

POLÍTICA DE SUCESIÓN DEL GERENTE Y EJECUTIVOS A NIVEL GERENCIAL

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 sucesión del gerente general y de los ejecutivos a nivel gerencial.

CONSIDERANDO

Que es necesario establecer las directrices y procedimientos para la sucesión del gerente general y los ejecutivos a nivel gerencial,

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:

2

POLÍTICA DE SUCESIÓN DEL GERENTE GENERAL Y EJECUTIVOS A NIVEL GERENCIAL 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 sucesión del gerente general y ejecutivos a nivel gerencial, para minimizar el riesgo de sucesión, así como la sucesión de los ejecutivos de la cooperativa que desempeñan funciones importantes.

Artículo 2. OBJETIVO ESPECÍFICO. Establecer la ruta para cubrir las vacantes que se puedan producir del gerente general, de los ejecutivos a nivel gerencial y de los ejecutivos que desempeñan funciones importantes, para garantizar la continuidad de las operaciones de la cooperativa, a nivel estratégico y financiero.

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

a. Brecha:

Déficit de competencias, requisitos académicos, experiencia y conocimientos del sucesor en relación con el puesto clave de acuerdo con el perfil de puesto clave.

b. Candidatos Potenciales:

Son todos aquellos colaboradores que ocupan un puesto laboral inmediato por jerarquía o funciones, a quienes se les puede desarrollar las aptitudes, cualidades y requisitos para ocupar un puesto gerencial.

c. Plan de sucesión:

Es un procedimiento que se aplicará para identificar a los colaboradores de la cooperativa que podrán suceder a gerencia general y altos ejecutivos a nivel gerencial, con las competencias necesarias para los puestos a cubrir.

d. Ejecutivos a nivel gerencial:

Adicional a gerencia general, se consideran ejecutivos a nivel gerencial a: Gerente de negocios y gerente administrativo financiero.

e. Ejecutivos a nivel medio con funciones importantes:

Por las funciones que desempeñan en la cooperativa, los ejecutivos a nivel medio con funciones importantes, son: Supervisión de agencias, oficial de cumplimiento, contador general auditor interno y jefe de informática.

f. Riesgo de sucesión:

Es la posibilidad que la cooperativa incurra en pérdidas económicas o de reputación por omitir un plan de continuidad de la entidad mediante la sucesión de la gerencia general, ejecutivos a nivel gerencial y ejecutivos a nivel medio con funciones importantes, especialmente en los casos en los que estos cambios se producen de una manera acelerada o inesperada.

g. Sucesor:

Es el colaborador o colaboradores, dentro de los candidatos potenciales, con menor brecha para ocupar un puesto ejecutivo dentro de la cooperativa.

CAPITULO II

RESPONSABLES DEL DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN

Artículo 4. RESPONSABLES DEL PLAN DE SUCESIÓN. Para la ejecución del plan de sucesión, los responsables son:

- a) Consejo de administración, en lo referente a la ejecución del plan de sucesión de la gerencia general de la cooperativa.
- b) Gerencia general en la ejecución del plan de sucesión de los ejecutivos a nivel gerencial
- c) Gerencia general y ejecutivos a nivel gerencial para aplicar el plan de sucesión de los ejecutivos de mandos medios con funciones importantes

Artículo 5. FUNCIONES ASIGNADAS AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO. El departamento de talento humano, para la ejecución de la presente política, deberá realizar las actividades siguientes:

- a) Identificar, de acuerdo a las aptitudes, experiencia, nivel académico y conocimientos, a los sucesores de los puestos clave objeto de sucesión.
- b) Proponer los candidatos a sucesores. Presentar al consejo de administración, comité de gobierno cooperativo o equipo gerencial, los candidatos identificados.
- c) Ejecutar los planes de acción necesarios para reducir la brecha entre los potenciales candidatos a ser sucesores y la persona que actualmente desempeña el puesto.
- d) Diseñar los procedimientos específicos para realizar la convocatoria de los candidatos potenciales y ejecutar procesos de selección interna para proponer los candidatos a sucesores.
- e) Organizar práctica de sucesiones de puestos clave, de tal manera que sean realizados simulacros o pasantías internas para identificar oportunidades de mejora.
- f) Efectuar seguimiento a las pasantías de planes de sucesión y al programa de sucesión en general, para proponer mejoras al proceso.
- g) Coordinar que las vacaciones concedidas a quienes desempeñan puestos objeto de sucesión, sean cubiertas por los sucesores designados.

CAPITULO III

ASPECTOS A CONSIDERAR EN EL PLAN DE SUCESIÓN

Artículo 6. PRINCIPIOS DEL PLAN DE SUCESIÓN. Se ejecutará el plan de sucesión, considerando los principios siguientes:

- a) **Idoneidad:** La sucesión se dará considerando la capacidad y aptitud enfocada en lograr una cooperativa estable financieramente, por lo que para los procesos de sucesión se deberá seleccionar a los candidatos mejor calificados y con capacidad para ocupar los puestos clave.
- b) **Equidad:** Tendrán igual oportunidad de participar en los procesos de sucesión aquellos que se encuentren en las mismas circunstancias de calidades, competencias, habilidades, antigüedad, sin realizar ninguna distinción que pueda considerarse como discriminación.
- c) **Imparcialidad:** Esta Política está diseñada para garantizar justicia con respecto a la ocupación de puestos clave, entre candidatos potenciales internos.
- d) **Objetividad:** Los fundamentos de la sucesión de los puestos clave en la cooperativa se basan en el enfoque unificado del manejo y metodología para apoyar su visión, misión, objetivos y estructura organizacional.
- e) **Sostenibilidad:** El plan de sucesión está diseñado para apoyar la continuidad del negocio y para proporcionar una lista de candidatos potenciales, como una gestión de riesgo de operación con respecto a las vacantes de puestos clave.
- f) **Transparencia:** Esta Política se basa en la rendición de cuentas, informando de manera sistemática, clara y oportuna sobre los objetivos y/u oportunidades ante todas las partes interesadas con respecto a la sucesión de los puestos clave de la cooperativa.

Artículo 7. IDENTIFICACIÓN DE SUCESORES. El departamento de talento humano deberá identificar si existen o no sucesores para los puestos clave de la cooperativa, utilizando el siguiente procedimiento:

- a) Para gerencia general, ejecutivos gerenciales y ejecutivos con funciones importantes, el departamento de talento humano deberá revisar los descriptores de funciones y atribuciones y el perfil de los puestos, y revisará en el personal ubicado en la jerarquía inferior siguiente o en puestos compatibles, si existen candidatos potenciales.
- b) Para identificar los candidatos potenciales deberá verificar que cumplan con el perfil del puesto al que serán propuestos como candidatos, así mismo, la última calificación de evaluación del desempeño debe ser por lo menos aceptable y el candidato deberá firmar un documento donde se compromete a cumplir con el proceso de sucesión y cubrir la brecha del puesto a cubrir, si existiera.

- c) Si los potenciales candidatos cumplen con el perfil del puesto, deberá proceder a realizar lo siguiente:
- Pruebas de liderazgo y confiabilidad
 - Pruebas técnicas de aspectos básicos del puesto a cubrir
 - Entrevista técnica (realizada por el titular del puesto a cubrir)
 - En conjunto con el titular del puesto a cubrir, seleccionar 2 o más candidatos.
- d) Los candidatos seleccionados, serán presentados a:
- Consejo de administración y comité de gobierno cooperativo, conocerán los candidatos a sucesores de la gerencia general de la cooperativa. El comité de gobierno cooperativo, realizará las entrevistas técnicas y propondrá al consejo de administración los candidatos que cumplen con el perfil del puesto a suceder o en su defecto, informará que no existen candidatos.
 - Gerencia general y equipo gerencial, conocerán los candidatos a suceder a ejecutivos a nivel gerencial y ejecutivos de mandos medios con funciones importantes. La entrevista técnica a los candidatos, deberá ser realizada por la persona que desempeña el puesto a suceder. El resultado final de las pruebas realizadas a los candidatos a sucesores será conocido por el equipo gerencial y se designará a la persona o personas que serán nombradas para suceder el puesto que sea necesario cubrir.
De las personas designadas para suceder un puesto vacante de forma permanente o temporal, se informará al consejo de administración en la reunión que tenga dicho órgano directivo, inmediatamente después de la designación realizada.
- e) En los casos que no existan potenciales candidatos con el perfil del puesto, el departamento de talento humano identificará las brechas correspondientes e informará a gerencia general.
- f) Para minimizar las brechas y llevar al perfil adecuado, el departamento de talento humano deberá elaborar un plan de acción con los potenciales candidatos interesados en participar en el proceso de sucesores. En el plan de acción se deberá citar las actividades a realizar y los plazos de cumplimiento de las mismas.
El plan de acción será ejecutado únicamente con el personal de la cooperativa que tenga la iniciativa de ingresar al proceso de preparación para suceder a un puesto superior.
- g) En los departamentos o unidades de la cooperativa que no exista colaboradores con el perfil adecuado para ser candidatos a suceder un puesto importante, que no estén interesados en ingresar al proceso para cubrir las brechas detectadas o que cubrir las brechas demorará un plazo largo, el departamento de talento humano informará al equipo gerencial y solicitará autorización para creación de nueva plaza o sustitución de algún colaborador, para iniciar proceso de convocatoria externa y con ello a corto plazo

tener personal con el perfil, experiencia y conocimientos necesarios para suceder al titular de ese departamento, gerencia o unidad.

Artículo 8. CLASES DE SUCESIÓN. El plan de sucesión se ejecutará en los siguientes casos:

- a) Temporal: Ante la ausencia temporal por vacaciones, viajes, suspensiones del IGSS u otros motivos, del gerente general, ejecutivos gerenciales o ejecutivos de mandos medios con funciones importantes, el departamento de recursos humanos propondrá en conjunto con el jefe de área, los candidatos a suceder en el puesto, cumpliendo los procedimientos establecidos en el artículo 7 de la presente política.
 - b) Permanente: Ante la ausencia permanente de los ejecutivos gerenciales o ejecutivos de mandos medios con funciones importantes, el departamento de recursos humanos propondrá en conjunto con el jefe de área, los candidatos a suceder el puesto, cumpliendo los procedimientos establecidos en el artículo 7 de la presente política.
- En el caso de ausencia permanente del gerente general, el auditor interno o el oficial de cumplimiento, será el consejo de administración el encargado de nombrar a la persona que sucederá en el puesto, cumpliendo las disposiciones de la presente política.

CAPITULO IV

INFORMES Y SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE SUCESIÓN

Artículo 9. EJECUCIÓN DE PLANES DE SUCESIÓN. El departamento de talento humano incluirá en su plan de trabajo anual la identificación de los candidatos potenciales a suceder puestos importantes, las propuestas de candidatos, la identificación de brechas y los planes de acción para cubrir las brechas detectadas en candidatos a sucesores.

La identificación de potenciales candidatos y las brechas detectadas deberá realizarse en el primer trimestre de cada año, aunque de preferencia tendría que ser en enero de cada año.

Artículo 10. PRESENTACIÓN DE INFORMES. El departamento de talento humano deberá presentar un informe trimestral al equipo gerencial y comité de gobierno cooperativo, de la ejecución del plan de sucesión en la cooperativa.

En el informe deberá incluir las acciones realizadas para cubrir las brechas detectadas en los potenciales candidatos y los aspectos que es necesario solicitar autorización al consejo de administración o gerencia general, para contrataciones de capacitaciones externas o autorización de nuevas plazas laborales que cubran las áreas donde no se detecte candidatos a suceder los puestos.

El comité de gobierno cooperativo en sus reuniones periódicas, podrá solicitar información al departamento de talento humano, referente a la ejecución y avance del plan de sucesión.

Artículo 11. EVALUACIÓN A SUCESTORES: Los sucesores designados para cubrir vacaciones, permisos o suspensiones, deberán ser evaluados al concluir el periodo que cubrieron.

La evaluación será realizada por el jefe de área a quien fue cubierto el puesto, con base a las actividades principales del puesto.

La evaluación será trasladada al departamento de talento humano quien deberá verificar si el sucesor desempeñó satisfactoriamente el puesto o si será necesario asignar a otro sucesor en ese puesto.

También deberá realizar una entrevista al sucesor, para obtener sus impresiones del puesto que cubrió y que indique si está en disposición de cubrir nuevamente ese puesto o si desiste del plan de sucesores.

El resultado de la evaluación del sucesor de gerencia general será conocido por el consejo de administración y adicional podrán realizar otras acciones para establecer si es o no la persona idónea para cubrir de forma permanente el puesto (cuando se concrete el caso) o si será necesario capacitar a otro colaborador.

Artículo 12. EVALUACIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN. El departamento de talento humano realizará evaluación al plan de sucesión, identificará oportunidades de mejora e informará de las propuestas para optimizar o hacer más funcional el mismo.

El equipo gerencial y comité de gobierno cooperativo, conocerá los resultados de la evaluación del plan de sucesión.

La evaluación deberá realizarse por los menos cada 6 meses.

El departamento de auditoría interna deberá incluir en su plan de trabajo, la revisión a los procedimientos establecidos en la presente política y los planes de acción que el departamento de talento humano ejecute para cumplir con el plan de sucesión.

CAPITULO V

INTERPRETACION, MODIFICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

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 octubre al 31 de diciembre de 2023, para capacitar a los colaboradores de la cooperativa, que intervienen en los procedimientos a aplicar en el plan de sucesión.

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 sucesión de gerencia general, ejecutivos gerenciales y ejecutivos de mandos medios con funciones importantes, se cita a continuación:

Nombre de la política	Acta y fecha de aprobación	Vigencia
Política de sucesión de gerente y ejecutivos a nivel gerencial.	Acta 28/2023 del 22 de septiembre de 2023	01/01/2024

Integrantes del consejo de administración que aprobaron el presente reglamento:

Keysi Adela Avila Ortíz
Presidente

Wendy Yessenia Duarte Navas
Vice presidente

Oscar Alfonso Ramírez Miguel
Secretario

Julio César Hernández Ortíz
Vocal I

Arnulfo Isaac Arévalo López
Vocal II