



EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
DE PASCO SOCIEDAD ANONIMA
EMAPA PASCO S.A.

**GERENCIA
GENERAL 2025**

RESOLUCIÓN GERENCIAL Nº 106-2025-GG/EMAPA PASCO S.A

Cerro de Pasco, 20 de Noviembre del 2025

EL GERENTE DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA Y ALCANTARILLADO DE PASCO S.A., que suscribe;

VISTOS:

Acuerdo de la sesión ordinaria de Directorio N°36-2025, de fecha 30 de Setiembre de 2025;
y

CONSIDERANDO:

Que la EPS EMAPA PASCO S.A, es una Empresa Municipal de derecho privado, su constitución y duración es indefinida, se rigen por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280 – Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento y su reglamento; asimismo, por el Estatuto Social y en forma supletoria por la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades.

Que, el artículo 43 del TUO de la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, prevé sobre el Buen gobierno corporativo, precisando que:

43.1. La actuación de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal se rige por los principios básicos del Buen Gobierno Corporativo, en lo concerniente a las relaciones entre los distintos órganos que conforman la organización de la empresa y los demás grupos de interés.

43.2. Los derechos, responsabilidades y demás actuaciones de los órganos que conforman dicha organización están claramente delimitadas con la finalidad de establecer los objetivos, los medios para alcanzarlos y la forma de efectuar seguimiento a su desempeño.

43.3. Las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de accionariado municipal **deben contar con un plan de sucesión** (...)

Asimismo, el estándar 30 del Pilar III. Gestión del Código de Buen Gobierno Corporativo prevé:

La empresa ha implementado un plan de sucesión para sus cargos críticos. En dicho plan se incluye la definición de los cargos críticos de la Empresa Prestadora Municipal. La selección de candidatos considera entre sus criterios la experiencia e idoneidad profesional, misma que comprende consideraciones éticas y habilidades para las relaciones interpersonales.



EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
DE PASCO SOCIEDAD ANONIMA
EMAPA PASCO S.A.

**GERENCIA
GENERAL 2025**

En la formulación del plan, se distinguen procedimientos para una sucesión planificada y aquella contingente (en respuesta a la vacancia abrupta de algún cargo crítico)

Es responsabilidad del Directorio evaluar al menos anualmente, el cumplimiento del Plan de sucesión.

Que, mediante Carta N° 83-2025-ASESORA-KRRH, de fecha 17 de setiembre de 2025, la asesora de la empresa presenta el plan de sucesión de cargos críticos, la misma que fue elevada por la Gerencia General al Directorio, siendo sustentada en la Sesión de Directorio N° 36-2025, de fecha 30 de Setiembre de octubre de 2025, quien previo análisis y evaluación aprobó el Plan de Sucesión de Cargos Críticos de EMAPA PASCO S.A., disponiendo se emita el acto resolutivo correspondiente, en consecuencia;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- FORMALIZAR el acuerdo del Directorio emitido en Sesión Número 36-2025, de fecha 30 de setiembre de 2025.

Artículo 2.- APROBAR el PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS CRÍTICOS DE EMAPA PASCO S.A., el cual tiene el siguiente contenido: 1. Finalidad, 2. Objetivo, 3. Marco Normativo, 4. Definición, 5. Situaciones que motivan el Plan de Sucesión de cargos críticos, 6. Criterios para definir cargos críticos, 7. Perfiles de cargos críticos: 7.1. Alta Gerencia, 7.2. Órganos de Asesoría, 7.3. Órganos de Apoyo, 7.4. Órganos de Línea, 8. Procedimientos para la selección, formación y evaluación de los cargos críticos: 8.1. Selección de sucesores, 8.2. Formación periódica de los potenciales sucesores, 8.3. Evaluación periódica de los potenciales sucesores y del Plan de Sucesiones, 9. Responsable de ejecutar el Plan de Sucesiones y 10. Evaluación del Plan de Sucesiones.

Artículo 3.- ENCARGAR a través de la Oficina de Secretaría General comunicar la presente resolución al Directorio, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Administración y Finanzas, Oficina de Asesoría Jurídica y a la Oficina de Informática y Computación de la EPS para su publicación en la página web.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Ing. Giancarlo GALINDO YANTAS
GERENTE GENERAL
Empresa Municipal de Agua Potable
Alcantarillado de Pasco

CC. Administración
Comercial
operaciones
Archivo

	GERENCIA GENERAL	RGG
	PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS CRÍTICOS EMAPA PASCO S.A.	FECHA:

PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS CRÍTICOS

1. Finalidad

El presente Plan de Sucesión para Cargos Críticos se encuentra previsto en el Estándar 30 del Pilar III. Gestión, del Código de Buen Gobierno Corporativo.

El Plan de Sucesión permite asegurar la continuidad de los cargos críticos identificados como clave a nivel de obligaciones y funciones, con la finalidad de asegurar la continuidad y minimizar impactos de interrupciones en caso de no contar con el personal correspondiente.

2. Objetivo

Establecer un procedimiento para definir los cargos críticos, perfiles y el procedimiento desde la selección hasta la ejecución del potencial sucesor.

3. Marco Normativo

- Código de Buen Gobierno Corporativo.
- Estatuto Social de EMAPA PASCO S.A.
- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento y su Reglamento.
- Ley N°26887- Ley General de Sociedades.

4. Definición

- **Cargos críticos:** Es aquel cargo que tiene impacto significativo en los resultados de los objetivos de la empresa.
- **Contingencia:** Situación o posibilidad que algo suceda y afecte la gestión y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- **Cargo sucesor:** Es el trabajador que garantiza la transición en el cargo a suceder.
- **Plan de Sucesión:** Es una estrategia a largo plazo para enfrentar las salidas de los trabajadores que cumplen funciones esenciales.

5. Situaciones que motivan el Plan de Sucesión de cargos críticos

- Renuncia
- Conclusión del cargo
- Vacaciones
- Enfermedad temporal
- Despido
- Fallecimiento
- Jubilación

El plazo de encargatura temporal, por excepción, en los cargos críticos será como máximo 60 días calendarios.

La designación del sucesor se realiza conforme a las normas internas de la EPS EMAPA PASCO S.A.

	GERENCIA GENERAL	RGG
	PLAN DE SUSCESIÓN DE CARGOS CRÍTICOS EMAPA PASCO S.A.	FECHA:

6. Criterios para definir cargos críticos

El Plan de sucesión afronta cargos que afectan a puestos de especial responsabilidad. Los criterios que se consideran para considerar cargos críticos son:

- a) Impacto en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- b) Responsabilidad.
- c) Experiencia profesional
- d) Idoneidad profesional
- e) Ética
- f) Habilidades para las relaciones interpersonales

7. Perfiles de Cargos Críticos

7.1. Alta Gerencia:

Gerencia General: Es el máximo órgano de gestión administrativa de la empresa, responsable de ejecutar las decisiones acordadas por el Directorio. Ejerce funciones de gestión interna, dirección, coordinación y supervisión de las actividades de los órganos de la empresa. El Gerente General es elegido por el Directorio.

La Gerencia General ejerce las atribuciones y funciones que les confiere el artículo 188 de la Ley N.º 26887, Ley General de Sociedades y aquellas previstas en el Reglamento de Organización y Funciones de la EPS EMAPA PASCO S.A

7.2. Órganos de Asesoría:

Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Tecnología: Es el órgano de asesoramiento responsable de conducir, formular, implementar y efectuar el seguimiento de las actividades en materia de Planeamiento, Presupuesto, Programación Multianual y Gestión de inversiones; desarrollar, implementar y gestionar sistemas de información, bases de datos, infraestructura tecnológica y telecomunicaciones para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

7.3. Órganos de Apoyo

Gerencia de Administración y Finanzas: Es el órgano de apoyo responsable de conducir y supervisar los procesos de los sistemas administrativos de abastecimiento, contabilidad, tesorería, bienes estatales y de la gestión de recursos humanos.

Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial: Es la unidad orgánica que depende de la Gerencia de Administración y Finanzas, responsable de programar, coordinar, dirigir, supervisar y ejecutar las actividades, procesos y procedimientos correspondientes al Sistema de Abastecimientos, registro, control y mantenimiento de los bienes que forman parte del patrimonio.

Sub Gerencia de Contabilidad: Depende de la Gerencia de Administración y Finanzas, responsable de realizar el control previo de los gastos y la elaboración de los Estados Financieros de la sociedad.

	GERENCIA GENERAL	RGG
	PLAN DE SUSCESIÓN DE CARGOS CRÍTICOS EMAPA PASCO S.A.	FECHA:

Sub Gerencia de Tesorería: Es un órgano encargado de administrar los recursos financieros de la sociedad, de acuerdo al Sistema Nacional de Tesorería y Directivas vigentes

7.4. Órganos de Línea

Gerencia de Operaciones: Es el órgano de línea responsable de planificar, programar, organizar, operar, mantener, optimizar y controlar los procesos operativos de los sistemas de distribución de agua potable y de recolección de las aguas residuales y su mantenimiento; así como planificar, formular, proponer, dirigir, ejecutar y controlar la operación, y evaluación del sistema de tratamiento del agua potable y el sistema de tratamiento de aguas residuales; promover el reúso de las aguas residuales y el cumplimiento de la normatividad vigente. Es responsable de la administración de maquinaria y equipo de la sociedad.

Sub Gerencia de Control de Calidad: Es la unidad orgánica de línea que depende de la Gerencia de Operaciones, es la responsable de planificar, formular, proponer, dirigir, ejecutar y controlar los programas de control de calidad del producto y de los servicios de agua potable, alcantarillado y efluentes de las PTARS en el marco del cumplimiento de la normatividad vigente, dirigiendo la ejecución y controlando las actividades de implementación y control de los Valores Máximos Admisibles (VMA) de las descargas de los Usuarios No Domésticos, en su zona de influencia.

8. Procedimientos para la selección, formación y evaluación de los cargos críticos

8.1. Selección de sucesores:

Cargos Críticos	Cargos Sucesores
Gerente General	Gerencia de Administración y Finanzas
Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Tecnología	Sub Gerencia de Contabilidad
Gerencia de Administración y Finanzas	Gerencia de Comercialización
Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial	Sub Gerente de Control Patrimonial
Sub Gerencia de Contabilidad	Asistente de Tesorería
Sub Gerencia de Tesorería	Asistente de Tesorería
Gerencia de Operaciones	Sub Gerente de Control de Calidad
Sub Gerencia de Control de Calidad	Gerencia de Operaciones
Gerencia de Comercialización	Sub Gerente de Catastro

8.2. Formación periódica de los potenciales sucesores

La EPS debe realizar capacitaciones a los profesionales potenciales a suceder en los cargos críticos.

	GERENCIA GENERAL	RGG
	PLAN DE SUSCESIÓN DE CARGOS CRÍTICOS EMAPA PASCO S.A.	FECHA:

Se debe considerar el nivel de especialización que se requiere para cada cargo crítico, el sucesor debe cumplir el perfil.

8.3. Evaluación periódica de los potenciales sucesores y del Plan de Sucesiones.

La Gerencia de Administración y Finanzas conjuntamente con el Sub Gerente de Recursos Humanos deben realizar una evaluación semestral del progreso de los sucesores identificados, para determinar si están listos para asumir liderazgo.

La Gerencia General conjuntamente con la Gerencia de Administración y Finanzas y Sub Gerencia de Recursos Humanos deben realizar una evaluación anual y/o actualizar el Plan considerando los siguientes criterios:

- Idoneidad del sucesor identificado.
- Cambio de funciones en los cargos críticos identificados.
- Evaluar el progreso de los sucesores.

9. Responsable de ejecutar el Plan de Sucesiones

Corresponde ejecutar el plan a la Gerencia General, con el apoyo de la Gerencia de Administración y Finanzas y la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

La Sub Gerencia de Recursos Humanos debe mantener actualizado las hojas de vida de los potenciales sucesores.

10. Evaluación del Plan de Sucesiones

Es responsabilidad del Directorio evaluar el Plan de Sucesión de Cargos Críticos mínimamente una vez al año.