesional de confianza por cada siete mil (7,000) conexiones, en un número no menor a cinco (5) según lo indicado en el artículo 101 numeral 101.1 inciso 3 del Decreto Legislativo 1280 modificado por Decreto legislativo 1620.



9. CUADRO RESUMEN DE CARGOS ESTRUCTURALES SEGÚN EL CAP

Los cargos estructurales de la entidad, según el CAP VIGENTE, son los siguientes:

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL - EPS.EMAPICA S.A.

AREA		OCUPADO	ADICIONAL	PREVISTO	Observaciones
1	ÓRGANO: Gerencia General	2	1	3	Apoyar gestión Gerencial
2	ÓRGANO: Órgano de Control Institucional	4	0	4	Cumplimiento de planes anuales de control
3	ORGANOS DE ASESORAMIENTO			0	
3.1	ÓRGANO: Gerencia de Asesoría Jurídica	4	1	5	Atender demandas laborales y civiles en proceso
3.2	ÓRGANO : Gerencia de Desarrollo y Presupuesto	6	1	7	Reforzar equipo de Desarrollo organizacional
4	ÓRGANOS DE APOYO				
4.1	ÓRGANO: Gerencia de Administración y Finanzas	2	0	2	
4.1.1	Oficina de Contabilidad	6	0	6	
4.1.2	Oficina de Finanzas	4	0	4	
4.1.3	Oficina de Logística y Control Patrimonial	14	0	14	
4.1.4	Oficina de Recursos Humanos	8	1	9	Supervisor de SST
4.1.5	Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones	3	0	3	
4.2	Oficina de Imagen Corporativa y Gestión Social	4	1	5	Reforzar oficina de Imagen
5	ÓRGANOS DE LÍNEA				
5.1	ÓRGANO: Gerencia de Ingeniería, Proyectos y Obras	2	0	2	Gerencia nueva, antes oficina estudios, aumento de inversiones, futuros procesos de integración
5.1.1	Oficina de Estudios y Proyectos y	0	3	3	Ante aumento de inversiones, futuros procesos de integración



		Gestión Ambiental				
5.1.2		Oficina de Ejecución, Supervisión y Liquidación de Obras	2	0	2	
5.1.3		Oficina de Catastro Técnico	1	2	3	Implementación oficina
5.2		ÓRGANO: Gerencia de Operaciones	10	1	11	Reforzar nuevo proceso operacional
5.2.1		Oficina de Distribución y Recolección	24	0	24	
5.2.2		Oficina de Gestión de Perdidas	2	1	3	Mejorar la gestión del agua no facturada
5.2.3		Oficina de Producción de Agua Potable y Tratamiento de Aguas Residuales	32	1	33	Reforzar equipo tratamiento de aguas residuales.
5.3		ÓRGANO: Gerencia Comercial	2	1	3	Apoyo a la gestión comercial
5.3.1		Oficina de Catastro Comercial	7	2	9	Implementación oficina
5.3.2		Oficina de Medición y Facturación	13	0	13	
5.3.3		Oficina de Cobranza	20	1	21	Reforzar equipo de cobranza de principales clientes
5.3.4		Oficina de Atención al Cliente	12	0	12	
5.4		Oficina de Aseguramiento de la Calidad	3	1	4	Cumplimiento normativa del VMA
5.5		Oficinas Zonales				
		5.5.1. Localidad de Parcona	17	0	17	
		5.5.2. Localidad de Palpa	7	1	8	Reforzar el equipo técnico
		5.5.3. Localidad de Los Aquijes	5	1	6	Reforzar el equipo comercial
		TOTAL	216	20	236	
		En Resumen				
		211				Puestos con plazas ocupados
		5				Gerentes Otass (con plaza y ocupados)



9	20	Puestos Previstos áreas Operativos	
5		Puestos Previstos áreas Administrativas	
6		Puestos Previstos áreas Comerciales	
236			

En el cuadro que antecede, se puede visualizar (cuadro resumen) que solo contempla (05) gerentes OTASS con plaza de OCUPADOS, sin embargo, a razón de que:

- ✓ Mediante Resolución N° 141-2024-GG-EPS EMAPICA S.A., de fecha 05 de abril del 2024, se dispone la **IMPLEMENTACIÓN** de la nueva estructura organizacional de la unidad orgánica: **GERENCIA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO Y LA GERENCIA DE INGENIERIA, PROYECTOS Y OBRAS DE LA EPS EMAPICA S.A.**

Actualmente la EPS EMAPICA S.A., cuenta con **siete (07) gerentes OTASS** con plaza de OCUPADOS, y **dos (02) subgerentes designados por OTASS** (subgerente de Recursos Humanos y el subgerente de logística y Control Patrimonial)

10. CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA IDENTIFICAR LOS CARGOS CRITICOS

A efecto de determinar los cargos críticos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Impacto en relación al funcionamiento de la solicitud.
- Responsabilidad en el cargo
- Complejidad en las funciones del cargo

En la atención a los criterios definidos se plantea la siguiente matriz a tenerse en cuenta en la planificación para la sucesión de cargos críticos:

TABLA N° 01

10.1. Criterios de Identificación para cargos críticos.

FACTOR	DESCRIPCION
1. Experiencia	Comprende el conocimiento, competencias y habilidades personales requeridas para el desempeño idóneo en el cargo crítico o no crítico.
2. 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.



3. Autoridad	Autonomía e independencia, juicio o criterio que demande el desempeño de las funciones del puesto, se toma en cuenta la supervisión recibida.
4. Relación con Grupos de Interés	Implica las relaciones con los trabajadores para obtener resultados del cargo; así como, las interacciones con los usuarios, autoridades, entidades públicas o privadas, proveedores u otros terceros para el logro de los objetivos institucionales.
5. Relación con Grupos de Interés	Mide el grado de incidencia de las actividades del cargo con relación al cumplimiento de los objetivos trazados en los planes de la empresa.

10.2. Identificación y Perfiles de Cargos Críticos.

Tomando como referencia la Tabla N° 01 en concordancia con los documentos de gestión de EPS EMAPICA S.A., se tiene la siguiente matriz de cargos críticos:

TABLA N° 02

Criterios de Identificación para cargos críticos

N°	PUESTOS O CARGOS
01	Gerencia General
02	Gerencia de asesoría Jurídica
03	Gerencia de Desarrollo y Presupuesto
04	Gerencia de Administración y Finanzas
05	Gerencia de Ingeniería, Proyectos y Obras
06	Gerencia de Operaciones
07	Gerencia de Comercial
08	Oficina de Contabilidad
09	Oficina de Finanzas
10	Oficina de Logística
11	Oficina de Recursos Humanos
12	Oficina de Imagen Corporativa y Gestión Social
13	Oficina de Ejecución y Supervisión de Obras
14	Administración de la Localidad de Parcona
15	Administración de la Localidad de Palpa.
16	Administración de la Localidad de Los Aquijes.

✦ Los ítems 01,02,04,06,07; no han sido considerados como Cargo de Confianza en el CAP vigente.

10.3. Identificación de Cargos Sucesores

Tornando como referencia los cargos críticos definidos en la Tabla N° 02, se ha identificado los cargos críticos y por lo tanto los cargos que se puedan suceder, de acuerdo al siguiente detalle:



TABLA N° 03

Identificación Sucesores al Puesto Critico
IDENTIFICACIÓN SUCESORES AL PUESTO CRITICO

PUESTO CRITICO	SUCESORES
GERENCIA GENERAL	Gerente de Asesoría Jurídica.
	Gerente de Administración y Finanzas.

PUESTO CRITICO	SUCESORES
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA.	Gerente General
	Asesor Legal.

⚡ El Sucesor del Gerente de asesoría Jurídica, debe contar con representación legal y poderes inscritos en registros Públicos.

PUESTO CRITICO	SUCESORES
GERENCIA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	Gerente de Administración y Finanzas.
	Gerente Comercial.

PUESTO CRITICO	SUCESORES
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	Gerente de Desarrollo y Presupuesto
	Oficina de Recursos Humanos.



PUESTO CRITICO	SUCESORES
GERENCIA DE INGENIERIA, PROYECTOS Y OBRAS	Gerente de Operaciones.
	Gerente Comercial.



PUESTO CRITICO	SUCESORES
GERENCIA DE OPERACIONES	Gerente de Ingeniería, Proyectos y Obras
	Gerente Comercial.

PUESTO CRITICO	SUCESORES
GERENCIA COMERCIAL	Gerente de Administración y Finanzas Gerente de Operaciones

PUESTO CRITICO	SUCESORES
JEFE DE OFICINA DE CONTABILIDAD	Oficina de Finanzas. Oficina de Recursos Humanos.

PUESTO CRITICO	SUCESORES
JEFE DE OFICINA DE FINANZAS	Gerente de Administración y Finanzas Oficina de Contabilidad

PUESTO CRITICO	SUCESORES
JEFE DE OFICINA DE LOGISTICA	Gerente de Administración y Finanzas Oficina de Finanzas.

PUESTO CRITICO	SUCESORES
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	Gerente de Administración y Finanzas. Gerente de Presupuesto

PUESTO CRITICO	SUCESORES
JEFE DE IMAGEN CORPORATIVA Y GESTIÓN SOCIAL	Oficina de Recursos Humanos. Oficina de Tecnología de la información y comunicaciones.

PUESTO CRITICO	SUCESORES
JEFE DE OFICINA DE EJECUCIÓN, SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS	Gerente de Ingeniería, Proyectos y Obras Gerente de Operaciones.



PUESTO CRITICO	SUCESORES
ADMINISTRACIÓN DE LA LOCALIDAD DE PARCONA	Administración de la Localidad de Los Aquijes
	Administración de la Localidad de Palpa.

PUESTO CRITICO	SUCESORES
ADMINISTRACIÓN DE LA LOCALIDAD DE PALPA	Administración de la Localidad de Parcona
	Administración de la Localidad de Los Aquijes

PUESTO CRITICO	SUCESORES
ADMINISTRACIÓN DE LA LOCALIDAD DE LOS AQUIJES.	Administración de la Localidad de Parcona
	Administración de la Localidad de Palpa

11. IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Gerencia General, las Gerencias de Línea, Asesoramiento y/o Apoyo y demás unidades orgánicas, ante la presencia de cualquier evento que genere la ausencia del colaborador en algunos de sus cargos críticos identificados en el presente Plan bajo su responsabilidad, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, adoptaran y dispondrán las acciones administrativas inmediatas que correspondan para implementar el cargo crítico.

Corresponde a la Comisión de Dirección Transitoria, la Gerencia General, Gerencia de Línea, Asesoría y/o Apoyo y Jefaturas conforme a cada una de sus competencias y responsabilidades, evaluar periódicamente el Plan de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS EMAPICA S.A., implementando, de corresponder, los correctivos y/o modificaciones pertinentes.

12. ACCIONES A ADOPTAR PARA IMPLEMENTAR LOS CARGOS CRITICOS

Como se ha mencionado anteriormente, el presente Plan de Sucesión para Cargos Críticos, tiene la finalidad de garantizar la continuidad de los cargos críticos a nivel de la empresa, en las posiciones claves con potenciales candidatos de forma temporal, en tanto se designe al titular de la posición.

Los sucesores que asuman tales posiciones, deben de ser adecuadamente preparados y capacitados; potenciándolos de manera periódica y programada, para asumir con éxito dichos cargos.

13. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El Plan de Sucesión de Cargos Críticos deberá ser revisado y/o actualizado como consecuencia, de la modificación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), así como producto de las evaluaciones periódicas a cargo de las diferentes unidades



orgánicas responsables de su implementación, revisión y supervisión respectivamente.

14. DISPOSICIONES FINALES

- 14.1 El Gerente General las Gerencias de Línea y Oficinas responsables de las unidades orgánicas de la EPS EMAPICA S.A., conforme a los procedimientos establecidos, realizarán las evaluaciones de desempeño del personal bajo su cargo, constituyéndose ésta en un proceso continuo y de mejora; así como promover las capacitaciones de los colaboradores orientados al cumplimiento de objetivos empresariales.
- 14.2 El Gerente General conjuntamente con sus Gerencias de Línea de la EPS EMAPICA S.A., deberá de identificar quienes son las personas sucesoras de los puestos críticos en un plazo de 60 días, de aprobada el presente Plan, las mismas que deberán de cumplir con el Manual de Organización y Funciones y consecuentemente, deberá ser comunicada al Directorio y a la Oficina de Recursos Humanos para su control, luego se su aprobación.
- 14.3 La Gerencia de Administración y Finanzas a través de la Oficina de Recursos Humanos, conforme a los procedimientos establecidos y a fin de contribuir a un oportuno y efectivo diagnóstico de la situación actual de los potenciales sucesores para cargos críticos, mantienen los legajos del personal de la EPS EMAPICA S.A., actualizados y vigentes.
- 14.4 El procedimiento de cobertura de plazas vacantes del CAP, observan los procedimientos y reglamentos aprobados y vigentes en la EPS EMAPICA S.A.
- 14.5. Todos los sucesores que se encuentren identificados dentro de los cargos sucesorios, deben de ser formados en las actividades del puesto crítico.

