

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 017 -2023-GG/EPS SEDACAJ S.A.**

Cajamarca 19 de enero de 2023.

**VISTO:**

El Informe N° 406-2022-OGAF/EPS SEDACAJ S.A., de fecha 30 de diciembre de 2022, del Jefe de la División de Recursos Humanos (e), y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Informe N° 406-2022-OGAF/EPS SEDACAJ S.A., de fecha 30 de diciembre de 2022, del Jefe de la División de Recursos Humanos (e), hace llegar a la Oficina General de Planificación y Presupuesto, la propuesta de Política 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 de la Empresa (estándar 30: Plan de Sucesión), para su revisión y solicitud de emisión del Acto Administrativo correspondiente; con lo cual se estaría cumpliendo con la implementación de dicho estándar;

Que, es menester formalizar la aprobación de la Política de Sucesión de Puesto Críticos de la EPS SEDACAJ S.A., con la finalidad de normar y establecer los procedimientos que aplicará la Empresa para el manejo de la Política Remunerativa y en cumplimiento de la Implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo de la Empresa;

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** la Política de Sucesión de Puestos Críticos de la EPS SEDACAJ S.A., la misma que en folios dos (02) forma parte de la presente Resolución, de acuerdo a la propuesta hecha por la División de Recursos Humanos.

**Artículo Segundo.** – **DISPONER** que la Oficina de Imagen Institucional de la Empresa realice la correspondiente difusión de la Directiva Aprobada, así como se publique la misma en la página web de la Empresa, bajo responsabilidad.

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

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



Ing. Marco Tulio Narro Centurión  
Gerente General  
EPS 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

	<b>POLÍTICA DE SUCESIÓN DE PUESTOS CRÍTICOS DE LA EPS SEDACAJ S.A.</b>		CONTROL DE CAMBIOS	
			CÓDIGO DOC	POL SPC.001-22
	VERSIÓN	001.2022		

## CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

### POLITICA DE SUCESIÓN DE PUESTOS CRÍTICOS DE LA EPS SEDACAJ S.A.

PILAR II : Gestión

ESTANDAR 30 : Política de Sucesión de Puestos Críticos

#### 1. ENUNCIADO DE LA POLÍTICA

“EPS SEDACAJ S.A., como parte de su estrategia de sostenibilidad, continuidad y modernización empresarial implementará un plan de sucesión para gestionar el riesgo de la ausencia definitiva, programada o intempestiva de los colaboradores que desempeñan cargos críticos en la empresa, mediante la identificación de estos cargos y la selección, formación y evaluación de los potenciales sucesores.”

#### 2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La alta dirección, se compromete a:

- Promover el establecimiento de principios, disposiciones y buenas prácticas que contribuyan a la preparación, desarrollo y ejecución del Plan de Sucesión de Puestos Críticos en la organización, y orienten a potenciar sus actividades en consecución de los objetivos institucionales propuestos.
- Orientar las competencias necesarias que aseguren la correcta definición de los roles y responsabilidades de los cargos críticos, así como la selección, formación y sucesión de los colaboradores que favorezca su permanencia en los mismos y reduzca las probabilidades de situaciones adversas en el normal desenvolvimiento de las actividades empresariales.

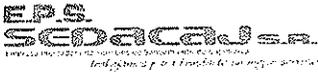
#### 3. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA POLÍTICA

Se entiende por cargos críticos, aquellos cargos que por naturaleza técnica y operativa de su labor son esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, y cuya ausencia de colaboradores en cada uno de estos puestos críticos, podría impactar o condicionar seriamente su normal desenvolvimiento y operatividad.

- La Política de sucesión de Puestos Críticos, se constituye en el documento principal de la manifestación de la cultura organizacional de la EPS SEDACAJ S.A., la que se encuentra alineada a los objetivos estratégicos y misión de la empresa.
- Mapear los puestos críticos, establecer líneas de sucesión en la organización y preparar a los posibles ocupantes de estos, haciéndoles partícipes de planes de sucesión y desarrollo de carrera, cuya evaluación será de periodicidad anual.
- Revisar y mantener actualizados los documentos de gestión.

POL SPC.01.22 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2022	DIV RECURSOS HUMANOS - ORH	COMITE DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS SEDACAJ S.A.	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	EMITIDA LA RESOLUCIÓN	A TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS



	<b>POLÍTICA DE SUCESIÓN DE PUESTOS CRÍTICOS DE LA EPS SEDACAJ S.A.</b>	CONTROL DE CAMBIOS	
		CÓDIGO DOC	POL SPC.001-22
		VERSIÓN	001.2022

- d) Motivar al personal de la empresa a una permanente capacitación con proyección en la organización, tanto en el cumplimiento de los objetivos de la empresa como en su desarrollo y permanencia.



POL SPC.01.22 RH	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR	VIGENCIA: DESDE	ALCANCE
VERSIÓN n.º 01 - 2022	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