



PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS



PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS

Puno, septiembre de 2022.

ÍNDICE

1.	FINALIDAD:	3
2.	OBJETIVO:	3
3.	ALCANCE:	3
4.	DEFINICIONES:.....	3
5.	MARCO LEGAL:	3
6.	RESPONSABLES:.....	4
7.	IDENTIFICACIÓN DE CARGOS CRÍTICOS:	4
	7.1. Criterios para identificar cargos críticos:	4
	7.2. Matriz de cargos críticos y no críticos:	5
8.	IDENTIFICACIÓN DE CARGOS SUCESORES:.....	5
9.	IMPLEMENTACIÓN:.....	6
10.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:.....	6
11.	DISPOSICIONES FINALES:.....	6



	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-SC-01
	PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022 Página: 3 de 7

PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS DE EMSAPUNO S.A.

1. FINALIDAD:

El presente documento denominado Plan de sucesión de cargos críticos, tiene por finalidad garantizar la continuidad de los procesos críticos de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. (en lo sucesivo, Emsapuno S.A. o la empresa), en las posiciones claves con candidatos potenciales de forma temporal; en tanto se designe al titular de ese cargo.

Los que asuman los cargos críticos (puestos gerenciales y/o puestos clave) deben estar adecuadamente preparados para asumirlos con éxito e impulsar el desarrollo y preparación de los candidatos a sucederlos dentro de la empresa, identificando el talento, desarrollándolo y potenciándolo de manera periódica y programada.

2. OBJETIVO:

Regular el proceso de sucesión de cargos críticos en Emsapuno S.A., así como fijar los lineamientos para su cumplimiento y supervisión.

3. ALCANCE:

Los lineamientos contenidos en el presente Plan se aplican a todos los trabajadores y colaboradores de los diferentes órganos y unidades orgánicas de Emsapuno S.A., intervinientes en las actividades de evaluación e identificación de cargos críticos y potenciales sucesores.

4. DEFINICIONES:

Cargo crítico: Cargo que, por la naturaleza técnica y operativa de sus funciones, es esencial para el funcionamiento normal de la empresa, y cuya ausencia de responsables en estos, podría impactar o condicionar seriamente su normal desenvolvimiento y operatividad.

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

Continuidad operacional: Es el 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 del servicio.

Continuidad administrativa: Se refiere al nivel de incidencia del cargo en resguardar, mantener y ejecutar procesos que impactan en las funciones y las responsabilidades primarias administrativas y comerciales.

Proceso Crítico: Proceso cuya salida es un bien o servicio dirigido a un beneficiario/usuario interno o externo a la empresa y que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos de la misma. Estos procesos pueden, en algunos casos, consumir la mayor parte de los recursos (tiempo, recursos humanos, presupuesto).

5. MARCO LEGAL:

- Decreto Supremo n.º 007-2017-VIVIENDA que aprobó la Política Nacional de Saneamiento.
- Decreto Supremo n.º 005-2020 que aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 1280, Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.
- Decreto Supremo n.º 016-2021-VIVIENDA que aprobó el Texto Único Ordenado del



Reglamento de la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.

- Resolución de Directorio n.º 001-2018-EMSAPUNO/D que aprobó el Código de Buen Gobierno Corporativo de Emsapuno S.A.

6. RESPONSABLES:

El Directorio, la Gerencia General, las Gerencias y la División de Recursos Humanos son responsables de la implementación y monitoreo del presente plan.

7. IDENTIFICACIÓN DE CARGOS CRÍTICOS:

7.1. Criterios para identificar cargos críticos:

Los criterios para la identificación de los cargos críticos son los siguientes:

- Complejidad funcional del puesto.
- Responsabilidad funcional asignada al puesto.
- Impacto funcional del puesto con el objeto social de la empresa.

En aplicación de los criterios previamente identificados, se formula la siguiente matriz:

Tabla 1: Criterios de identificación de cargos críticos

n.º	Factor	Descripción del factor
1	Formación	Es el nivel indispensable de formación profesional (grado académico esperado para el puesto) requerido para desempeñar de manera adecuada el cargo crítico o no crítico.
2	Autonomía de trabajo	Mide la iniciativa, creatividad, juicio o criterio que demanda el desempeño del puesto, para ello se toma en cuenta la intensidad de la supervisión recibida . Valora la frecuencia y la meticulosidad con que, en situaciones normales, el superior inmediato instruye, absuelve consultas y asesora al ocupante del puesto y toma en cuenta su labor.
3	Relaciones de trabajo interna y externa	Es la exigencia requerida en relación activa y directa, de persona a persona de forma interna o externa, para obtener los resultados del cargo. Además, mide la responsabilidad por las interacciones con los usuarios, autoridades, entidades públicas o privadas, proveedores u otros terceros.
4	Solución de problemas	Es la complejidad del proceso mental exigido por cada situación presentada en el trabajo que se mide en función a: <ol style="list-style-type: none"> Ambiente de referencia en que se dan los hechos que se presentan en la solución de problemas. Complejidad de los problemas que se afrontan y exigencias para su solución.
5	Responsabilidad por resultados	Mide el grado de responsabilidad que posee el ocupante del puesto debido a sus acciones, decisiones y consecuencias al interior de la empresa de acuerdo a: <ol style="list-style-type: none"> Impacto en la empresa que está definido por la forma en que el cargo incide en el logro de los resultados de la empresa. Magnitud del perjuicio que está determinado por el perjuicio o daño que ocasionaría al no lograr los resultados.
6	Incidencia con el objeto social de la empresa	Es el factor que mide el grado de incidencia de las actividades del cargo con relación al cumplimiento del objeto social de la empresa.

Elaborado por: *elaboración propia.*

7.2. Matriz de cargos críticos y no críticos:

Teniendo como referencia los factores de la tabla 1 aplicado a los cargos directivos, gerenciales y de confianza, la matriz de cargos críticos es la siguiente:

Tabla 2: Matriz de cargos críticos

n.º	Cargos críticos
1	Directores/as
2	Gerente/a General
3	Gerente/a de Operaciones
4	Gerente/a Comercial
5	Gerente/a de Administración y Finanzas
6	Jefe/a de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo Empresarial
7	Jefe/a de la Oficina de Asesoría y Defensa Legal

Elaborado por: *elaboración propia.*

Tabla 2: Matriz de cargos no críticos

n.º	Cargos no críticos
1	Subgerente/a de Producción de Agua
2	Responsable de Planta de Tratamiento de Agua Potable
3	Responsable de Laboratorio de Control de Calidad
4	Subgerente/a de Mantenimiento
5	Capataz
6	Subgerente/a de Aguas Residuales
7	Gerente/a Comercial
8	Subgerente/a de Comercialización y Catastro
9	Responsable de Atención al Cliente
10	Subgerente de Medición y Facturación
11	Jefe/a de la División de Logística y Servicios Generales
12	Jefe/a de la División de Recursos Humanos
13	Responsable de Imagen Institucional
14	Responsable de Informática y Estadística.
15	Administrador local de Desaguadero

Elaborado por: *elaboración propia.*

8. IDENTIFICACIÓN DE CARGOS SUCESORES:

Teniendo en consideración los cargos críticos, resulta necesario identificar los cargos que puede sucederlos, conforme a lo siguiente:

Tabla 2: Matriz de cargos sucesores

n.º	Cargos críticos	Cargo sucesorio
1	Directores/as titulares	Directores/as suplentes
2	Gerente General	Gerente/a de Operaciones, Comercial o de Administración y Finanzas
3	Gerente de Operaciones	Subgerente/a de Mantenimiento o de Ingeniería
4	Subgerente de Producción de Agua	Responsable de Planta de Tratamiento de Agua Potable o de Laboratorio de Control de Calidad
5	Responsable de Planta de Tratamiento de Agua Potable	Cualquier profesional de la Planta,
6	Responsable de Laboratorio de Control de	Cualquier profesional de Laboratorio.

	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-SC-01
	PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022 Página: 6 de 7

	Calidad	
7	Subgerente/a de Mantenimiento	Capataz
8	Capataz	Cualquier gasfitero de mantenimiento
9	Subgerente/a de Aguas Residuales	Responsable de Planta de Tratamiento de Aguas Residuales
10	Gerente/a Comercial	Subgerente/a de Comercialización y Catastro o de Medición y Facturación
11	Subgerente/a de Comercialización y Catastro	Responsable de Atención al Cliente
12	Responsable de Atención al Cliente	Cualquier profesional de Atención al Cliente.
13	Subgerente/a de Medición y Facturación	Cualquier profesional de la Subgerencia Jefe/a de la División de Logística y Servicios Generales, de Tesorería, Contabilidad o Recursos Humanos.
14	Gerente/a de Administración y Finanzas	Cualquier profesional de la División de Logística y Servicios Generales
15	Jefe/a de la División de Logística y Servicios Generales	Cualquier profesional de la División de Recursos Humanos
16	Jefe/a de la División de Recursos Humanos	Cualquier profesional de la oficina
17	Jefe/a de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo Empresarial	Cualquier profesional de la oficina
18	Jefe/a de la Oficina de Asesoría y Defensa Legal	Cualquier profesional de la oficina
19	Responsable de Imagen Institucional	Cualquier profesional de la oficina
20	Responsable de Informática y Estadística.	Cualquier profesional de la oficina
21	Administrador/a local de Desaguadero	Cualquier profesional de la empresa

Elaborado por: *elaboración propia.*

9. IMPLEMENTACIÓN:

Las gerencias, oficinas y demás unidades orgánicas, ante la presencia de cualquier evento que genere la ausencia del trabajador o colaborador en alguno de los cargos críticos identificados en el presente Plan bajo su responsabilidad, en coordinación con la División de Recursos humanos, adoptarán y dispondrán las acciones administrativas inmediatas que correspondan para implementar el cargo crítico.

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

10. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:

El Plan de Sucesión de cargos deberá ser revisado y/o actualizado como consecuencia de la modificación del Cuadro de Puestos de la Empresa (CPE), así como producto de las evaluaciones periódicas a cargos de las diferentes unidades orgánicas responsables de su implementación, revisión y supervisión respectivamente.

11. DISPOSICIONES FINALES:

PRIMERO: El gerente general, las Gerencias y los trabajadores responsables de las unidades orgánicas de Emsapuno S.A., realizan las evaluaciones de desempeño del personal bajo su cargo, constituyéndose ésta en un proceso continuo y de mejora; así como promueven la capacitación de los colaboradores orientados al cumplimiento de objetivos empresariales.

SEGUNDO: La Gerencia de Administración y Finanzas 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 de los trabajadores de Emsapuno S.A., actualizados y vigentes.

	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-SC-01
	PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022
		Página: 7 de 7

TERCERO: El procedimiento de cobertura de plazas vacantes del CPP, observan los procedimientos y reglamento vigentes en Emsapuno S.A.





PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS



PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS

Puno, septiembre de 2022.

ÍNDICE

1.	FINALIDAD:	3
2.	OBJETIVO:	3
3.	ALCANCE:	3
4.	DEFINICIONES:.....	3
5.	MARCO LEGAL:	3
6.	RESPONSABLES:.....	4
7.	IDENTIFICACIÓN DE CARGOS CRÍTICOS:	4
	7.1. Criterios para identificar cargos críticos:	4
	7.2. Matriz de cargos críticos y no críticos:	5
8.	IDENTIFICACIÓN DE CARGOS SUCESORES:.....	5
9.	IMPLEMENTACIÓN:.....	6
10.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:.....	6
11.	DISPOSICIONES FINALES:.....	6



	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-SC-01
	PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022
		Página: 3 de 7

PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS DE EMSAPUNO S.A.

1. FINALIDAD:

El presente documento denominado Plan de sucesión de cargos críticos, tiene por finalidad garantizar la continuidad de los procesos críticos de la Empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno S.A. (en lo sucesivo, Emsapuno S.A. o la empresa), en las posiciones claves con candidatos potenciales de forma temporal; en tanto se designe al titular de ese cargo.

Los que asuman los cargos críticos (puestos gerenciales y/o puestos clave) deben estar adecuadamente preparados para asumirlos con éxito e impulsar el desarrollo y preparación de los candidatos a sucederlos dentro de la empresa, identificando el talento, desarrollándolo y potenciándolo de manera periódica y programada.

2. OBJETIVO:

Regular el proceso de sucesión de cargos críticos en Emsapuno S.A., así como fijar los lineamientos para su cumplimiento y supervisión.

3. ALCANCE:

Los lineamientos contenidos en el presente Plan se aplican a todos los trabajadores y colaboradores de los diferentes órganos y unidades orgánicas de Emsapuno S.A., intervinientes en las actividades de evaluación e identificación de cargos críticos y potenciales sucesores.

4. DEFINICIONES:

Cargo crítico: Cargo que, por la naturaleza técnica y operativa de sus funciones, es esencial para el funcionamiento normal de la empresa, y cuya ausencia de responsables en estos, podría impactar o condicionar seriamente su normal desenvolvimiento y operatividad.

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

Continuidad operacional: Es el 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 del servicio.

Continuidad administrativa: Se refiere al nivel de incidencia del cargo en resguardar, mantener y ejecutar procesos que impactan en las funciones y las responsabilidades primarias administrativas y comerciales.

Proceso Crítico: Proceso cuya salida es un bien o servicio dirigido a un beneficiario/usuario interno o externo a la empresa y que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos de la misma. Estos procesos pueden, en algunos casos, consumir la mayor parte de los recursos (tiempo, recursos humanos, presupuesto).

5. MARCO LEGAL:

- Decreto Supremo n.º 007-2017-VIVIENDA que aprobó la Política Nacional de Saneamiento.
- Decreto Supremo n.º 005-2020 que aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 1280, Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.
- Decreto Supremo n.º 016-2021-VIVIENDA que aprobó el Texto Único Ordenado del



Reglamento de la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.

- Resolución de Directorio n.º 001-2018-EMSAPUNO/D que aprobó el Código de Buen Gobierno Corporativo de Emsapuno S.A.

6. RESPONSABLES:

El Directorio, la Gerencia General, las Gerencias y la División de Recursos Humanos son responsables de la implementación y monitoreo del presente plan.

7. IDENTIFICACIÓN DE CARGOS CRÍTICOS:

7.1. Criterios para identificar cargos críticos:

Los criterios para la identificación de los cargos críticos son los siguientes:

- Complejidad funcional del puesto.
- Responsabilidad funcional asignada al puesto.
- Impacto funcional del puesto con el objeto social de la empresa.

En aplicación de los criterios previamente identificados, se formula la siguiente matriz:

Tabla 1: *Criterios de identificación de cargos críticos*

n.º	Factor	Descripción del factor
1	Formación	Es el nivel indispensable de formación profesional (grado académico esperado para el puesto) requerido para desempeñar de manera adecuada el cargo crítico o no crítico.
2	Autonomía de trabajo	Mide la iniciativa, creatividad, juicio o criterio que demanda el desempeño del puesto, para ello se toma en cuenta la intensidad de la supervisión recibida . Valora la frecuencia y la meticulosidad con que, en situaciones normales, el superior inmediato instruye, absuelve consultas y asesora al ocupante del puesto y toma en cuenta su labor.
3	Relaciones de trabajo interna y externa	Es la exigencia requerida en relación activa y directa, de persona a persona de forma interna o externa, para obtener los resultados del cargo. Además, mide la responsabilidad por las interacciones con los usuarios, autoridades, entidades públicas o privadas, proveedores u otros terceros.
4	Solución de problemas	Es la complejidad del proceso mental exigido por cada situación presentada en el trabajo que se mide en función a: <ol style="list-style-type: none"> Ambiente de referencia en que se dan los hechos que se presentan en la solución de problemas. Complejidad de los problemas que se afrontan y exigencias para su solución.
5	Responsabilidad por resultados	Mide el grado de responsabilidad que posee el ocupante del puesto debido a sus acciones, decisiones y consecuencias al interior de la empresa de acuerdo a: <ol style="list-style-type: none"> Impacto en la empresa que está definido por la forma en que el cargo incide en el logro de los resultados de la empresa. Magnitud del perjuicio que está determinado por el perjuicio o daño que ocasionaría al no lograr los resultados.
6	Incidencia con el objeto social de la empresa	Es el factor que mide el grado de incidencia de las actividades del cargo con relación al cumplimiento del objeto social de la empresa.

Elaborado por: *elaboración propia.*

7.2. Matriz de cargos críticos y no críticos:

Teniendo como referencia los factores de la tabla 1 aplicado a los cargos directivos, gerenciales y de confianza, la matriz de cargos críticos es la siguiente:

Tabla 2: Matriz de cargos críticos

n.º	Cargos críticos
1	Directores/as
2	Gerente/a General
3	Gerente/a de Operaciones
4	Gerente/a Comercial
5	Gerente/a de Administración y Finanzas
6	Jefe/a de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo Empresarial
7	Jefe/a de la Oficina de Asesoría y Defensa Legal

Elaborado por: *elaboración propia.*

Tabla 2: Matriz de cargos no críticos

n.º	Cargos no críticos
1	Subgerente/a de Producción de Agua
2	Responsable de Planta de Tratamiento de Agua Potable
3	Responsable de Laboratorio de Control de Calidad
4	Subgerente/a de Mantenimiento
5	Capataz
6	Subgerente/a de Aguas Residuales
7	Gerente/a Comercial
8	Subgerente/a de Comercialización y Catastro
9	Responsable de Atención al Cliente
10	Subgerente de Medición y Facturación
11	Jefe/a de la División de Logística y Servicios Generales
12	Jefe/a de la División de Recursos Humanos
13	Responsable de Imagen Institucional
14	Responsable de Informática y Estadística.
15	Administrador local de Desaguadero

Elaborado por: *elaboración propia.*

8. IDENTIFICACIÓN DE CARGOS SUCESORES:

Teniendo en consideración los cargos críticos, resulta necesario identificar los cargos que puede sucederlos, conforme a lo siguiente:

Tabla 2: Matriz de cargos sucesores

n.º	Cargos críticos	Cargo sucesorio
1	Directores/as titulares	Directores/as suplentes
2	Gerente General	Gerente/a de Operaciones, Comercial o de Administración y Finanzas
3	Gerente de Operaciones	Subgerente/a de Mantenimiento o de Ingeniería
4	Subgerente de Producción de Agua	Responsable de Planta de Tratamiento de Agua Potable o de Laboratorio de Control de Calidad
5	Responsable de Planta de Tratamiento de Agua Potable	Cualquier profesional de la Planta,
6	Responsable de Laboratorio de Control de	Cualquier profesional de Laboratorio.

	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-SC-01
	PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS	Versión n.º 01 Fecha: 8/9/2022
		Página: 6 de 7

	Calidad	
7	Subgerente/a de Mantenimiento	Capataz
8	Capataz	Cualquier gasfitero de mantenimiento
9	Subgerente/a de Aguas Residuales	Responsable de Planta de Tratamiento de Aguas Residuales
10	Gerente/a Comercial	Subgerente/a de Comercialización y Catastro o de Medición y Facturación
11	Subgerente/a de Comercialización y Catastro	Responsable de Atención al Cliente
12	Responsable de Atención al Cliente	Cualquier profesional de Atención al Cliente.
13	Subgerente/a de Medición y Facturación	Cualquier profesional de la Subgerencia Jefe/a de la División de Logística y Servicios Generales, de Tesorería, Contabilidad o Recursos Humanos.
14	Gerente/a de Administración y Finanzas	Cualquier profesional de la División de Logística y Servicios Generales
15	Jefe/a de la División de Logística y Servicios Generales	Cualquier profesional de la División de Recursos Humanos
16	Jefe/a de la División de Recursos Humanos	Cualquier profesional de la oficina
17	Jefe/a de la Oficina de Planeamiento y Desarrollo Empresarial	Cualquier profesional de la oficina
18	Jefe/a de la Oficina de Asesoría y Defensa Legal	Cualquier profesional de la oficina
19	Responsable de Imagen Institucional	Cualquier profesional de la oficina
20	Responsable de Informática y Estadística.	Cualquier profesional de la oficina
21	Administrador/a local de Desaguadero	Cualquier profesional de la empresa

Elaborado por: *elaboración propia.*

9. IMPLEMENTACIÓN:

Las gerencias, oficinas y demás unidades orgánicas, ante la presencia de cualquier evento que genere la ausencia del trabajador o colaborador en alguno de los cargos críticos identificados en el presente Plan bajo su responsabilidad, en coordinación con la División de Recursos humanos, adoptarán y dispondrán las acciones administrativas inmediatas que correspondan para implementar el cargo crítico.

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

10. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:

El Plan de Sucesión de cargos deberá ser revisado y/o actualizado como consecuencia de la modificación del Cuadro de Puestos de la Empresa (CPE), así como producto de las evaluaciones periódicas a cargos de las diferentes unidades orgánicas responsables de su implementación, revisión y supervisión respectivamente.

11. DISPOSICIONES FINALES:

PRIMERO: El gerente general, las Gerencias y los trabajadores responsables de las unidades orgánicas de Emsapuno S.A., realizan las evaluaciones de desempeño del personal bajo su cargo, constituyéndose ésta en un proceso continuo y de mejora; así como promueven la capacitación de los colaboradores orientados al cumplimiento de objetivos empresariales.

SEGUNDO: La Gerencia de Administración y Finanzas 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 de los trabajadores de Emsapuno S.A., actualizados y vigentes.

	CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE EMSAPUNO S.A.	P-SC-01
	PLAN DE SUCESIÓN DE CARGOS	Versión n.º 01
		Fecha: 8/9/2022
		Página: 7 de 7

TERCERO: El procedimiento de cobertura de plazas vacantes del CPP, observar los procedimientos y reglamento vigentes en Emsapuno S.A.

