



ACTIVOS MINEROS S.A.C.

“Año de la universalización de la salud”

T.S.D. N° 026-2020

EL SECRETARIO DEL DIRECTORIO DE LA EMPRESA ACTIVOS MINEROS S.A.C., de conformidad con el artículo 23° del Reglamento de Organización y Funciones – ROF;

CERTIFICA:

Que, en la Sesión de Directorio No Presencial N° 444-2020-AM de fecha 10 de setiembre del año 2020, realizada bajo la Presidencia interina del Lic. Carlos Mora Bernasconi, contando con el quórum reglamentario, el Directorio adoptó el Acuerdo que corre en Acta, cuyo texto es el siguiente:

APROBACIÓN DEL PLAN DE SUCESIONES DE AMSAC

ACUERDO N° 01-444-2020:

VISTOS, el Acta del Comité especial de Gestión del Talento Humano y Relaciones Comunitarias de fecha 20.8.2020, y **OÍDA** la exposición del Gerente de Administración y Finanzas, en su calidad de Secretario del Comité Especial:

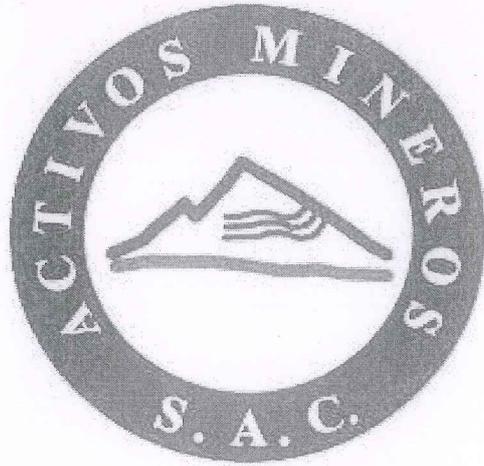
El Directorio por unanimidad y luego de una breve deliberación;

ACORDÓ:

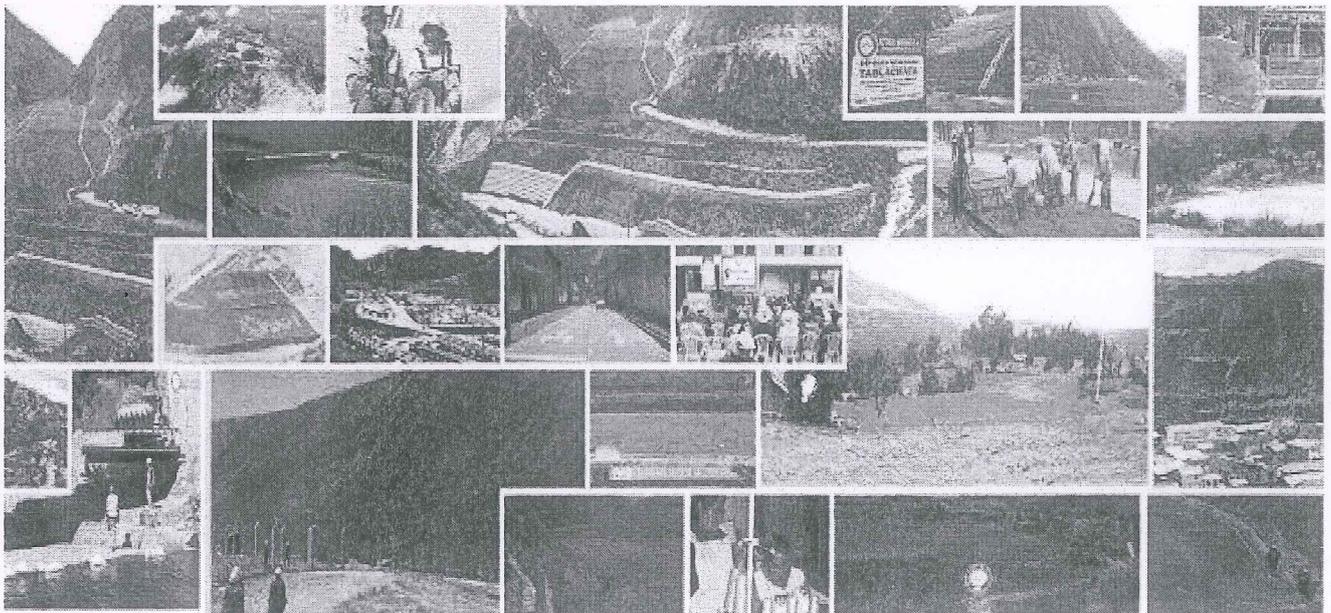
1. Aprobar el Plan de sucesiones de AMSAC.
2. Encargar a la administración la realización de las gestiones necesarias para la implementación del presente acuerdo.
3. Dispensar el presente Acuerdo de lectura y trámite de aprobación de Acta.

Lima, 28 de setiembre del año 2020.

Renato Barraza Lescano
Secretario de Directorio



Plan de Sucesiones de Activos Mineros S.A.C.



Aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 01-444-2020 del 10.set.2020





Plan de Sucesiones Plan

Código: S5.2.4.PL1
Versión: 00
Fecha: 10-09-2020

Plan de Sucesiones

Versión	Fecha	Control de Cambios
00	10-09-2020	• Versión inicial.

Áreas Responsables	Nombres y Cargos
Elaborado: Oficina de Gestión Humana	Raquel Mendoza Torres Jefe de la Oficina de Gestión Humana
Revisado: Comité de Talento Humano Secretario Gerencia General	Andrés Millones Soriano Gerente de Administración y Finanzas Antonio Montenegro Criado Gerente General
Homologado: Oficina de Planeamiento y Mejora Continua	Deymer Barturén Huamán Especialista en Calidad y Mejora de Procesos Miguel Tito Ascue Jefe de la Oficina de Planeamiento y Mejora Continua
Aprobado: Directorio	Acuerdo de Directorio N° 01-444-2020 del 10-09-2020

Este documento es propiedad de Activos Mineros S.A.C. Queda prohibida su reproducción sin su autorización escrita. Es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico emitido por Activos Mineros S.A.C. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la red interna y/o página web institucional.



Plan de Sucesiones

Plan

Código: S5.2.4.PL1

Versión: 00

Fecha: 10-09-2020

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	OBJETIVOS	3
III.	ALCANCE.....	3
IV.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	4
V.	DEFINICIONES	4
VI.	DISPOSICIONES GENERALES	4
VII.	ETAPAS	5
VIII.	ACTIVIDADES POR ETAPA.....	6
IX.	RESPONSABILIDADES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE SUCESION	6
X.	PRESUPUESTO	7
XII.	REGISTROS / ANEXOS	7



Plan de Sucesiones Plan

Código: S5.2.4.PL1

Versión: 00

Fecha: 10-09-2020

I. INTRODUCCIÓN

Activos Mineros S.A.C. (en adelante AMSAC) es una empresa del Estado de derecho privado bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (en adelante FONAFE), que tiene como principal objeto realizar actividades de remediación de pasivos ambientales mineros de alto riesgo para la salud y seguridad humana y para el ambiente; así como prestar apoyo a PROINVERSIÓN en las actividades que resulten necesarias para la ejecución de los procesos de promoción de la inversión privada, supervisar el cumplimiento de las obligaciones contractuales de los inversionistas y administrar los activos y pasivos que le sean encargados por las entidades del Sector Energía y Minas, FONAFE y PROINVERSIÓN.

Conforme a lo establece en el Libro Blanco: Lineamiento para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de FONAFE, corresponde al Directorio de AMSAC definir un Plan de Sucesión de la Plana Gerencial y monitorear periódicamente su implementación.

En dicho contexto, AMSAC formula el Plan de Sucesión, con la finalidad promover la sostenibilidad de la organización a través de la identificación de los colaboradores talentos, que se convertirán en los futuros sucesores que asegurarán la continuidad de las operaciones de la empresa y permitirán el cumplimiento de los objetivos estratégicos de AMSAC.

II. OBJETIVOS

2.1. General

Promover la sostenibilidad de la organización a través de la identificación de los colaboradores talentos, que en función a su desempeño y potencial, se convertirán en los futuros sucesores y que asegurarán el cumplimiento del plan estratégico de la empresa.

2.2. Específicos

- Identificar los puestos claves de AMSAC a través de una revisión de la estructura organizacional y la determinación del nivel de importancia de cada gerencia y/o área en el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Identificar a los colaboradores talentos a través de la conformación de un Comité para Elección de futuros sucesores en sus distintos niveles jerárquicos (Gerentes, Jefes y Supervisores)
- Implementar un plan de desarrollo individual para los colaboradores talentos según la identificación realizada por los miembros del Comité.

III. ALCANCE

Aplica a los Gerentes, Jefes, Supervisores y colaboradores en cualquiera de sus categorías, según estructura organizacional de AMSAC.



Plan de Sucesiones Plan

Código: S5.2.4.PL1

Versión: 00

Fecha: 10-09-2020

IV. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley N° 27170, Ley de Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, su reglamento y modificatorias.
- Decreto legislativo N° 1031, Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, su reglamento y modificatorias.
- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE y modificatorias.
- Libro Blanco: Lineamiento para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 004-2018/006-FONAFE y modificado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 088-2019/DE-FONAFE.
- Plan Estratégico Institucional de AMSAC 2017 – 2021, aprobado mediante Acuerdo de Directorio de FONAFE 006-2017/016-FONAFE y modificado mediante Resolución N° 071-2018/DE-FONAFE.
- Código de Buen Gobierno Corporativo de AMSAC, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 01-274-2013.
- Política de Gestión Humana, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 01-436-2020.
- Procedimiento de Progresión de Línea de Carrera de AMSAC.

V. DEFINICIONES

5.1. Colaborador Talento:

Aquél colaborador destacado, cuyos resultados de la evaluación de potencial y desempeño son satisfactorios y lo respaldan para convertirse en un futuro sucesor.

5.2. Gestión del Desempeño:

Proceso que permite conocer los resultados individuales del cumplimiento de objetivos y competencias en una determinada función.

5.3. Mapa de Talentos:

Herramienta que consolida los resultados de las evaluaciones del potencial y desempeño de los colaboradores en un periodo determinado; y que sirve de insumo para el desarrollo de los futuros sucesores.

5.4. Plan de Desarrollo Individual:

Secuencia de entrenamientos que recibirán los colaboradores que se encuentran considerados como talentos dentro de la organización y permita contribuir con su desarrollo profesional.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

El Jefe de la Oficina de Gestión Humana, como dueño de proceso de Gestión Humana, es responsable de que el proceso de implementación del Plan de Sucesión de la empresa, se efectúe cumpliendo las disposiciones establecidas en el presente plan.



Plan de Sucesiones Plan

Código: S5.2.4.PL1

Versión: 00

Fecha: 10-09-2020

VII. ETAPAS

7.1. Identificación de Puestos Claves o Críticos de la organización

Se procederá a identificar los puestos claves por nivel jerárquico, dando inicio al proceso de implementación de sucesiones a nivel gerencial para luego continuar con los mandos medios y supervisores operativos según corresponda. El responsable de Gestión Humana analizará las demandas de AMSAC, basándose en la identificación de posiciones claves que son de vital importancia para la continuidad de las operaciones y diseñará acciones que permitan establecer procedimientos para la implementación de la sucesión por puestos.

7.2. Identificación de Talentos

En esta etapa se procederá a identificar a los colaboradores talentos de la organización a través de la elección de los futuros sucesores. Para ello, se procederá a implementar el Comité de Sucesores que estará conformado por los Gerentes de Línea y el Jefe de Planeamiento y Mejora Continua, quienes tienen la posibilidad de proponer hasta dos colaboradores como candidatos para ser futuros sucesores, como se muestra en el Anexo N°1.

Con los resultados obtenidos después de la evaluación del Comité de Sucesores, se procederá a ejecutar la aplicación de pruebas psicométricas que permitirán medir el nivel de potencial, nivel intelectual, inteligencia emocional y paradigmas en los colaboradores, cuyos resultados se registrarán en el Mapa de Talentos.

7.3. Identificación de Brechas

En esta etapa se procederá a analizar las brechas obtenidas por los colaboradores propuestos para ser futuros sucesores y se revisará la siguiente información:

- Perfil de Puesto, donde se analizarán los requisitos del perfil de la futura posición a suceder.
- Evaluación de Desempeño, donde se revisarán los resultados de la evaluación de desempeño por objetivos y competencias de los colaboradores futuros sucesores.
- Pruebas Psicométricas: donde se revisarán los informes de potencial que reflejan las capacidades e inteligencia emocional de los colaboradores propuestos.

Una vez analizada la información en base a los reportes previamente mencionados, Gestión Humana en coordinación con los miembros del Comité de Sucesores, procederán a incorporar al colaborador propuesto como sucesor al Programa de Cierre de Brechas.

7.4. Implementación del Plan de Desarrollo Individual para los colaboradores talentos

Una vez identificados los colaboradores futuros sucesores, se procederá a ejecutar una etapa de entrenamiento que estará orientada a fortalecer aspectos como: Conocimientos Técnicos, Habilidades Directivas y Conocimientos Administrativos; los mismos que serán aplicados según el puesto clave a suceder.

El tiempo de duración del Plan de Desarrollo Individual oscila entre 6 y 12 meses según corresponda el nivel jerárquico de la posición a suceder.



Plan de Sucesiones

Plan

Código: S5.2.4.PL1

Versión: 00

Fecha: 10-09-2020

VIII. ACTIVIDADES POR ETAPA

Las actividades propuestas se ejecutarán en función a cada etapa de intervención establecida en el Plan de Sucesión, como se detalla a continuación:

ETAPA	DESCRIPCION
Identificación de Puestos Claves	Se procederá a revisar la siguiente información: a) Relevamiento de Perfiles. b) Identificación y análisis de las posiciones claves. c) Identificación de puestos críticos por área.
Identificación de Talentos	Se ejecutarán las siguientes acciones: a) Conformación del Comité de Sucesores. b) Definición y aplicación de pruebas psicométricas. c) Elaboración del Mapa de Talentos y ubicación de colaboradores según resultados.
Identificación de Brechas	Se ejecutarán: a) Reuniones individuales con el personal participante en el proceso, a fin de mostrarle a cada uno sus resultados y absolver inquietudes al respecto, b) Validación de brechas encontradas y propiciar acciones de mejora individual c) Revisión de recomendaciones por persona según su ubicación y proyección futura d) Incorporación al Programa de Cierre de Brechas.
Plan de Desarrollo Individual	Se implementará un Plan de Entrenamiento basado en: a) Fortalecimiento de aspectos como: Conocimientos Técnicos, Habilidades Directivas y Conocimientos Administrativos.

IX. PRESUPUESTO

El presupuesto del Plan de Sucesión es propuesto por el Jefe de la Oficina de Gestión Humana y aprobado por la Gerencia General. El presupuesto del año en curso se muestra en el Anexo N° 3.

X. RESPONSABILIDADES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE SUCESION

10.1. Directorio

- Aprobar el Plan de Sucesión en Sesión de Directorio.

10.2. Comité de Talento Humano

- Revisar y validar el contenido del Plan de Sucesión.
- Elevar al Directorio la propuesta de Plan de Sucesión.

10.3. Gerente General

- Realizar el seguimiento a la implementación del Plan de Sucesión.

10.4. Jefe de la Oficina de Gestión Humana

- Conducir el proceso de implementación del Plan de Sucesión, cumpliendo las disposiciones establecidas en el presente plan.
- Realizar el seguimiento y control para el cumplimiento del Plan de Sucesión.



Plan de Sucesiones

Plan

Código: S5.2.4.PL1

Versión: 00

Fecha: 10-09-2020

- Velar porque el Plan de Sucesión se mantenga vigente, siendo responsable de realizar revisiones y actualizaciones periódicas, así como de la difusión y conocimiento del mismo por parte del equipo de trabajo y áreas vinculadas.

10.5. Especialista de Desarrollo de Personal

- Diseñar e implementar el Plan de Sucesión, a fin de dar cumplimiento a las acciones establecidas en AMSAC.
- Proponer y ejecutar acciones complementarias que contribuyan con el desarrollo de personal alineados a los objetivos en el Plan de Sucesión.
- Actualizar el Plan de Sucesión según necesidad.

10.6. Gerentes y Jefes de AMSAC

- Brindar oportunidad de crecimiento y desarrollo de los colaboradores que dependen de su unidad orgánica.
- Realizar la evaluación de desempeño según necesidad
- Proponer a colaboradores talentos para que se conviertan en futuros sucesores
- Realizar el seguimiento y control del cumplimiento de objetivos de los colaboradores talentos.
- Cumplir y hacer cumplir del Plan de Sucesión, en favor del cuidado del desarrollo de los colaboradores en AMSAC.

10.7. Colaboradores

- Cumplir de manera obligatoria las disposiciones establecidas en el Plan de Sucesión.

XI. REGISTROS / ANEXOS

- Anexo N° 1 Procedimiento para la Elección de Sucesores
- Anexo N° 2 Presupuesto del Plan de Sucesión



Plan de Sucesiones

Plan

Código: S5.2.4.PL1

Versión: 00

Fecha: 10-09-2020

Anexo N° 1 Procedimiento para la Elección de Sucesores

N°	Etapa	Descripción
1	Conformación del Comité de Sucesores	Los miembros del Comité de Sucesores (en adelante el Comité) son: <ul style="list-style-type: none">• Gerente de Operaciones• Gerente de Administración y Finanzas• Gerente de Inversión Privada• Gerente Legal.• Jefe de la Oficina de Planeamiento y Mejora Continua.
2	Elección de Candidato Criterios	Cada miembro de Comité deberá proponer hasta dos candidatos por cada Gerencia, Departamento u Oficina que considere clave para suceder cada puesto de AMSAC. Estos candidatos deberán cumplir los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none">i) Ser trabajador de AMSAC.ii) Tener una antigüedad no menor de un (1) año de servicios ininterrumpidos en la empresa como trabajador, en las siguientes categorías:<ul style="list-style-type: none">- Nivel gerencial: Los sucesores propuestos deberá tener categoría de Jefe y/o Supervisor.- Nivel Jefatura: Los sucesores propuestos deberán tener categoría de Supervisor y/o Especialista.iii) No haber sido sancionado con medida disciplinaria de suspensión en el último año inmediato anterior.iv) Tener una calificación mínima de 75% en la última evaluación de desempeño por objetivos.v) Conocimiento Técnico para la posición que se propone.vi) Capacidad de Dirección y Liderazgo. Es posible que se pueda señalar que no se proponen candidatos para seleccionar como sucesor.
3	Revisión de Información	Cada miembro de Comité expondrá brevemente los motivos por el cual sugiere la participación de su candidato, debiendo enfatizar en lo siguiente: <ul style="list-style-type: none">• Motivos por el cual propone su promoción.• Trayectoria académica, profesional y fortalezas que destaca el candidato sucesor .
4	Elección de Dupla de Candidatos Propuestos	Después de la revisión de información de todos los candidatos propuestos, los que queden pasarán a la etapa de Evaluación Psicolaboral, a fin de conocer su nivel de potencial y brechas para asumir la futura posición.
5	Resultados	El Comité conocerá los resultados de potencial y programará una entrevista con los candidatos con mejor calificación.
6	Entrevistas	El Comité designará a los miembros que participarán de la entrevista final de los candidatos con mejor calificación, a fin de realizar una retroalimentación a los resultados obtenidos.
7	Programa de Cierre de Brechas	Después de la entrevista, y seleccionado el candidato por cada Gerencia, Departamento u Oficina, se lo derivará la Oficina de Gestión Humana para el inicio del Programa de Cierre de Brechas y entrenamiento hacia la nueva posición.



Plan de Sucesiones Plan

Código: S5.2.4.PL1

Versión: 00

Fecha: 10-09-2020

Anexo N° 2 Presupuesto del Plan de Sucesión 2020

DESCRIPCION DEL GASTO / JUSTIFICACION	Monto
EVALUACIÓN DE POTENCIAL	4,000.00
FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS TECNICOS	12,800.00
FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIRECTIVAS	6,000.00
FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	6,000.00
MONTO TOTAL	28,800.00