

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
N° 093 -2023-GG/EPS SEDACAJ S.A.

Cajamarca, 24 de Mayo de 2023.

VISTO:

El Informe N° 041 -2023--OAL/EPS SEDACAJ S.A., de fecha 24 de abril del 2023, del Jefe de la Oficina de Asesoría Legal.

Acuerdo de Directorio N° 06 punto (i) adoptado en Sesión Ordinaria, de fecha 28 de abril del 2023; Acta N° 1132.

CONSIDERANDO:

Mediante Informe N° 041-2023-OAL/EPS SEDACAJ S.A, de fecha 24 de abril del 2023, el Jefe de la Oficina de Asesoría Legal, hace llegar a la Gerencia General, la propuesta de Plan de Sucesión de Puestos Críticos de la EPS SEDACAJ S.A., a efectos de cumplir con la implementación de los estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo-Estándar 30, para su aprobación por el Directorio, y posterior emisión de Acto Resolutivo correspondiente; con lo cual se estaría cumpliendo con la implementación de dicho estándar.

Que, mediante Acuerdo de Directorio N° 06 punto (i), adoptado en Sesión Ordinaria de fecha 28 de abril del 2023, Acta N° 1133, se acordó: ACUERDO N° 06 (i) Aprobar el Plan de Sucesión de Puestos Críticos de la EPS SEDACAJ S.A., correspondiente al Estándar N° 30 del Buen Gobierno Corporativo.

Que, formalizando el acuerdo de Directorio, sobre la aprobación del el Plan de Sucesión de Puestos Críticos de la EPS SEDACAJ S.A., con la finalidad de establecer los procedimientos que aplicará la Empresa para la Sucesión de Puestos Críticos de la Empresa, se estaría dando cumplimiento de la implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo.

En mérito a las atribuciones que le otorgan los Arts. 48° y 51° del Estatuto Social de la Empresa a la Gerencia General.

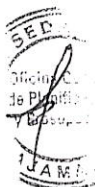
SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Sucesión de Puestos Críticos de la EPS SEDACAJ S.A., la misma que a folios dos (02), forma parte integrante de la presente Resolución, de acuerdo a la propuesta realizada por la Oficina General de Planificación y Presupuesto.



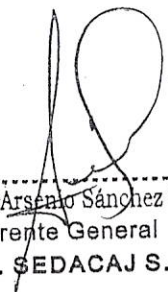
Artículo Segundo.- ENCARGAR a la Oficina de Imagen Institucional de la Empresa realice la correspondiente difusión del Plan de Sucesión de Puestos Críticos de la EPS SEDACAJ S.A. aprobada, asimismo a la Oficina de Sistemas e Informática la publicación de la presente resolución en la página web de la Empresa, bajo responsabilidad.

Artículo Tercero.- HACER de conocimiento de la presente Resolución a todas las Gerencias de Línea, Oficinas, Jefaturas de División, Administración y al Órgano de Control Institucional de la EPS SEDACAJ S.A.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.




Daniel Arsenio Sánchez García
Gerente General
E.P.S. SEDACAJ S.A.

OFICINA PRINCIPAL
● Jr. Cruz de Piedra N° 150
● sedacaj@sedacaj.com.pe
● 076-363660 Cajamarca

OFICINA COMERCIAL
● Av. Perú N° 658
● C.C. El Quinde - 2do Nivel
● 076-367952 Cajamarca

1.

PLAN DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS



EPS SEDCAJ S.A. 2023

CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO



PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

ÍNDICE

		Pá
1	Finalidad	3
2	Objetivos	3
3	Alcance	3
4	Definiciones	3
5	Base Legal	3
6	Responsables	4
7	Variables de Análisis para la Identificación de Cargos Críticos en la EPS SEDACAJ S.A.	4
8	Matriz de Cargos Críticos	6
9	Identificación de los Cargos Sucesores de Cargos Críticos	9
10	Factores internos y externos que afectan el proceso de sucesión de puestos	10
11	Implementación y Evaluación del Plan	10
12	Acciones a adoptar para implementar los cargos críticos	10
13	Revisión y Actualización del Plan	10
12	Disposiciones Finales	11

ÍNDICE DE CUADROS

		Pá
1	Cuadro N° 01 Variables de Análisis para las Identificación de Cargos Críticos en la EPS SEDACAJ S.A.	5
2	Cuadro N° 02 Matriz de Identificación de Cargos Críticos de la EPS SEDACAJ S.A.	7
3	Cuadro N° 03 Cuadro de Cargos Críticos Altos de la EPS SEDACAJ S.A.	8
3	Cuadro N° 04 Cuadro de Cargos Críticos Medios de la EPS SEDACAJ S.A.	8
3	Cuadro N° 05 Cuadro de identificación de Cargos Sucesores de Cargos Críticos de Dirección y Confianza	9

PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

	CONTROL DE CAMBIOS	
	CÓDIGO DOC	PLAN SPC.001-23 DRH
	VERSIÓN	001.2023

PLAN DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS

1. FINALIDAD

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 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.

2. OBJETIVO

Garantizar la continuidad de aquellos cargos críticos identificados como puestos claves que, de no contar con un titular de dicho cargo; podrían afectar el normal funcionamiento de la organización, a través de sucesores potenciales, de tal manera que la EPS SEDACAJ S.A. se encuentre preparada en caso de que los empleados claves se retiren por diferentes circunstancias laborales o ajenas a su voluntad.

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 SEDACAJ S.A., intervinientes en las actividades de evaluación e identificación de cargos críticos y potenciales sucesores.

4. DEFINICIONES

4.1 Cargo crítico. Cargo que por la naturaleza técnica y operativa de su labor son esenciales para el normal funcionamiento de la Empresa, y cuya ausencia de colaboradores en estos, podría impactar o condicionar seriamente su normal desenvolvimiento y operatividad.

4.2 Plan de Sucesión. Es un proceso estratégico de la organización, el cual otorga crecimiento y continuidad a la misma, con la finalidad de que la empresa se encuentre preparada en caso de que los empleados claves de la empresa se retiren por diferentes circunstancias laborales o ajenas a su voluntad, y de esta forma puedan ser sustituidos por otros empleados que demuestren similares competencias.

4.3 Cargo altamente crítico. Cargo asociado a procesos altamente sensibles en término de continuidad operacional y alto costo de reemplazo.

4.4 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.

PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

	CONTROL DE CAMBIOS	
	CÓDIGO DOC	PLAN SPC.001-23 DRH
	VERSIÓN	001.2023

4.5 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 comerciales.

5. BASE LEGAL

- 5.1 Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, y su reglamento.
- 5.2 Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su reglamento.
- 5.3 Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS SEDACAJ S.A.
- 5.4 Política de Sucesión de Cargos Críticos.
- 5.5 Ley 31676 Ley que modifica el código penal, con la finalidad de reprimir las conductas que afectan los principios de mérito, idoneidad y legalidad para el acceso a la función pública

6. RESPONSABLES

Las Gerencias de línea y/o de apoyo, Oficina de Administración y Finanzas y jefaturas de las diferentes unidades orgánicas de la organización, son los responsables de la implementación y ejecución del presente.

7. CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA IDENTIFICAR LOS CARGOS CRÍTICOS

Con Resolución N° 096-2022-GG/EPS SEDACAJ S.A., de fecha 16 de mayo del 2022, se aprueba el Manual de Funciones y Perfil de Puestos de la EPS SEDACAJ S.A., y con Resolución de Gerencia General N° 050-2023-GG/EPS SEDACAJ S.A. se aprueba el nuevo CAP 2023, documentos de gestión en los que se evidencia la distribución de puestos por categorías, y el perfil de cada puesto, siendo las siguientes:

- Directivos
- Ejecutivos
- Profesionales
- Técnicos
- Administrativos
- Operarios

Asimismo, es importante mencionar que la utilidad del Manual de Funciones y Perfiles de Puestos, radica fundamentalmente en su aplicabilidad como marco general delimitante de las características, requisitos y funciones que tiene cada cargo, estando sujeto a cambios y/o transformaciones organizacionales, cambios de estrategias, objetivos, creación de nuevos puestos, nuevos sistemas, entre otros.

Los factores de evaluación para valorar los puestos en una organización, se basan en la interacción de los niveles de exigencia en cuanto a:

- Complejidad funcional del puesto.
- Responsabilidad funcional asignada al puesto.
- Impacto funcional del puesto con la actividad central de la organización.

PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

EPS SEDACAJ S.A. Entidad Promotora de Servicios de Salud Compromiso para brindar un mejor servicio	PLAN DE SUCESIÓN DE PUESTOS CRÍTICOS DE LA EPS SEDACAJ S.A.		CONTROL DE CAMBIOS	
			CÓDIGO DOC	PLAN SPC.001-23 DRH
			VERSIÓN	001.2023

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 SEDACAJ S.A., aquellos cargos críticos.

Ver Cuadro N°01.



PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

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

Item	Variables	Descripción de las variables	% de Ponderación
1	Formación Especializada y Perfil Disponible en el Mercado	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	Incidencia en la Ejecución de la Estrategia	Indica el grado de relación con la estrategia, el desempeño o los factores críticos de éxito de la organización o del proceso	15%
3	Impacto en la Satisfacción e Interacción con los Usuarios	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	Impacto en el Manejo de Programas con información sensible	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	Impacto en la toma de decisiones y Responsabilidad por Resultados	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%
Total			100%



PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

8. MATRIZ DE CARGOS CRÍTICOS

Para establecer e identificar los cargos críticos de la EPS SEDACAJ S.A., se utilizará 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.

8.1 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

8.2 Escala de Ponderación. – Asimismo, aplicaremos un rango de ponderación, como parámetro para medir la criticidad de los diferentes cargos de la EPS SEDACAJ S.A.:

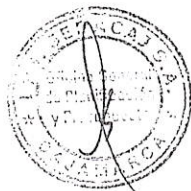
ESCALA DE PONDERACIÓN

- 1,0 - 4,9
- 5,0 - 6,9
- 7,0 - 10,0

Cargo crítico bajo

Cargo crítico medio

Cargo crítico alto



PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

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

N°	N° PERSONAL	DETALLE DE CARGOS DE ACUERDO AL CAP 2023	CAT.	CRITERIOS DE ANÁLISIS						PONDERRACIÓN	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%		300%	
1	1	Gerente General	D-3	10	10	10	10	10	10	Cargo crítico alto	
2	1	Gerente Operacional	D-2	10	10	10	10	10	8.53	Cargo crítico alto	
3	1	Gerente Comercial	D-2	10	10	10	10	10	9.25	Cargo crítico alto	
4	1	Gerente Ingeniería	D-2	10	10	10	10	10	9.25	Cargo crítico alto	
5	1	Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas	D-2	10	10	10	1	5	10	7	Cargo crítico alto
6	1	Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto	D-2	10	10	10	1	10	10	7.75	Cargo crítico alto
7	1	Jefe Organismo Control Institucional	D-1	5	5	5	5	5	5	0	Cargo crítico medio
8	1	Asesor Comercial	E-5	5	5	10	1	5	5	5.6	Cargo crítico medio
9	1	Asesor Técnico	E-4	5	1	1	10	10	10	5.6	Cargo crítico medio
10	1	Jefe de la Oficina de Asesoría Legal	E-4	5	1	1	10	10	10	5.6	Cargo crítico medio
11	1	Supervisor de Estudios y Obras	E-4	5	1	1	5	5	5	3.6	Cargo crítico bajo
12	1	Jefe de la Oficina de Control de Calidad de Agua	E-3	5	10	10	10	10	10	8.75	Cargo crítico alto
13	1	Jefe de la División de Obras	E-3	5	10	10	10	10	10	6.75	Cargo crítico medio
14	1	Jefe de la División de Producción y Tratamiento	E-3	5	1	10	1	5	5	5.25	Cargo crítico medio
15	1	Jefe de la División de Mantenimiento	E-3	5	1	10	1	1	1	4.25	Cargo crítico bajo
16	1	Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional	E-3	5	5	1	1	1	1	2.4	Cargo crítico bajo
17	1	Jefe de la Oficina de Sistemas e Informática	E-2	5	5	1	10	1	1	3.75	Cargo crítico bajo
18	1	Jefe de la División de Recursos Financieros	E-2	5	1	1	5	1	1	2.6	Cargo crítico bajo
19	1	Jefe de la División de Contabilidad General y Costos	E-2	5	10	5	10	10	10	7.5	Cargo crítico alto
20	1	Jefe de la División de Logística y Servicios Generales	E-2	5	5	5	10	10	10	7	Cargo crítico alto
21	1	Jefe de la División de Recursos Humanos	E-2	5	5	1	10	5	5	4.75	Cargo crítico bajo
22	1	Jefe de la División de Control Patrimonial	E-2	5	5	1	10	5	5	4.75	Cargo crítico bajo
23	1	Jefe de la División de Estudios	E-2	5	10	10	5	10	10	8	Cargo crítico alto
24	1	Jefe de la División MRSE y Gestos de Riesgo de Desastres	E-2	5	5	1	10	1	1	3.75	Cargo crítico bajo
25	1	Jefe de la División de Distribución, Recolección y Control de Pérdidas	E-2	5	1	10	1	5	5	5.25	Cargo crítico medio
26	1	Jefe de la División de Comercialización	E-2	5	10	10	5	10	10	8	Cargo crítico alto
27	1	Jefe de la División de Facturación y Cobranza	E-2	5	10	10	5	10	10	8	Cargo crítico alto
28	1	Jefe de la División de Medición	E-2	5	10	10	5	10	10	8	Cargo crítico alto
29	1	Jefe de la División de Catastro Integrado	E-2	5	10	10	5	10	10	8	Cargo crítico alto
30	1	Administrador de los Servicios de San Miguel	E-1	5	10	10	5	5	5	6.75	Cargo crítico medio
31	1	Administrador de los Servicios de Contaminación	E-1	5	10	10	5	5	5	6.75	Cargo crítico medio
32	1	Especialista en Presupuesto e Información	P-2	5	10	1	10	5	5	5.25	Cargo crítico medio
33	1	Especialista en Planeamiento Físico	P-2	5	10	1	5	1	1	3.5	Cargo crítico bajo
34	1	Especialista en Asistencia Social	P-2	5	1	1	1	1	1	2	Cargo crítico bajo
35	1	Especialista en Estudios de Ingeniería de Proyectos II	P-2	5	5	5	5	5	5	5	Cargo crítico medio
36	1	Especialista en Ingeniería de proyectos II	P-2	5	1	1	5	1	1	2.6	Cargo crítico bajo
37	1	Especialista en Estudios Económicos y Sociales	P-2	5	1	10	1	1	1	4.25	Cargo crítico bajo
38	1	Especialista en Ejecución de Obras	P-2	5	5	5	5	1	1	4	Cargo crítico bajo
39	1	Especialista en Catastro Técnico	P-2	5	5	10	5	5	5	6.25	Cargo crítico medio
40	1	Especialista en Control Institucional Administrativo	P-1	5	1	1	1	1	1	2	Cargo crítico bajo
41	1	Especialista en Control Institucional en Ingeniería	P-1	5	1	1	1	1	1	2	Cargo crítico bajo
42	1	Especialista en Asesoría legal	P-1	5	1	1	5	1	1	2.6	Cargo crítico bajo
43	1	Especialista Contable	P-1	5	1	1	5	1	1	3.6	Cargo crítico bajo
44	1	Especialista en Contrataciones	P-1	5	5	10	5	5	1	5.25	Cargo crítico medio
45	1	Especialista en Imagen Institucional	P-1	10	5	10	1	5	5	6.9	Cargo crítico medio
46	1	Especialista en Educación Sanitaria	P-1	5	1	10	1	5	5	5.25	Cargo crítico medio
47	1	Especialista en informática y Sistemas	P-1	5	5	5	10	1	1	4.75	Cargo crítico bajo
48	1	Especialista Microbiólogo	P-1	10	5	10	5	1	1	6.5	Cargo crítico medio
49	1	Especialista Químico	P-1	10	5	10	5	1	1	6.5	Cargo crítico medio
50	1	Especialista en monitoreo y Valores Máximos Admisibles	P-1	10	5	10	5	1	1	6.5	Cargo crítico medio
51	1	Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional	P-1	5	1	1	1	1	1	2	Cargo crítico bajo
52	1	Especialista en control de Pérdidas de agua	P-1	5	1	5	5	1	1	3.6	Cargo crítico bajo
53	1	Especialista en Promoción de Proyectos	P-1	5	1	1	5	1	1	2.6	Cargo crítico bajo
54	1	Especialista en Estudios de Ingeniería de Proyectos I	P-1	5	1	1	5	1	1	2.6	Cargo crítico bajo
55	1	Especialista en Mecanismo de servicios Ecosistémicos	P-1	5	1	1	5	1	1	2.6	Cargo crítico bajo
56	1	Especialista en Gestión de Riesgos de Desastres	P-1	5	1	1	5	1	1	2.6	Cargo crítico bajo
57	2	Atención al Cliente	T-3	5	5	10	5	5	5	6.25	Cargo crítico medio
58	2	Operador de Planta Convencional	T-3	5	5	5	1	5	5	4.4	Cargo crítico bajo
59	1	Operador de Planta Modular	T-3	5	5	5	1	5	5	4.4	Cargo crítico bajo
60	1	Asistente administrativo de Gerencia General	T-2	1	1	1	10	1	1	2.35	Cargo crítico bajo
61	1	Asistente Técnico de Contabilidad	T-2	1	1	1	5	1	1	1.6	Cargo crítico bajo
62	1	Técnico en Adquisiciones	T-2	1	1	1	5	1	1	1.6	Cargo crítico bajo
63	1	Almacero	T-2	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
64	1	Técnico en Servicios Generales	T-2	1	1	1	5	1	1	1.6	Cargo crítico bajo
65	1	Asistente de Recursos Humanos	T-2	1	1	1	10	5	5	3.35	Cargo crítico bajo
66	1	Asistente de Control Patrimonial	T-2	1	1	1	5	1	1	1.6	Cargo crítico bajo
67	2	Técnico en Obras	T-2	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
68	1	Técnico en Informática y Sistemas	T-2	1	5	10	10	5	5	6	Cargo crítico medio
69	1	Técnico en Catastro Comercial	T-2	1	5	5	5	5	5	4	Cargo crítico bajo
70	1	Técnico en Soporte de Hardware y Redes	T-1	1	1	1	5	1	1	1.6	Cargo crítico bajo
71	1	Técnico en Proyectos	T-1	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
72	1	Técnico en Medidores	T-1	1	5	10	1	1	1	3.65	Cargo crítico bajo
73	1	Asistente Administrativo del OGI	A-3	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
74	5	Asistente Administrativo de Gerencia de Línea	A-3	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
75	1	Asistente de Archivo General	A-3	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
76	1	Asistente de Recursos Financieros	A-3	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
77	1	Asistente de Control de Calidad	A-3	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
78	6	Asistente Comercial II	A-3	1	5	10	5	5	5	5.25	Cargo crítico medio
79	1	Asistente de Medición	A-3	1	5	5	5	5	5	4	Cargo crítico bajo
80	1	Asistente Catastro Comercial	A-3	1	5	10	5	5	5	5.25	Cargo crítico medio
81	1	Asistente Comercial I	A-1	1	5	10	5	5	5	5.25	Cargo crítico medio
82	12	Operario de Planta III	O-3	5	5	10	1	5	5	5.65	Cargo crítico medio
83	2	Operario de Redes III	O-3	1	5	5	1	1	1	2.4	Cargo crítico bajo
84	1	Tornero	O-3	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
85	5	Operario de Mantenimiento y Control de Pérdidas III	O-3	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
86	1	Operario de Medición	O-3	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
87	1	Operario de Catastro Técnico	O-1	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
88	1	Electricista	O-2	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
89	3	Operario de Mantenimiento y Control de Pérdidas II	O-2	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
90	1	Operario de Conexiones Domiciliarias II	O-2	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
91	1	Operario Comercial II	O-2	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
92	5	Operario de Planta II	O-2	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
93	1	Conserje	O-1	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
94	2	Conductor	O-1	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
95	2	Operario de Limpieza	O-1	1	1	1	1	1	1	1	Cargo crítico bajo
96	2	Operario de Redes I	O-1	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
97	9	Operario de Mantenimiento y Control de Pérdidas I	O-1	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
98	22	Operario de Conexiones Domiciliarias I	O-1	1	1	10	1	1	1	4.25	Cargo crítico bajo
99	10	Operario Comercial I	O-1	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
100	2	Operario Catastro Comercial	O-1	1	1	10	1	1	1	4.25	Cargo crítico bajo
101	2	Operario de Mantenimiento y Control de Pérdidas I	O-1	1	1	10	1	1	1	3.25	Cargo crítico bajo
102	24	Operario Captación y Reservorios	O-0	1	1	5	1	1	1	2	Cargo crítico bajo

PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN: 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

Cuadro N° 03
Cuadro de Cargos Críticos Altos de la EPS SEDACAJ S.A.

N°	N° PERSONAL	DETALLE DE CARGOS DE ACUERDO AL CAP 2023	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%		100%
1	1	Gerente General	D-3	10	10	10	10	10	10	Cargo crítico alto
2	1	Gerente Operacional	D-2	10	10	10	1	10	8.65	Cargo crítico alto
3	1	Gerente Comercial	D-2	10	10	10	5	10	9.25	Cargo crítico alto
4	1	Gerente Ingeniería	D-2	10	10	10	5	10	9.25	Cargo crítico alto
5	1	Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas	D-2	10	10	1	5	10	7	Cargo crítico alto
6	1	Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto	D-2	10	10	1	10	10	7.75	Cargo crítico alto
7	1	Jefe de la Oficina de Control de Calidad de Agua	E-3	5	10	10	10	10	8.75	Cargo crítico alto
8	1	Jefe de la División de Contabilidad General y Costos	E-2	5	10	5	10	10	7.5	Cargo crítico alto
9	1	Jefe de la División de Logísticas y Servicios Generales	E-2	5	5	5	10	10	7	Cargo crítico alto
10	1	Jefe de la División de Estudios	E-2	5	10	10	5	10	8	Cargo crítico alto
11	1	Jefe de la División de Comercialización	E-2	5	10	10	5	10	8	Cargo crítico alto
12	1	Jefe de la División de Facturación y Cobranza	E-2	5	10	10	5	10	8	Cargo crítico alto
13	1	Jefe de la División de Medición	E-2	5	10	10	5	10	8	Cargo crítico alto
14	1	Jefe de la División de Catastro Integrado	E-2	5	10	10	5	10	8	Cargo crítico alto

Cuadro N° 04
Cuadro de Cargos Críticos Medio de la EPS SEDACAJ S.A.

N°	N° PERSONAL	DETALLE DE CARGOS DE ACUERDO AL CAP 2023	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%		100%
1	1	Asesor Comercial	E-5	5	5	10	1	5	5.65	Cargo crítico medio
2	1	Asesor Técnico	E-4	5	1	1	10	10	5.6	Cargo crítico medio
3	1	Jefe de la Oficina de Asesoría Legal	E-4	5	1	1	10	10	5.6	Cargo crítico medio
4	1	Jefe de la División de Obras	E-3	5	10	10	5	5	6.75	Cargo crítico medio
5	1	Jefe de la División de Producción y Tratamiento	E-3	5	1	10	1	5	5.25	Cargo crítico medio
6	1	Jefe de la División de Distribución, Recolección y Control de Pérdidas	E-2	5	1	10	1	5	5.25	Cargo crítico medio
7	1	Administrador de los Servicios de San Miguel	E-1	5	10	10	5	5	6.75	Cargo crítico medio
8	1	Administrador de los Servicios de Contumazá	E-1	5	10	10	5	5	6.75	Cargo crítico medio
9	1	Especialista en Presupuesto e Información	P-2	5	10	1	10	5	5.25	Cargo crítico medio
10	1	Especialista en Estudios de Ingeniería de Proyectos II	P-2	5	5	5	5	5	5	Cargo crítico medio
11	1	Especialista en Catastro Técnico	P-2	5	5	10	5	5	6.25	Cargo crítico medio
12	1	Especialista en Contrataciones	P-1	5	5	10	5	1	5.25	Cargo crítico medio
13	1	Especialista en Imagen Institucional	P-1	10	5	10	1	5	6.9	Cargo crítico medio
14	1	Especialista en Educación Sanitaria	P-1	5	1	10	1	5	5.25	Cargo crítico medio
15	1	Especialista Microbiólogo	P-1	10	5	10	5	1	6.5	Cargo crítico medio
16	1	Especialista Químico	P-1	10	5	10	5	1	6.5	Cargo crítico medio
17	1	Especialista en monitoreo y Valores Máximos Admisibles.	P-1	10	5	10	5	1	6.5	Cargo crítico medio
18	2	Atención al Cliente	T-3	5	5	10	5	5	6.25	Cargo crítico medio
19	1	Técnico en Informática y Sistemas	T-2	1	5	10	10	5	6	Cargo crítico medio
20	6	Asistente Comercial II	A-3	1	5	10	5	5	5.25	Cargo crítico medio
21	1	Asistente Catastro Comercial	A-3	1	5	10	5	5	5.25	Cargo crítico medio
22	1	Asistente Comercial I	A-1	1	5	10	5	5	5.25	Cargo crítico medio
23	12	Operario de Planta III	O-3	5	5	10	1	5	5.65	Cargo crítico medio

9. IDENTIFICACIÓN DE LOS CARGOS SUCESORES DE CARGOS CRÍTICOS

Para la identificación de los Cargos Sucesores de Cargos Críticos Altos de la EPS SEDACAJ S.A. se tomará en cuenta el potencial y desempeño de los sucesores, de acuerdo a los requisitos mínimos que exige cada puesto crítico; teniendo en cuenta los cargos inmediatos de la misma jerarquía o en su defecto hasta un nivel inferior; para lo cual se tomará en cuenta la matriz de talento de 9 cajas, el CAP, Manual de Funciones y Perfil de Puestos y la información de Cuadro N°02,

PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

9.1 Potencial.- Capacidad del colaborador para seguir creciendo dentro de la Organización y asumir mayores retos y responsabilidades.

9.2 Desempeño.- Contribución que hace un colaborador a los resultados de la empresa, en términos de sus factores críticos, logros y gestión

**Cuadro N° 05
Cuadro de identificación de Cargos Sucesores de Cargos Críticos
Altos de la EPS SEDACAJ S.A.**

N°	CARGOS CRÍTICOS ALTOS	CARGO SUCESORIO	CRITERIO DE IDENTIFICACIÓN CSCC
1	Gerente General	Gerente Operacional Gerente Comercial Gerente Ingeniería Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto	*Desempeño
2	Gerente Operacional	Jefe de la División de Producción Jefe de la División de Mantenimiento Jefe de la División de Distribución	
3	Gerente Comercial	Jefe de la División de Facturación y Cobranza Jefe de la División de Medición Jefe de la División de Catastro Integrado	
4	Gerente Ingeniería	Supervisor de Estudios y Obras Jefe de la División de Obras Jefe de la División de Estudios	
5	Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas	Jefe de la División de Recursos Financieros Jefe de la División de Contabilidad General y Costos Jefe de la División de Logísticas y Servicios Generales Jefe de la División de Recursos Humanos Jefe de la División de Control Patrimonial	*Potencial
6	Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto	Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas Jefe de la División de Obras Especialista en Presupuesto e Información Especialista en Planeamiento Físico	
7	Jefe de la Oficina de Control de Calidad de Agua	Especialista Microbiólogo Especialista Químico Especialista en monitoreo y Valores Máximos Admisibles.	
8	Jefe de la División de Contabilidad General y Costos	Jefes de Divisiones de la OGAF * Especialista Contable *(Siempre que sean Contadores Públicos)	
9	Jefe de la División de Logísticas y Servicios Generales	Jefes de Divisiones de la OGAF Especialista en Contrataciones	* MPPP
10	Jefe de la División de Estudios	Especialista en Estudios de Ingeniería de Proyectos II Especialista en Ingeniería de proyectos II Especialista en Estudios Económicos y Sociales	
11	Jefe de la División de Comercialización	Jefe de la División de Facturación y Cobranza Jefe de la División de Medición Jefe de la División de Catastro Integrado	
12	Jefe de la División de Facturación y Cobranza	Jefe de la División de Comercialización Jefe de la División de Medición Jefe de la División de Catastro Integrado	
13	Jefe de la División de Medición	Jefe de la División de Facturación y Cobranza Jefe de la División de Catastro Integrado Jefe de la División de Comercialización	
14	Jefe de la División de Catastro Integrado	Jefe de la División de Facturación y Cobranza Jefe de la División de Medición Jefe de la División de Comercialización	

10. FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE AFECTAN EL PROCESO DE SUCESIÓN DE PUESTOS

10.1 Factores Internos

- Cese (Jubilación, Renuncia, Retiro de la Confianza)
- Vacaciones
- Muerte
- Comisiones de Servicio

PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

- Licencias por Enfermedad
- Licencias sin goce de haber
- Conflictos laborales

10.2 Factores Externos

- Condiciones de Mercado
- Factores económicos
- Oferta de demanda de capital humano

11. IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Las Gerencias de Línea, Asesoría y/o Apoyo y demás unidades orgánicas, ante la presencia de cualquier evento que genere la ausencia del colaborador en alguno de los cargos críticos identificados en el presente Plan bajo su responsabilidad, en coordinación con el Departamento de Personal, adoptarán y dispondrán las acciones administrativas inmediatas que correspondan para implementar el cargo crítico.

Corresponde al Directorio, la Gerencia General, Gerencias de Línea, Asesoría y/o Apoyo y Jefaturas de Divisiones conforme a cada una de sus competencias y responsabilidades, evaluar periódicamente el Plan de Sucesión para cargos críticos de la EPS SEDACAJ S.A., implementando, de corresponder, los correctivos y/o modificaciones pertinentes.

12. ACCIONES A ADOPTAR PARA IMPLEMENTAR LOS CARGOS CRÍTICOS

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., mínimo con tres meses de anticipación al hecho ocurrido, 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 para Asignación de Personal (CAP), así como producto de las evaluaciones periódicas a cargos 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, Oficinas y Divisiones responsables de las unidades orgánicas de la EPS SEDACAJ 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

PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

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 SEDACAJ S.A., deberán de identificar quienes son las personas sucesoras de los puestos críticos en el plazo de 45 días, de aprobada la presente política, las mismas que deberán de cumplir con el Manual de Perfil de Puestos y deberán de ser comunicada al Directorio y a la División de Recursos Humanos para su control, luego de su aprobación.
- 14.3** La Gerencia de Administración a través de la División 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, mantiene los legajos del personal de la EPS SEDACAJ S.A. actualizados y vigentes.
- 14.4** El procedimiento de cobertura de plazas vacantes del CAP, observan los procedimientos y reglamento aprobados y vigentes en la EPS SEDACAJ 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.



PLAN SPC.01.23 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2023	DIV RECURSOS HUMANOS - DRH	COMITÉ DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS

Pág. 12 de 15