

RESOLUCIÓN Nº 016-2021-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL

Lima, 07 de julio del 2021.

VISTOS:

La Resolución Gerencial Nº 051-2016-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL, de fecha 26 de julio de 2016, que dejó sin efecto el "Manual de Clasificador de Cargos de ENACO S.A." aprobado por Resolución Gerencial Nº 053-2003-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL del 31 de diciembre del 2003.



CONSIDERANDO:

Que, la Empresa Nacional de la Coca Sociedad Anónima es una empresa del Estado bajo el ámbito de FONAFE, dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y demás normas conexas.

Que, mediante Oficio SIED N° 150-2015/DE/FONAFE, de fecha 30 de abril del 2015, FONAFE planteó al Directorio de ENACO S.A. que elabore un Plan para Fortalecer ENACO S.A. que debía incluir la modificación de la estructura orgánica acorde a sus necesidades, la modificación de la escala remunerativa para contratar personal idóneo, mejorar los controles para la actividad comercial, determinar la demanda actual de la hoja de coca para consumo tradicional a fin de dimensionar la cantidad que requiere comprar ENACO S.A. para abastecer dicho mercado, actualizar la base de datos de productores de hoja de coca en coordinación con diferentes instituciones -principalmente con la PCM y DEVIDA-, identificación de los predios de hoja de coca de propiedad de los productores incluidos en la base de datos antes mencionada, generar convenios con diversas entidades del Estado.

Que, mediante Acuerdo de Directorio Nº 025-2015 de ENACO S.A., de fecha 23 de julio del 2015, se acordó iniciar el proyecto de «Rediseño Organizacional de ENACO S.A.» por un período de 12 meses, iniciando el 1 de agosto del 2015, para cumplir lo señalado por FONAFE en el Oficio SIED Nº 150-2015/DE/FONAFE, procediendo a la revisión y modificación de los instrumentos de gestión.

Que, mediante Acuerdo de Directorio Nº 018-2016 de ENACO S.A., de fecha 11 de marzo del 2016, se amplió el plazo del «Rediseño Organizacional de ENACO S.A.» hasta diciembre del 2018.

Que, por Resolución Gerencial Nº 051-2016-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL, de fecha 26 de julio de 2016, se dejó sin efecto el "Manual Clasificador de Cargos de ENACO S.A." que fuera aprobado por Resolución Gerencial Nº 053-2003-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL del 31 de diciembre de 2003, así también se dispuso que, transitoriamente mientras duró el proceso de rediseño organizacional- el perfil de los puestos a contratar,

Sede Comercial: Calle Tenerías Na 103, San Sebastián, Cusco Teléf.: (084) 582007

Sede Industrial: Av. Universitaria Na 602, San Miguel , Lima Teléf.: 2637219

Sede Administrativa : Av. Arequipa Na 4528, Miraflores , Lima Teléf.: 6584706



o de los exigidos para ocupar cargos producto de movimientos internos, serían propuestos por las áreas usuarias a la Oficina de Planeamiento, Desarrollo e Informática, visados por el Coordinador de Proyectos y aprobado por la Gerencia General, estableciendo criterios detallado en el Anexo Nº 1 que formó parte de dicha resolución gerencial.

Que, el cargo denominado Coordinador de Proyectos estuvo clasificado dentro del Grupo ocupacional de Especialista, como personal de confianza, dependiente de la Gerencia General, como soporte para el «Rediseño Organizacional de ENACO S.A.».



Que, a partir del Acuerdo de Directorio Nº 003-2018/006-FONAFE, de fecha 26 de junio del 2018, recién se incorpora en la Directiva Corporativa de Gestión la disposición de que las Empresas deban contar con un Manual de Perfiles de Puestos por Competencias, aprobado por su Gerencia General, considerando los mínimos requisitos técnicos y de competencias requeridos para cada puesto de las categorías ocupacionales.

Que, en Sesión de Directorio Nº 003-2020 de ENACO S.A., de fecha 19 de febrero del 2020, el Gerente General de aquel entonces elevó al Pleno del Directorio el Informe Nº 021-2020.ENACO S.A./GERENCIA GENERAL como Informe Final del Proyecto de Rediseño Organizacional, de lo que tomó conocimiento el Directorio de ENACO S.A.



Que, mediante Acuerdo de Directorio Nº 043-2020 de ENACO S.A., de fecha 17 de noviembre del 2020, se retiró la confianza a la persona que ocupó el cargo de Coordinador de Proyectos, teniendo como último día de labores el 30 de noviembre del 2020, conforme a la Carta Nº 119-2020-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.

Que, mediante Acuerdo de Directorio Nº 003-2021/003-FONAFE, de fecha 10 de mayo del 2021, se modificó la Directiva Corporativa "Directiva Corporativa de Gestión Empresarial", manteniendo el punto 8.1.4. (Perfiles de puestos) que dispone que las Empresas deben contar con un Manual de Perfiles de Puestos por Competencias, aprobado por su Gerencia General, considerando los mínimos requisitos técnicos y de competencias requeridos para cada puesto de las categorías ocupacionales.

Que, al no estar ocupada la plaza de Coordinador de Proyectos, siendo física y jurídicamente imposible e innecesario que los perfiles de puestos sean visados por dicho titular, a fin de no retardar las convocatorias de personal, resulta imprescindible modificar y actualizar lo establecido en el artículo segundo de la Resolución Gerencial N° 051-2016-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL, de fecha 26 de julio de 2016, mediante Resolución de Gerencia General, mientras los órganos competentes elaboran el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias que dispone FONAFE, para la revisión y aprobación de la Gerencia General.

Que, conforme a las atribuciones conferidas a la Gerencia General sobre la administración y gestión de la empresa en el artículo 34 y el artículo 35 inciso c) del Estatuto Social y en los artículos 405 y 406 inciso o) del Reglamento de Organización y Funciones de ENACO S.A.;

Sede Comercial:

Calle Tenerías Nº 103, San Sebastián, Cusco

Sede Industrial:

Av. Universitaria Na 602, San Miguel, Lima

Teléf.: 2637219

Teléf.: (084) 582007

Sede Administrativa : Av. Arequipa Na 4528, Miraflores , Lima

Teléf.: 6584706



RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR el artículo segundo de la Resolución Gerencial Nº 0512016-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL, de fecha 26 de julio del 2016, con el siguiente texto: «Disponer que, a partir de la fecha -transitoriamente y hasta la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos por Competencias que dispone FONAFE- el perfil de los puestos que se requieran contratar, o de los exigidos para ocupar cargos producto de movimientos internos de personal, serán propuestos por las áreas usuarias a la Oficina de Recursos Humanos, quienes se encargarán de elaborar los perfiles respectivos, con el visado de la Analista de Selección y Desarrollo y aprobados por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos»



ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Informática la actualización de la Ficha de Procedimiento de Atracción y Selección de Colaboradores, conforme con lo dispuesto en esta Resolución de Gerencia General, así como la difusión correspondiente.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos el cumplimiento de los extremos de la presente resolución y el inicio de la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos por Competencias que dispone la "Directiva Corporativa de Gestión Empresarial" de FONAFE, en coordinación para la revisión y aprobación de la Gerencia General.

Registrese, comuniquese y cúmplase.

CC.
Oficina de Recurso Humanos.
Gerencia de Planeamiento, Presupuesto e Informática.
Gerencia de Administración y Finanzas.
Oficina Asesoría Jurídica.
Oficina de Control Selectivo.
Archivo.



Sede Comercial:

Calle Tenerías Nº 103, San Sebastián, Cusco

Sede Industrial :

Av. Universitaria Nª 602, San Miguel , Lima

Teléf.: 2637219

Teléf.: (084) 582007

Sede Administrativa: Av. Ar

Av. Arequipa Nº 4528, Miraflores , Lima

Teléf.: 6584706



EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.

GERENCIA GENERAL

FECHA: 2 7 JUL 2016

REG DOC 4/36.8.8 REG EXP 35089

RESOLUCION GERENCIAL N° 05/ -2016-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL

Cusco, 26 de julio 2016

CONSIDERANDO:

THE THE THE THEFT TO THE TREET TO THE TREET

9.45

Que, ENACO S.A mediante Acuerdo de Directorio Nº 025 de fecha 23 de julio 2015 inició el proyecto "Rediseño Organizacional" con la finalidad de dar cumplimiento a las recomendaciones efectuadas por FONAFE en su Oficio SIED 150-2015/DE/FONAFE del 30 de abril 2015 respecto a la modificación de la estructura orgánica de la Empresa para adecuarta a las necesidades de mercado, lo cual implica reevaluar su modelo de gestión.

Que, dentro de los aspectos concernientes al proyecto "Rediseño Organizacional" se encuentra la revisión y modificación de los documentos de gestión, entre los cuales se tiene el documento denominado "Manual Clasificador de Cargos de ENACO S.A." donde actualmente se encuentran definidas las funciones y perfil de los puestos de la empresa.

Que, de la revisión del "Manual Clasificador de Cargos de ENACO S.A." se advierte que este es un documento normativo modificado por última vez en diciembre de 2003, el mismo que no se encuentra previsto en la Directiva de Gestión de FONAFE, modificada y aprobada mediante la Resolución de Dirección Ejecutiva Nº 109-2015/DE-FONAFE del 01.DIC.2015, Capitulo IV Gestión de Personal, Numeral 4.2.2. Cuadro de Asignación de Personal, en el cual señala que todo cargo CAP debe contar con un perfil aprobado y deberá ser registrado en el Manual de Organización y Funciones (MOF).

Que el actual "Manual Clasificador de Cargos de ENACO S.A." por falta de mantenimiento contiene información de funciones de cargo y perfiles de puesto euyo contenido es propio del Manual de Organización y Funciones (MOF), creando duplicidad normativa y eventualmente confusión para aspectos de gestión de los recursos humanos y de la gestión del talento.

Que el actual "Manual Clasificador de Cargos de ENACO S.A." es un documento normativo común en entidades del Estado cuyo régimen laboral es público lo cual difiere con las empresas del Estado cuyo régimen laboral corresponde al régimen laboral de la actividad privada, conforme a lo dispuesto en la sétima disposición complementaria, transitoria y modificatoria de la del Decreto Legislativo 1031, que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado. En ese sentido los trabajadores de ENACO S,A se encuentran comprendidos bajo los alcances del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley del Fomento del Empleo Decreto Legislativo Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



Que, con la finalidad de contar con perfiles de puesto acordes a la naturaleza de las funciones de ENACO S.A, se viene elaborando un Manual de Organización y Funciones que los incluye, sin embargo hasta su emisión, es conveniente avanzar con

la adecuación normativa y de requisitos a cumplir en procesos de selección y de gestión interna de recursos humanos.

Que, conforme a las atribuciones conferidas a la Gerencia General en el Estatuto Social y Reglamento de Organización y Funciones de la Empresa;

SE RESUELVE:

<u>Artículo Primero</u>.- Dejar sin efecto el "Manual Clasificador de Cargos de ENACO S.A.", aprobado mediante Resolución Gerencial N° 053-2003-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL del 31.DIC.2003.

<u>Artículo Segundo</u>.- Disponer que a partir de la fecha, transitoriamente y por encontrarse ENACO S.A en ejecución del proceso de Rediseño Organizacional; el perfil de los puestos que se requiera contratar, o de los exigidos para ocupar cargos producto de movimientos internos de personal serán propuestos por las áreas usuarias a la Oficina de Planeamiento Desarrollo e Informática, visados por el Coordinador de Proyectos y aprobados por la Gerencia General.

Para la elaboración de los perfiles de puesto que se requieran contratar, se observarán los criterios establecidos en los lineamientos detallados en el Anexo Nº 01 que forman parte de la presente resolución.

<u>Artículo Tercero</u>.- Encargar a la Gerencia Administrativa Financiera el cumplimiento de la presente resolución y a la Oficina de Planeamiento Desarrollo e Informática, la difusión correspondiente.

Registrese y Comuniquese.

EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.

LIC. RAFAEL CANOVAS PETROZZI Gerente General (e)

C.C.

GAF/OPDI/OAJ/OCI/OCS



HILLIAN HILLIAN HAR HAR HAR HAR HAR HAR CONTRACTOR

NACO

LINEAMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN PROGRESIVA DE PERFILES IDEALES Y MÍNIMOS

El "perfil ideal" se define como el conjunto de características que debe cumplir idóneamente un profesional para ocupar un determinado puesto de trabajo y lograr la excelencia en la gestión de su área o la empresa.

El "perfil mínimo" se define como el conjunto de características básicas o generales que debe cumplir un profesional para ocupar un determinado puesto de trabajo y que le permita lograr un desempeño adecuado en la gestión de su área o empresa.

En este sentido, la organización requiere de la implementación de diferentes estrategias de formación, desarrollo y remuneración, que potencien el crecimiento de sus colaboradores y permitan que, en un mediano plazo, en su totalidad se alcancen los perfiles mínimos de funcionamiento.

Por esta razón el desarrollo de **perfiles mínimos**, debe ser entendido como el punto de partida para el desarrollo de la persona en un determinado puesto de trabajo y que le permita acercarse o llegar al perfil ideal o idóneo; esto a fin de que la organización centre sus esfuerzos en que sus colaboradores alcancen éstos niveles de formación y competencias, a fin de contribuir con el óptimo funcionamiento de la Empresa.

Para la construcción de los perfiles mínimos, se han definido los niveles académicos por puestos tipo que se muestran a continuación, los cuales específicamente señalan la exigencia académica y cuando se requieren profesionales titulados y/o colegiados, no siendo exigibles mayores atributos en donde no se señale:

Puesto	Perfil requerido
Gerentes	Titulado o bachiller con maestria
Jefes de oficina*	Bachilleres
Director técnico	Químico Farmacéutico titulado / colegiado
Contador General	Contador titulado / colegiado
Asesor legal	Abogado titulado / colegiado
Supervisor de comercio nacional, Administradores de agencia, coordinadores de área	Bachilleres
Auditor	Contador titulado / colegiado
Analistas, analista comercial, analista administrativo / contable	Bachilleres
Asistente de Gerencia	Titulado de Carrera Técnica
Asistentes de área	Egresado
Representante de ventas (industrial)	Egresado de Carrera Técnica
Responsables de unidad operativa, Responsable de almacén, Representantes de control y fiscalización.	Egresado
Representante de ventas (tradicional)	Secundaria completa
Auxiliar de área	Egresado de Carrera Técnica
Auxiliar de almacén, operarios, choferes	Secundaria completa

(*) Para el puesto de Jefe de Asesoría Legal se requiere un profesional titulado y Colegiado.