

**POLÍTICA DE DESCRIPCIÓN DE PUESTO Y SELECCIÓN DEL GERENTE
GENERAL, DEL AUDITOR INTERNO Y DE LOS FUNCIONARIOS QUE LE
REPORTAN DIRECTAMENTE AL GERENTE GENERAL**

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHIQUIMULJÁ, R. L.

CONSIDERANDO

Que la Ley General de Cooperativas preceptúa que estas entidades se registran en su organización y funcionamiento de conformidad con dicha ley y su reglamento, y en su artículo diez establece que los estatutos contienen las normas fundamentales para su funcionamiento, siendo de esta manera como la cooperativa cuenta con un estatuto debidamente aprobado, que le confiere al Consejo de Administración la facultad y atribución de aprobar los documentos normativos, es decir reglamentos y manuales para el correcto funcionamiento de la entidad cooperativa, y dentro de este concepto es de relevante importancia establecer normas para la sucesión de los ejecutivos principales de la cooperativa.

CONSIDERANDO

Que la normativa específica de gobierno cooperativo, establece la obligatoriedad de una política de puesto y selección del gerente general, del auditor interno y de los funcionarios que le reportan directamente al gerente general.

CONSIDERANDO

Que es necesario establecer las directrices y procedimientos para determinar el perfil, descriptor de funciones y atribuciones, así como el procedimiento para la selección del gerente general, del auditor interno y de los funcionarios que le reportan directamente al gerente general,

POR TANTO:

De conformidad con el artículo No. 36, inciso c) del estatuto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chiquimuljá, R. L.

ACUERDA

Aprobar la siguiente:

POLÍTICA DE PUESTO Y SELECCIÓN DEL GERENTE GENERAL, DEL AUDITOR INTERNO Y DE LOS FUNCIONARIOS QUE LE REPORTAN DIRECTAMENTE AL GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHIQUIMULJÁ, R. L.

CAPITULO I

OBJETIVOS Y ASPECTOS GENERALES DE LA POLÍTICA

Artículo 1. OBJETIVO GENERAL. El objetivo de la presente política es establecer los mecanismos y procedimientos a utilizar para la descripción de puesto y selección del gerente general, del auditor interno y de los funcionarios gerenciales que le reportan directamente al gerente general.

Artículo 2. OBJETIVO ESPECÍFICO. Establecer las directrices para elaborar y actualizar el descriptor de puestos y la forma en que se debe seleccionar al gerente general, el auditor interno y los funcionarios que le reportan directamente al gerente general.

Artículo 3. DEFINICIONES. Para una mejor comprensión de la presente política, se citan las definiciones de los principales términos utilizados:

a. Descriptor de puesto:

Es el listado de las funciones y atribuciones establecidas para un puesto laboral.

b. Perfil del puesto:

Es el nivel académico, habilidades y experiencias solicitadas para un puesto laboral

c. Funcionarios gerenciales que le reportan directamente al gerente general:

En esta clasificación se cita al gerente de negocios, gerente financiero administrativo y el coordinador de talento humano.

d. Actualización del perfil y descriptor de puestos:

Procedimiento de revisión del perfil y las descripciones de funciones y atribuciones de los puestos laborales.

e. Proceso de selección de personal:

Conjunto de procedimientos establecidos para seleccionar a una persona, de 2 o más candidatos, para cubrir una plaza vacante o nueva.

f. Comité de gobierno cooperativo:

Comité designado para el análisis e implementación de las políticas de gobierno cooperativo.

CAPITULO II

RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PERFIL Y DESCRIPTOR DE PUESTOS

Artículo 4. PERFIL Y DESCRIPTOR DE PUESTOS. Los perfiles y descriptores de puestos que se considerarán en la presente política, son:

- a) Gerente general
- b) Auditor interno
- c) Equipo gerencial que le reporta directamente al gerente general:
 - Gerente administrativo financiero
 - Gerente de negocios
 - Jefe de talento humano

Artículo 5. ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES Y DESCRIPTORES DE PUESTOS. Para elaborar y actualizar los perfiles y descriptores de puestos, considerados en la presente política, se aplicará el procedimiento siguiente:

- a) Perfil de puesto y descriptor de gerente general: Debe ser elaborado y actualizado por el coordinador de talento humano y presentado al comité de gobierno cooperativo, quien analizará el mismo y podrá proponer los cambios necesarios.
Para la actualización del perfil y descriptor de puestos, se debe considerar todas las funciones y atribuciones que desempeña el gerente general y las funciones que es necesario desempeñar para lograr los objetivos del puesto y los resultados esperados por la cooperativa. El citado proceso deberá ser documentado por el departamento de talento humano.
El comité de gobierno cooperativo deberá dejar detallado en el acta suscrita, el análisis, modificaciones o aportes realizados en el proceso de revisión del perfil y descriptor del puesto de gerente general.
El documento del perfil y descriptor de funciones del gerente general, deberá indicar quien lo elaboró y quien lo revisó, posteriormente debe ser trasladado al consejo de administración para su debido análisis y aprobación.
Una vez aprobado, se deberá citar el punto y número de acta de la aprobación del mismo.
- b) Perfil de puesto y descriptor del auditor interno: Debe ser elaborado y actualizado por el coordinador de talento humano y presentado al comité de auditoría interna o en ausencia de este al comité de gobierno cooperativo, quien analizará el mismo y podrá proponer los cambios necesarios.
Para la actualización del perfil y descriptor de puestos, se debe considerar todas las funciones y atribuciones que desempeña el auditor interno y las funciones que es

necesario desempeñar para lograr los objetivos del puesto y los resultados esperados por la cooperativa. El citado proceso deberá ser documentado por el departamento de talento humano.

El comité de auditoría interna o el de gobierno cooperativo deberá dejar detallado en el acta suscrita, el análisis, modificaciones o aportes realizados en el proceso de revisión del perfil y descriptor del puesto de auditor interno.

El documento del perfil y descriptor de funciones del auditor interno, deberá indicar quien lo elaboró y quien lo revisó, posteriormente debe ser trasladado al consejo de administración para su debido análisis y aprobación.

Una vez aprobado, se deberá citar el punto y número de acta de la aprobación del mismo.

- c) Perfil de puesto y descriptor de los funcionarios gerenciales que reportan al gerente general: Los perfiles y puestos del gerente administrativo y financiero, así como del gerente de negocios, deben ser elaborados y actualizados por el coordinador de talento humano y presentado al gerente general, quien analizará el mismo y podrá proponer los cambios necesarios.

Para la actualización del perfil y descriptor de puestos, se debe considerar todas las funciones y atribuciones que desempeñan los gerentes financiero administrativo y de negocios y las funciones que es necesario desempeñar para lograr los objetivos del puesto y los resultados esperados por la cooperativa. El citado proceso deberá ser documentado por el departamento de talento humano.

Del análisis realizado por el gerente general deberá ser emitido un documento, en el que se cite los aspectos evaluados y las modificaciones propuestas.

El documento del perfil y descriptor de funciones del gerente administrativo financiero y el gerente de negocios, deberá indicar quien lo elaboró y quien lo revisó.

La aprobación de estos perfiles la emitirá el gerente general e informará de tal aprobación al consejo de administración.

- d) Para la elaboración y/o actualización del perfil y descriptor del puesto de coordinador de talento humano, gerencia general designará al auditor interno, o a uno de los gerentes.

Posterior a actualizado el perfil y descriptor, será presentado por la persona designada, al gerente general, quien analizará el mismo y podrá proponer los cambios necesarios.

Para la actualización del perfil y descriptor del puesto, se debe considerar todas las funciones y atribuciones que desempeña el coordinador de talento humano y las funciones que es necesario desempeñar para lograr los objetivos del puesto y los resultados esperados por la cooperativa. El citado proceso deberá ser documentado por el departamento o persona designada.

Del análisis realizado por el gerente general deberá ser emitido un documento, en el que se cite los aspectos evaluados y las modificaciones propuestas.

El documento del perfil y descriptor de funciones del coordinador de talento humano, deberá indicar quien lo elaboró y quien lo revisó. La aprobación de este perfil la emitirá el gerente general e informará de tal aprobación al consejo de administración.

Artículo 6. PLAZO Y FORMA DE ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES Y DESCRIPTORES DE PUESTOS. La revisión y actualización de los perfiles y descriptores de puestos que se consideran en la presente política, debe ser realizada atendiendo los aspectos siguientes:

- a) Se deberá realizar la actualización a solicitud de auditoría interna o de entes externos como el Fondo de Garantía. Asimismo, a solicitud del comité de gobierno cooperativo o consejo de administración.
- b) Cuando sea realizado proceso de selección para cubrir vacantes, en las que no fue posible aplicar el plan de sucesión
- c) Cuando no exista solicitud de actualización, esta deberá ser realizada por lo menos una vez al año, de preferencia antes de ser elaborado el plan empresarial que entrará en vigencia el año siguiente, para considerar los efectos que pueda tener en el presupuesto.

CAPITULO III

SELECCIÓN DEL GERENTE GENERAL, DEL AUDITOR INTERNO Y DE LOS FUNCIONARIOS GERENCIALES QUE LE REPORTAN DIRECTAMENTE AL GERENTE GENERAL

Artículo 7. SELECCIÓN DEL GERENTE GENERAL. Para la selección del gerente general se deberá considerar el procedimiento siguiente:

- a) El responsable de la selección es el Consejo de Administración con el apoyo del comité de gobierno cooperativo y el departamento de talento humano.
- b) En primera instancia se debe aplicar la política de sucesión de los principales puestos de la cooperativa y en los casos que los entes correspondientes determinen que no existe personal con el perfil idóneo, deberán de informar al consejo de administración.
- c) El consejo de administración deberá solicitar al comité de gobierno cooperativo que inicie con el proceso de selección del gerente general, en los casos que no se pueda aplicar el plan de sucesión establecido en la respectiva política.
- d) El comité de gobierno cooperativo, verificará que esté actualizado el perfil y descriptor del puesto de gerente general, según las exigencias del puesto o las

estrategias de crecimiento o posicionamiento que la cooperativa establezca, posteriormente solicitará al departamento de talento humano de la cooperativa o a empresas externas, realizar la convocatoria para cubrir la vacante.

- e) A los candidatos que participen en el proceso, el departamento de talento humano o empresa externa revisará que cumplan con el perfil establecido y a quienes sean precalificados, realizará las pruebas psicométricas correspondientes. Trasladará al comité de gobierno cooperativo el resultado de las pruebas psicométricas, con el respectivo análisis realizado.
- f) El comité de gobierno cooperativo, con el apoyo de talento humano de Fenacoac, de la cooperativa o empresa externa, elaborará una prueba técnica y estructurará una entrevista técnica o un caso práctico de habilidades gerenciales, para evaluar a los candidatos a ocupar el cargo de gerente general.
Del proceso de evaluación y entrevista técnica, el comité de gobierno cooperativo realizará una preselección de por lo menos 2 aspirantes, para ser trasladados al consejo de administración.
De los aspirantes trasladados al consejo de administración, el comité de gobierno cooperativo deberá realizar la presentación correspondiente, citando los aspectos más relevantes evaluados y las fortalezas, experiencia o habilidades importantes observados en cada candidato.
- g) El consejo de administración tomará la decisión de la contratación del gerente general, tomando en consideración el procedimiento antes citado y en los casos que consideren no elegible a ninguno de los candidatos presentados, deberán solicitar que se inicie de nuevo el proceso.

Artículo 8. SELECCIÓN DEL AUDITOR INTERNO. Para la selección del auditor interno se deberá considerar el procedimiento siguiente:

- a) El responsable de la selección es el Consejo de Administración con el apoyo del comité de auditoría interna y el departamento de talento humano.
- b) En primera instancia se debe aplicar la política de sucesión de los principales puestos de la cooperativa y en los casos que los entes correspondientes determinen que no existe personal con el perfil idóneo, deberán de informar al consejo de administración.
- c) El consejo de administración deberá solicitar al comité de auditoría interna que inicie con el proceso de selección del auditor interno, en los casos que no se pueda aplicar el plan de sucesión establecido en la respectiva política.
- d) El comité de auditoría interna, verificará que esté actualizado el perfil y descriptor del puesto de auditor interno, según las exigencias del puesto, posteriormente solicitará al departamento de talento humano de la cooperativa o a empresas externas, realizar la convocatoria para cubrir la vacante.

- e) A los candidatos que participen en el proceso, el departamento de talento humano o empresa externa revisará que cumplan con el perfil establecido y a quienes sean precalificados, realizará las pruebas psicométricas correspondientes. Trasladará al comité de auditoría interna el resultado de las pruebas psicométricas, con el respectivo análisis realizado.
- f) El comité de auditoría interna, con el apoyo de talento humano o empresa externa, elaborará una prueba técnica y estructurará una entrevista técnica, para evaluar a los candidatos a ocupar el cargo de auditor interno.
Del proceso de evaluación y entrevista técnica, el comité de auditoría interna realizará una preselección de por lo menos 2 aspirantes, para ser trasladados al consejo de administración.
De los aspirantes trasladados al consejo de administración, el comité de auditoría interna deberá realizar la presentación correspondiente, citando los aspectos más relevantes evaluados y las fortalezas, experiencia o habilidades importantes observados en cada candidato.
- g) El consejo de administración tomará la decisión de la contratación del auditor interno, tomando en consideración el procedimiento antes citado y en los casos que consideren no elegible a ninguno de los candidatos presentados, deberán solicitar que se inicie de nuevo el proceso.
- h) La contratación del auditor interno podrá ser como empleado en relación de dependencia o como servicio outsourcing.

Artículo 9. SELECCIÓN DE LOS GERENTES DE NEGOCIOS Y ADMINISTRATIVO FINANCIERO. Para la selección de los gerentes de negocios y administrativo financiero se deberá considerar el procedimiento siguiente:

- a) El responsable de la selección es el gerente general con el apoyo del departamento de talento humano.
- b) En primera instancia se debe aplicar la política de sucesión de los principales puestos de la cooperativa y en los casos que no exista personal con el perfil idóneo, deberá solicitar al departamento de talento humano realizar la respectiva convocatoria para cubrir la o las vacantes.
- c) Gerencia general, verificará que esté actualizado el perfil y descriptor del puesto, según las exigencias del puesto, posteriormente solicitará al departamento de talento humano de la cooperativa o a empresas externas, realizar la convocatoria para cubrir la vacante.
- d) A los candidatos que participen en el proceso, el departamento de talento humano o empresa externa revisará que cumplan con el perfil establecido y a quienes sean precalificados, realizará las pruebas psicométricas correspondientes. Trasladará al gerente general el resultado de las pruebas psicométricas, con el respectivo análisis realizado.

- e) El gerente general, con el apoyo de talento humano o empresa externa, elaborará una prueba técnica y estructurará una entrevista técnica, para evaluar a los candidatos a ocupar las vacantes.
- f) Posterior a realizadas las evaluaciones, el gerente general tomará la decisión de la contratación del o los gerentes, tomando en consideración el procedimiento antes citado y en los casos que consideren no elegible a ninguno de los candidatos presentados, deberá solicitar al departamento de talento humano que se inicie de nuevo el proceso.

Artículo 10. SELECCIÓN DEL JEFE DE TALENTO HUMANO. Para la selección del jefe de talento humano se deberá considerar el procedimiento siguiente:

- a) El responsable de la selección es el gerente general con el apoyo del departamento de talento humano o departamento que sea designado.
- b) En primera instancia se debe aplicar la política de sucesión de los principales puestos de la cooperativa y en los casos que no exista personal con el perfil idóneo, deberá solicitar al departamento de talento humano o departamento designado, realizar la respectiva convocatoria para cubrir la o las vacantes.
- c) A los candidatos que participen en el proceso, el departamento de talento humano o empresa externa revisará que cumplan con el perfil establecido y a quienes sean precalificados, realizará las pruebas psicométricas correspondientes. Trasladará al gerente general el resultado de las pruebas psicométricas, con el respectivo análisis realizado.
- d) El gerente general, con el apoyo del departamento o comité que designe o empresa externa, elaborará una prueba técnica y estructurará una entrevista técnica, para evaluar a los candidatos a ocupar las vacantes.
- e) Posterior a realizadas las evaluaciones, el gerente general tomará la decisión de la contratación del jefe de talento humano, tomando en consideración el procedimiento antes citado y en los casos que consideren no elegible a ninguno de los candidatos presentados, deberá solicitar al departamento de talento humano o departamento designado que se inicie de nuevo el proceso.

Artículo 11. COMUNICACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El gerente general informará al consejo de administración de las selecciones realizadas de los funcionarios gerenciales que le reportan directamente al gerente general.

Artículo 12. CUANDO SOLO EXISTE UN CANDIDATO CON EL PERFIL IDÓNEO. En los casos procesos de selección que participen varios candidatos y solo uno es precalificado por gerencia general o el comité de apoyo al consejo de administración, se deberá informar al consejo de administración y solicitar autorización para continuar con el proceso o en caso de denegatoria, se deberá iniciar de nuevo.

Para solicitar la autorización antes citada, se deberá fundamentar la petición.

CAPITULO IV

INTERPRETACION, MODIFICACION Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA

Artículo 13. Los casos no previstos en la presente política serán resueltos por el Consejo de Administración.

Artículo 14. Cualquier duda sobre la interpretación y aplicación de esta política será resuelta por el Consejo de Administración de la cooperativa.

Artículo 15. Esta política únicamente podrá ser modificada por el Consejo de Administración de la institución, órgano que revisará la misma una vez al año o cuando las circunstancias lo ameriten y podrá modificarla.

Artículo 16. Se establece el plazo del 01 de septiembre al 31 de diciembre de 2023, para capacitar a los colaboradores de la cooperativa, que intervienen en los procedimientos a aplicar en la presente política.

Se delega a gerencia general para coordinar la capacitación a los colaboradores que corresponde la aplicación de la presente política.

Artículo 17. La vigencia de la política de perfil de puesto y selección del gerente general, auditor interno y funcionarios gerenciales que le reportan directamente al gerente general, se cita a continuación:

Nombre de la política	Acta y fecha de aprobación	Vigencia
Política de perfil y selección del gerente general, auditor interno y funcionarios gerenciales que reportan al gerente general.	Acta 28/2023 del 22 de septiembre de 2023	01/01/2024

Integrantes del consejo de administración que aprobaron la presente política:

Keysi Adela Avila Ortíz
Presidente

Wendy Yessenia Duarte Navas
Vice presidente

Oscar Alfonso Ramírez Miguel
Secretario

Julio César Hernández Ortiz
Vocal I

Arnulfo Isaac Arévalo López
Vocal II