

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 159-2024-EPS-M/GG

Moyobamba, 02 de diciembre de 2024

### VISTO:

El Informe N° 134-2024-EPS-M/GG de fecha 27 de noviembre de 2024, sobre la implementación de los Estándares del Buen Gobierno Corporativo de la EPS MOYOBAMBA S.A., y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba Sociedad Anónima - EPS MOYOBAMBA S.A., es una Empresa Pública de accionariado Municipal, que tiene por objeto la prestación de los servicios de saneamiento en el ámbito de la Provincia de Moyobamba, Departamento de San Martín y que se encuentra incorporada al Régimen de Apoyo Transitorio según Resolución Ministerial N°338-2015-VIVIENDA, publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 18 de diciembre de 2015;

Que, el Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS), asume su rol de administrador en la EPS MOYOBAMBA, a partir del 05 de abril del año 2017; en consecuencia, durante el periodo que dure el Régimen de Apoyo Transitorio, el Consejo Directivo del OTASS, constituye el órgano máximo de decisión de la EPS Moyobamba, ejerciendo las funciones y atribuciones de Junta General de Accionistas de la EPS Moyobamba S.A.;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA, de fecha 07 de marzo de 2019, se resolvió: "1. Aprobar la "Metodología de 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 Públicas 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 de Buen Gobierno Corporativo, de acuerdo al cronograma detallado en el anexo 2 que forma parte integrante de la presente resolución. (...)";


Que, mediante Informe N° 003-2024-EPS-M/EGC, de fecha 26 de noviembre de 2024, el Equipo de Gobierno Corporativo, remite los documentos para la Implementación de los Estándares del Código del Buen Gobierno Corporativo de la EPS MOYOBAMBA S.A., entre los cuales se encuentra el denominado Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS MOYOBAMBA S.A., para su revisión y elevación a la Comisión de Dirección Transitoria y posterior formalización mediante acto resolutivo;

Que, mediante el Informe N° 134-2024-EPS-M/GG, de fecha 27 de noviembre de 2024, la Gerencia General remite al Presidente del CDT, el proyecto de la Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS MOYOBAMBA S.A., para que sea aprobado mediante acta de sesión de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS MOYOBAMBA S.A.;

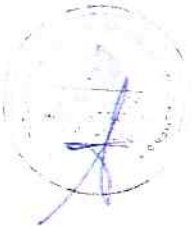


"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"


## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 159-2024-EPS-M/GG




Que, a través del Acuerdo 3.1. de la Acta de Sesión Ordinaria N° 011-2024 - Sesión Ordinaria de la Comisión de Dirección Transitoria de la EPS MOYOBAMBA S.A., de fecha 28 de noviembre de 2024, acordaron aprobar la Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS MOYOBAMBA S.A., presentada por la Gerencia General, dejando sin efecto cualquier dispositivo normativo que la contravenga, siendo necesario implementarla mediante acto resolutorio de esta Gerencia;



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




Que, mediante Resolución Directoral N° 000029-2023-OTASS-DE de fecha 10 de marzo de 2023, se designa al señor IVÁN GUSTAVO REÁTEGUI ACEDO, identificado con DNI N°01130970 como Gerente General de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba Sociedad Anónima – EPS MOYOBAMBA S.A., en el marco de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N°1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento; y se le DELEGAN LAS FACULTADES DE GERENTE GENERAL de la EPS Moyobamba S.A.; así como aquellas establecidas en el Estatuto Social de la Entidad, inscrito en la partida N°11001045 de la oficina registral de Moyobamba;



Con el visto de la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia Comercial, Gerencia de Operaciones, Oficina 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;

### **SE RESUELVE:**



**ARTÍCULO PRIMERO.** - FORMALIZAR la aprobación de la Política de Sucesión para Cargos Críticos de la EPS MOYOBAMBA S.A., como parte de la implementación del Estándar 30 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 que la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones, proceda a publicar la presente resolución en el Portal Institucional de la EPS MOYOBAMBA S.A. ([www.eps moyobamba.com.pe](http://www.eps moyobamba.com.pe)).

**ARTÍCULO CUARTO.** - NOTIFICAR la presente resolución y su anexo, a las Gerencias de Línea, a los miembros del Equipo de Gobierno Corporativo y demás Oficinas competentes.

**REGÍSTRASE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**

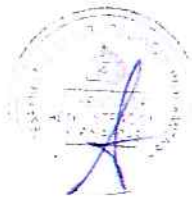


EPS MOYOBAMBA S.A.  
Ing. Iván Gustavo Reátegui Acedo  
GERENTE GENERAL

	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159-2024-EPS-M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A.	Versión 1 Fecha: 02 / 12 / 2024




## POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A.



Resolución de Gerencia General N° 159-2024-EPS MOYOBAMBA S.A/GG  
Moyobamba, 02 de diciembre 2024

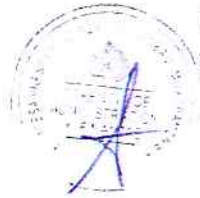



	<b>OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO</b>	<b>RGG N° 159-2024-EPS-M/GG</b>
	<b>POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A</b>	Versión 1 Fecha: 02 / 12 / 2024

## ÍNDICE



I.	OBJETO.....	3
II.	MARCO LEGAL.....	3
III.	ALCANCE.....	3
IV.	PRINCIPIOS.....	3
V.	DIAGNÓSTICO.....	4
VI.	OBJETIVOS PRIORIZADOS.....	5
VII.	LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE SUCESIÓN.....	5
VIII.	LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE SUCESIÓN.....	6
IX.	HERRAMIENTAS DEL PLAN DE SUCESIÓN .....	9
X.	RESPONSABLES .....	10



	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159-2024-EPS-M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A.	Versión 1 Fecha 02 / 12 / 2024

## POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A.

### I. OBJETO

Definir el proceso de sucesión de cargos críticos, en condiciones de corto, mediano, largo plazo o en casos de emergencia a fin de continuar con la 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.

### II. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
- Decreto Supremo N° 009-2024-VIVIENDA, Reglamento del Decreto legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
- Resolución Ministerial N°431-2017-VIVIENDA, Resolución que aprueba el modelo de Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas del accionariado municipal.
- Resolución Ministerial N°081-2019-VIVIENDA, Resolución que aprueba la metodología de Evaluación y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas del accionariado municipal.
- Estatuto Social de la EPS MOYOBAMBA S.A.
- 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.
- Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS Moyobamba S.A, aprobado mediante Sesión Ordinaria de la Comisión de Dirección Transitoria N° 007-2019 del 26 de junio del 2019
- Plan de Fortalecimiento de Capacidades (PFC)
- Estatuto Social de la EPS Moyobamba S.A.

### III. ALCANCE


Las disposiciones de la presente política son de cumplimiento obligatorio para todos los órganos y unidades orgánicas de la empresa, así como para todas aquellas personas vinculadas a ella, independientemente de estar sujetos a contrato a plazo indeterminado – permanente, contrato bajo modalidad o designación en cargo de confianza.

### IV. PRINCIPIOS

La presente Política se rige bajo los siguientes principios:

- a) **Idoneidad:** Esta Política respalda la sucesión (planificada o contingente) de los principales ejecutivos de los cargos críticos en términos de experiencia e idoneidad profesional que comprende la ética y habilidades para las relaciones interpersonales,



	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159- 2024-EPS- M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A	Versión 1 Fecha: 02 / 12 / 2024.

mediante la selección de los potenciales sucesores mejor calificados y capaces para ocupar dichos puestos.

- b) **Equidad:** Tendrán igual de oportunidad de participar en los procesos de sucesión, aquellos que se encuentren en las mismas circunstancias de cualidades, competencias, habilidades y antigüedad, sin realizar ninguna distinción que pueda considerarse como discriminación.
- c) **Imparcialidad:** Esta Política está diseñada para garantizar justicia con respecto a la ocupación de puestos de los cargos críticos dentro de la EPS Moyobamba S.A., entre los potenciales sucesores.
- d) **Objetividad:** Los fundamentos de la sucesión de los cargos críticos se basan en un enfoque estratégico alineado al cumplimiento de la visión, misión, objetivos, metas, acciones, principios, valores y estructura organizacional de la EPS Moyobamba S.A.
- e) **Sostenibilidad.** – La Política de Sucesión y su correspondiente Plan de Sucesión están diseñados fundamentalmente para coadyuvar en la continuidad de la gestión y para proponer a los potenciales sucesores, como parte de la gestión integral de riesgos relacionado a la culminación de los servicios de los miembros de los cargos críticos, con la finalidad de permitir el crecimiento sostenible de la EPS Moyobamba S.A.
- f) **Transparencia.** – La Política de Sucesión se basa en las buenas prácticas de gobierno corporativo, rendición de cuentas, transparencia y comunicación, en relación a la difusión de los objetivos y/u oportunidades ante todos los grupos de interés respecto a la sucesión de los miembros que integran los cargos críticos.


## V. DIAGNÓSTICO

La EPS Moyobamba S.A. viene desarrollando el procedimiento de designación de sus cargos críticos, que incluye la Gerencia General, las Gerencias de Línea, Gerencias de Apoyo y Gerencias de Asesoramiento siguiendo los lineamientos de la Resolución Ministerial N°308-2018-Vivienda y teniendo en cuenta el Perfil del Puesto del Gerente General, los Gerentes de Línea, los Gerentes de Apoyo y los Gerentes de Asesoría aprobados por el Directorio de la EPS Moyobamba S.A.

Por otro lado, se advierte la falta de recursos humanos idóneos que puedan suceder los cargos críticos, correspondiendo adoptar acciones para su formación al interior de la empresa que hagan posible su integración a los cargos críticos mediante una sucesión planificada o contingente.

Bajo ese contexto, de acuerdo a las mejores prácticas de Gobierno Corporativo que demanda el CBGC, la EPS Moyobamba S.A. debe contar con una Política de Sucesión para sus Cargos Críticos y su respectivo Plan de Sucesión que permitan la normal continuación de su gestión y correcto funcionamiento interno, evitando o enervando interrupciones internas que repercutan negativamente en la prestación de los servicios de saneamiento, mediante un enfoque estratégico que facilite la sucesión planificada o contingente como respuesta ante diversos eventos ordinarios o extraordinarios que se originen al interior de la empresa.



	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159-2024-EPS-M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A.	Versión 1 Fecha 02 / 12 / 2024

## VI. OBJETIVOS PRIORIZADOS

En base al diagnóstico la presente Política prioriza los siguientes objetivos:


- 6.1 Asegurar la estabilidad, la continuidad y la adecuada integración de los cargos críticos de la EPS Moyobamba S.A., mediante la identificación, formación, evaluación y selección de potenciales sucesores que podrían asumir dichos cargos, ante eventos ordinarios o extraordinario que generen la conclusión final o temporal del cargo de sus miembros.
- 6.2 Fomentar la formación e integración de potenciales sucesores que estén comprometidos con la visión corporativa, el logro de los objetivos, metas, retos y oportunidades asumidos por la EPS Moyobamba S.A., de acuerdo a los perfiles de puestos previstos, teniendo en cuenta la experiencia e idoneidad profesional que comprenda consideraciones éticas y habilidades para las relaciones interpersonales; asimismo, que no estén incurso en supuestos de incompatibilidad, inhabilidad, conflicto, ni prohibición de cualquier índole.
- 6.3 Promover la integración de potenciales sucesores respetando los principios de transparencia, imparcialidad, igualdad y no discriminación.

## VII. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE SUCESIÓN

La Empresa establece dentro de su organización los puestos críticos conformados por la gerencia general, gerencia de línea, apoyo, asesoría y jefaturas de confianza, 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:

- 7.1 **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.
- 7.2 **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.
- 7.3 **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.
- 7.4 **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.



	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159-2024-EPS-M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A.	Versión 1 Fecha: 02 / 12 / 2024

Entre sus funciones se pueden incluir las de planificación, presupuesto, organización, asesoría jurídica, entre otros.

**7.5 Jefaturas de Confianza:** Persona que ejerce las actividades de acuerdo a las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones.



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 ESPECÍFICOS DEL PLAN DE SUCESIÓN



**8.1** 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 con su norma interna, sectorial y supletoriamente asignada en el Ley General de Sociedades.

**8.2** La empresa identifica 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.

**8.3** Se identifica y mapea los cargos críticos a suceder de acuerdo con 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
- ✓ Jefatura de Desarrollo y Presupuesto
- ✓ Jefatura de Logística y Control Patrimonial
- ✓ Jefatura de Recursos Humanos
- ✓ Jefatura de Distribución y Recolección de Aguas Residuales.



	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159-2024-EPS-M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A	Versión 1 Fecha 02 / 12 / 2024

✓ Otras principales gerencias y jefaturas que designa la organización.

8.4 A fin de seleccionar al sucesor del cargo crítico, la empresa procede a evaluar a los candidatos en base a los lineamientos de cargos críticos señalados en el ítem 8.2 y los criterios de selección establecidos en la norma que regula el proceso de selección.



8.5 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.

8.6 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.



8.7 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 con sus disposiciones internas que regulen modalidades de desplazamiento.




8.8 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.

8.9 Considerando que la naturaleza del cargo crítico está relacionado al impacto funcional del puesto con la actividad central de la organización, se ha tomado algunas variables (factores, criterios) de análisis, para proyectar su ponderación e identificar en los diferentes Cargos de la EPS Moyobamba S.A., aquellos cargos críticos. Ver Cuadro N°01.

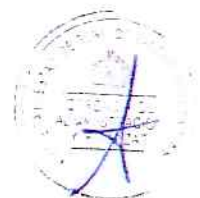





	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159- 2024-EPS- M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A	Versión 1 Fecha 02 / 12 / 2024

**Cuadro N° 01**  
**Variables de Análisis para la Identificación de Cargos Críticos en la EPS**  
**MOYOBAMBA S.A.**

Ítem	Variables	Descripción de las variables	% de ponderación
1	<b>Formación Especializada y Perfil Disponible en el Mercado</b>	Indica el grado de especialización que se requiere para el desempeño del puesto y el perfil disponible en el mercado. Entiéndase que la formación no se refiere a la que pudiera tener el actual ocupante del puesto, sino la que es requerida para su desempeño y la disponibilidad en el mercado.	20%
2	<b>Incidencia en la Ejecución de la Estrategia</b>	Indica el grado de relación con la estrategia, el desempeño o los factores críticos de éxito de la organización o del proceso.	15%
3	<b>Impacto en la Satisfacción e Interacción con los Usuarios</b>	Identifica el impacto sobre el nivel de satisfacción de clientes y mide la responsabilidad por las interacciones con los clientes, proveedores u otros terceros.	30%
4	<b>Impacto en el Manejo de Programas con Información Sensible</b>	Se refiere al manejo de programas y sistemas informáticos que contienen información sensible y que influyen directa e indirectamente en los objetivos de la organización.	10%
5	<b>Impacto en la Toma de Decisiones y Responsabilidad por Resultados</b>	Este factor mide el grado de responsabilidad que tiene el ocupante del puesto por acciones, decisiones y consecuencias dentro de la organización. Su valoración implica la medición del aporte del cargo en los resultados fijados por la organización (Comerciales y/o Rentabilidad) 1. IMPACTO EN ORGANIZACIÓN: Está definido por la forma en que el cargo incide en el logro de los resultados de la organización 2. MAGNITUD DEL PERJUICIO: Está determinado por el perjuicio o daño que ocasionaría el no lograr los resultados.	25%
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>





	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159-2024-EPS-M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A	Versión 1 Fecha: 02 / 12 / 2024

**IX. HERRAMIENTAS DEL PLAN DE SUCESIÓN**

Para establecer e identificar los cargos críticos de la EPS MOYOBAMBA S.A., se utiliza una escala de Ponderación, que nos permita calificar a cada cargo, ponderando las variables, y mediante una calificación se llegará a determinar los cargos críticos.

9.1 Criterios de aplicación: en el presente caso, se utilizarán tres criterios de aplicación que determinará el impacto de la calificación en cada variable:

**CRITERIOS DE APLICACIÓN**

- 1 Impacto Bajo
- 5 Impacto Medio
- 10 Impacto Alto

9.2 Escala de Ponderación: asimismo, aplicaremos un rango de ponderación, como parámetro para medir la criticidad de los diferentes cargos de la EPS MOYOBAMBA S.A.


**ESCALA DE PONDERACIÓN**

1,0 – 4,9	Cargo crítico bajo
5,0 – 6,9	Cargo crítico medio
7,0 – 10,0	Cargo crítico alto

**Cuadro N° 02**  
**Matriz de Identificación de Cargos Críticos de la EPS MOYOBAMBA S.A.**

N° PERSONAL	DETALLE DE CARGOS DE ACUERDO AL CAP 2020	CAT.	CRITERIOS DE ANÁLISIS					PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
			Formación Especializada y Perfil Disponible en el Mercado	Incidencia en la Ejecución de la Estrategia	Impacto en la satisfacción e Interacción con los usuarios	Impacto en el Manejo de Programas con Información Sensible	Impacto en la toma de decisiones y Responsabilidad por Resultados		
			25%	10%	25%	15%	25%		
1	Gerente General	G1	10	10	10		10	Cargo crítico alto	
2	Gerente de Administración y Finanzas	G2	10	10	10		10	Cargo crítico alto	
3	Gerente Operacional	G2	10	10	10		10	Cargo crítico alto	
4	Gerente Comercial	G2	10	10	10		10	Cargo crítico alto	
5	Gerente de Asesoría Jurídica	G2	10	10	10		10	Cargo crítico alto	
6	Jefatura de Desarrollo y Presupuesto	A1	10	10	10		10	Cargo crítico alto	
7	Jefatura de Logística y Control Patrimonial	A1	10	10	10		10	Cargo crítico alto	
8	Jefatura de Recursos Humanos	A1	10	10	10		10	Cargo crítico alto	
9	Jefatura de Distribución y recolección	A1	10	10	10		10	Cargo crítico alto	



	OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO	RGG N° 159-2024-EPS-M/GG
	POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS DE LA EPS MOYOBAMBA S.A	Versión 1 Fecha: 02 / 12 / 2024

## X. RESPONSABLES

### 10.1 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.

### 10.2 Comité de Auditoría

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

### 10.3 Gerencias de Línea

- ✓ Supervisa la ejecución del Plan de Sucesión.

### 10.4 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.

