

EPS EMAPAT S.A.



EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TAMBOPATA
SOCIEDAD ANÓNIMA

"POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPAT S.A."

PUERTO MALDONADO, NOVIEMBRE 2025

ELABORADO POR: EQUIPO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	REVISADO POR: COMITÉ DE CBGC DEL DIRECTORIO EPS EMAPAT S.A.	APROBADO POR: DIRECTORIO
---	--	------------------------------------





ÍNDICE

Pág.

I.	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	3
II.	OBJETIVO	3
III.	BASE LEGAL	3
IV.	ALCANCE	3
V.	DEFINICIONES	3
VI.	PRINCIPIOS	4
VII.	DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL DIRECTORIO	4
VIII.	LINEAMIENTO GENERALES DEL PLAN DE SUCESIÓN	4
IX.	LINEAMIENTOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE SUCESIÓN	5
X.	RESPONSABLES	11



	POLÍTICA N° 016- 2025 - EPS EMAPAT S.A.	VERSIÓN: 001
	"POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPAT S.A."	PÁGINA: 3 de 11 FECHA: 06-II-2025

**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS EMAPAT S.A.
PILAR III: GESTIÓN
ESTÁNDAR 30: PLAN DE SUCESIÓN**

I. ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

La EPS EMAPAT 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.



II. OBJETIVO

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. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 26338, Ley General de Sociedades
- Ley N° 26338, Ley General de Servicios de Saneamiento y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
- D. Ley N° 25965-SUNASS
- Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA, que aprueba la "Metodología de Evaluación y Monitoreo de Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal" y modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 308-2018-VIVIENDA
- Código de Buen Gobierno Corporativo de EPS EMAPAT S.A.



IV. 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 Gerencia de Asesoría que forma parte de la estructura organizativa de EPS EMAPAT S.A.

V. DEFINICIONES

- a) **Cargo crítico:** Es el cargo que por su naturaleza técnica y operativa de su labor son esenciales para el normal funcionamiento de la Empresa, y cuya ausencia, podría

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

	POLÍTICA N° 016- 2025 – EPS EMAPAT S.A.	VERSION: 001 PÁGINA: 4 de 11 FECHA: 06-11-2025
	“POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPAT S.A.”	

impactar o condicionar significativamente en la continuidad de la gestión y de operaciones de la EPS.

- b) **Cargo sucesor:** Es el cargo que por diversas razones queda vacante y debe ser asumido por otro funcionario a fin de garantizar la continuidad de la gestión y de las operaciones de la EPS.

VI. PRINCIPIOS

- 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. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL DIRECTORIO


El Directorio se compromete a garantizar que la EPS EMAPAT 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.

VIII. LINEAMIENTO 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 ley marco, reglamento de empresas prestadoras, normas sectoriales y supletoriamente, por la Ley de General de Sociedades, los cuales cumplen 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,

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

	POLÍTICA N° 016- 2025 - EPS EMAPAT S.A.	VERSIÓN: 001
	"POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPAT S.A."	PÁGINA: 5 de 11 FECHA: 06-11-2025

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.
- e) **Jefaturas:** funcionario que ejerce las actividades de acuerdo a las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones.



IX. 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 Ley de General de Sociedades.
- B. 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.
 - **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.



ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

C. Se identificará y mapeará los cargos críticos tomando como referencia la estructura de organización, se tiene la siguiente tabla N° 01:

TABLA N° 01
Identificación de cargos

N°	Cargo
1	Gerente General
2	Gerente de Operaciones
3	Jefe de Producción y Control de Calidad
4	Jefe de Distribución, Mantenimiento de Agua Potable y Sistema Alcantarillado y Control de Perdidas.
5	Jefe de Obras y Proyectos
6	Jefe de Catastro Comercial y Técnico
7	Jefe de Integración de Prestación de Servicios- Zonales
8	Jefe de Medio Ambiente
9	Gerente de Comercialización
10	Jefe de Atención al Cliente y Comercialización
11	Jefe de Facturación y Cobranza
12	Jefe de Medición, Control y Monitoreo VMA
13	Gerente de Administración y Finanzas
14	Jefe de Talento Humano e Integridad
15	Jefe de Contabilidad y Costos
16	Jefe de Tesorería
17	Jefe de Logística, Control patrimonial y Almacén
18	Gerencia de Planificación y Presupuesto
19	Jefe de Asesoría y Defensa Legal
20	Jefe de Presupuesto y Formulación de Proyectos
21	Jefe de Planes, Gestión de Procesos e Innovación

D. La EPS garantiza la continuación de las gestiones administrativas y operativas, para ello se requiere establecer los sucesores adecuados en los siguientes casos:

- Enfermedad
- Fallecimiento
- Terminó de designación en cargos de confianza
- Destitución o despido efectivo
- Renuncia





"POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPAT S.A."

E. A fin de seleccionar al sucesor del cargo crítico, la empresa procederá a evaluar a los candidatos en base a los lineamientos de cargos críticos señalados en el ítem B para su designación por ausencia del titular en los caos previstos, el Gerente General considerará los siguientes criterios:

- Experiencia profesional.
- Experiencia en el cargo.
- Idoneidad profesional.
- Comportamiento ético.
- Habilidades para las relaciones interpersonales.

F. 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, el Departamento de Talento Humano e Integridad y otras unidades que correspondan.

G. 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.

H. El procedimiento de selección e integración de las propuestas de sucesores de 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 las modalidades.

I. La Empresa, de considerarlo pertinente y necesario, podrá acceder a la contratación de asesores especializados con el fin de ejecutar el Plan de Sucesión par la selección de sucesores de los cargos críticos.

J. Considerando que la naturaleza del cargo critico 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 siguientes Cargos de la EPS EMAPAT S.A., aquellos cargos críticos. Ver Tabla N° 02

TABLA N° 02
VARIABLE DE ANÁLISIS PARA IDENTIFICACIÓN DE CARGOS CRÍTICOS EN LA
EPS EMPAT S.A.

ÍTEM	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE VARIABLES	% 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 requiera 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 a 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 influye 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) <ol style="list-style-type: none"> 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%

X. HERRAMIENTAS DEL PLAN DE SUCESIÓN

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

- a) Criterios de aplicación: en el presente caso, se utilizarán tres criterios de aplicación que determinara el impacto de la calificación en cada variable:



CRITERIOS DE APLICACIÓN

1	Impacto Bajo
5	Impacto Medio
10	Impacto Alto

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

ESCALA DE PONDERACIÓN

7,0 – 10,0	Cargo critico
-------------------	----------------------

TABLA N° 03

Matriz de identificación de Cargos críticos de la EPS EMAPAT S.A.

Cargo	Formación especializada y perfil disponible en el mercado (20%)	incidencia en la ejecución de la (15%)	Impacto en la satisfacción e interacción con los usuarios (30%)	Impacto en el manejo de programas o información sensible (10%)	Impacto en la toma de decisiones y responsabilidad por resultados (25%)	PONDERACIÓN	CAIFICACIÓN 100%
Gerente General	10	10	10	10	10	10	Cargo Crítico
Gerente de Operaciones	10	10	10	10	10	10	Cargo Crítico
3 Jefe de Producción y Control de Calidad	10	8	8	10	10	9.1	Cargo Crítico
4 Jefe de Distribución, Mantenimiento de Agua Potable y Sistema Alcantarillado y Control de Perdidas.	10	8	8	10	10	9.1	Cargo Crítico
5 Jefe de Obras y Proyectos	10	8	8	10	10	10	Cargo Crítico
Gerente de Comercialización	10	10	10	10	10	10	Cargo Crítico
Jefe de Atención al Cliente y Comercialización	10	8	8	8	8	8.4	Cargo Crítico
11 Jefe de Facturación y Cobranza	10	8	8	8	8	8.4	Cargo Crítico
12 Jefe de Medición, Control y Monitoreo VMA	10	8	8	8	8	8.4	Cargo Crítico
13 Gerente de Administración y Finanzas	10	8	7	5	10	8.3	Cargo Crítico
17 Jefe de Logística, Control patrimonial y Almacén	8	7	6	8	7	7	Cargo Crítico
18 Gerencia de Planificación y Presupuesto	10	10	7	5	10	8.6	Cargo Crítico

TABLA N° 04

Identificación de sucesores al puesto critico

N°	Cargo	Calificación	Cargo Sucesor
1	Gerente General	Crítico Alto	Gerente de Administración y Finanzas Gerente de Operaciones Gerente de Comercial Gerente de Planificación y Presupuesto
2	Gerente de Operaciones	Crítico Alto	Gerente de Comercial Gerente de Administración y Finanzas





"POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPAT S.A."

3	Jefe de Producción y Control de Calidad	Crítico Alto	Jefe de Distribución, Mantenimiento de Agua Potable y Sistema Alcantarillado y Control de Perdidas. Jefe de Obras y Proyecto
4	Jefe de Distribución, Mantenimiento de Agua Potable y Sistema Alcantarillado y Control de Perdidas.	Crítico Alto	Jefe de Producción y Control de Calidad Jefe de Obras y Proyecto
5	Jefe de Obras y Proyectos	Crítico Alto	Jefe de Producción y Control de Calidad Jefe de Distribución, Mantenimiento de Agua Potable y Sistema Alcantarillado y Control de Perdidas.
9	Gerente de Comercialización	Crítico Alto	Gerente de Administración y Finanzas Gerente de Operaciones
10	Jefe de Atención al Cliente y Comercialización	Crítico Alto	Jefe de Facturación y Cobranza Jefe de Medición, Control y Monitoreo VMA
11	Jefe de Facturación y Cobranza	Crítico Alto	Jefe de Atención al Cliente y Comercialización Jefe de Medición, Control y Monitoreo VMA
12	Jefe de Medición, Control y Monitoreo VMA	Crítico Alto	Jefe de Facturación y Cobranza Jefe de Atención al Cliente y Comercialización
13	Gerente de Administración y Finanzas	Crítico Alto	Gerente de Comercial Gerente de Planificación y Presupuesto
18	Gerencia de Planificación y Presupuesto	Crítico Alto	Gerente de Administración y Finanzas Gerente de Comercial

- d) 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.
- e) El procedimiento de selección e integración de las propuestas de sucesores de 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 las modalidades.
- f) La Empresa, de considerarlo pertinente y necesario, podrá acceder a la contratación de asesores especializados con el fin de ejecutar el Plan de Sucesión par la selección de sucesores de los cargos críticos.

	POLÍTICA N° 016- 2025 - EPS EMAPAT S.A.	VERSIÓN: 001
	"POLÍTICA DE SUCESIÓN PARA CARGOS CRÍTICOS EPS EMAPAT S.A."	PÁGINA: 11 de 11 FECHA: 06-11-2025

XI. 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 Auditoria

- Supervisará la ejecución del Plan de Sucesión.

Gerencias de Línea

- Supervisar la ejecución del Plan de Sucesión.

Departamento de Talento Humano e Integridad

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

Esta Política está alineada con el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el Perú.



EPS. EMAPAT S.A.

 Ing. Victor Alberto Renteros Ramirez

 GERENTE GENERAL

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------