

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N°225-2024-GG-EPS S.A.

Ilo, 14 de Diciembre del 2024.

VISTO: El memorándum N°0154-2024-GG-EPS ILO S.A., de fecha 10 de Diciembre del 2024, el Acta de Sesión Extraordinaria N°009-2024 de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS ILO S.A. aprueba la Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS ILO S.A.; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acta de Sesión Extraordinaria N°009-2024 de la Comisión de Dirección Transitoria de EPS ILO S.A. que ejerce las atribuciones del Directorio, aprueba la Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS ILO S.A. tiene como objeto definir el proceso de sucesión de cargos críticos, en condiciones de corto, mediano, largo plazo 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.

Tiene alcance la Política de Sucesión para Cargos Críticos se aplica a los puestos del 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 ILO S.A.

La EPS ILO S.A. se compromete a garantizar la continuidad operativa y estratégica de sus servicios esenciales mediante la identificación, selección, evaluación y retención de talento para cubrir cargos críticos. Este compromiso asegura que la organización esté preparada para responder ante vacantes planificadas o imprevistas, reforzando la sostenibilidad de las operaciones y la calidad del servicio prestado a la población de Ilo., por lo que luego de revisado, es pertinente emitir resolución.

En cumplimiento de lo acordado por la Comisión de Dirección Transitoria de EPS ILO S.A. y en uso de las atribuciones conferidas en el Estatuto Social;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS ILO S.A., que en 05 folios forma parte integrante de la presente Resolución y regirá a partir del día siguiente de su publicación.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER, a la Gerencia de Administración y Finanzas socializar y difundir la política aprobada a todo su personal mediante su inclusión en la página WEB de la EPS, mediante correos institucionales y whatsapp y/o publicación en los periódicos murales de la EPS.

ARTÍCULO TERCERO: Remitir Copia de la presente Resolución y sus respectivos anexos a la Gerencia de Administración y Finanzas, la Gerencia Comercial, Gerencia de Operaciones, Oficina de Recursos Humanos, queda encargada del cumplimiento de la presente Resolución, de la que tomarán conocimiento la Gerencia de Asesoría Jurídica, para los fines de su competencia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

 **E.P.S. ILO S.A.**


CP. SOLANGE AGRAZ MONTENEGRO FLORES
GERENTE GENERAL
COD. MATRÍCULA 20-166

POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS

EPS ILO S.A.

2024



I. ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

La EPS ILO S.A. se compromete a garantizar la continuidad operativa y estratégica de sus servicios esenciales mediante la identificación, selección, evaluación y retención de talento para cubrir cargos críticos. Este compromiso asegura que la organización esté preparada para responder ante vacantes planificadas o imprevistas, reforzando la sostenibilidad de las operaciones y la calidad del servicio prestado a la población de Ilo.

II. 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.

III. ALCANCE

La Política de Sucesión para cargos críticos se aplica a los puestos del 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 ILO S.A.

IV. BASE LEGAL

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

V. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL DIRECTORIO

El Directorio se compromete a garantizar que la EPS ILO S.A. cuente con líderes preparados, capaces de enfrentar los desafíos del presente y el futuro, reconociendo que una adecuada planificación de sucesión es fundamental para la sostenibilidad de la empresa, supervisando la efectividad del proceso de sucesión con revisiones periódicas y actualizando las estrategias, y que este sea justo, transparente y alineado con los valores y objetivos de la empresa.

VI. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE SUCESIÓN

- a. **Sostenibilidad Institucional:** proporcionar cuadros continuos del personal que ejerce cargos críticos dentro de la institución a fin de garantizar el crecimiento sostenible económico y financiero de la empresa.
- b. **Imparcialidad:** asegurar la justa aplicación de la normativa vigente en relación con la designación y elección del personal idóneo que ocupara los puestos a suceder, tanto entre los candidatos internos y externos a la sociedad.
- c. **Eficiencia y competencia:** las personas elegidas para la sucesión de puestos deben ser profesionales calificados, competentes y con la experiencia profesional que requiere el cargo a suceder, capaces de adaptarse a las necesidades de la estructura organizacional en el corto y largo plazo, y comprometidos con el objetivo de mejorar sus indicadores de gestión.
- d. **Transparencia:** la sucesión de cualquier puesto gerencial deberá darse en un contexto de aplicación de la norma que lo regula, la presente política, reglas claras y ampliamente entendidas por todos los involucrados, en la que idealmente debieran optar al puesto más de una persona.
- e. **Objetividad:** la presente política enmarca objetivamente y orienta el cumplimiento de la norma que regula la designación y elección de cargos críticos a fin de cumplir con los objetivos estratégicos, visión y misión de la Sociedad.

VII. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE SUCESIÓN

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:** conforme al proceso de designación y elección que corresponde a las empresas prestadoras de saneamiento. Es 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.
- b. **Gerencia de línea:** funcionario que ejecuta las decisiones del gerente general. Además, se encarga 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:** funcionario idóneo 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:** funcionario 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.

VIII. 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.
 - **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
 - Gerente de administración y finanzas
 - Gerente de asesoría jurídica
 - Gerente de operaciones
 - Gerente 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 está 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.



IX. 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.
- 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 implementarán las herramientas establecidas en las normas y leyes que regulan la sucesión y selección de los cargos críticos en la EPS ILO S.A.

Cuando corresponda, la empresa podrá modificar las herramientas que implementa en el plan de sucesión, ello con el fin de tener una selección y designación idónea del sucesor al cargo crítico.



X. 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

- Supervisa la ejecución del plan de sucesión.
- Propone 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.

