



BANTRAB

TU BIENESTAR ES NUESTRO TRABAJO

POLÍTICA PERFIL DESCRIPTOR DE LA ALTA DIRECCIÓN

Tabla de contenido

1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Definiciones	3
4. Lineamientos generales.....	3
5. Gestión del perfil descriptor de puestos.....	4
6. Sistema de gestión.....	5
6.1. Establecimiento del perfil descriptor.....	5
7. Aprobación.....	5

POLÍTICA DE PERFIL DESCRIPTOR DE ALTA DIRECCIÓN

1. Objetivo

Establecen principios, estándares y prácticas para la actualización o creación del perfil descriptor para los miembros de la Alta Dirección; aplicables a las empresas del Grupo Financiero, los cuales deben de estar alineados con la visión, misión y objetivos estratégicos de cada una de ellas.

El proceso de clasificación de puestos de la Alta Dirección constituye una actividad primordial en la gestión humana, pues en estos se fundamenta la responsabilidad, funciones y resultados de las empresas del Grupo Financiero.

2. Alcance

Esta política es de aplicación obligatoria por parte de la Dirección de Gestión Humana, involucrando el cumplimiento de Alta Dirección, sin perjuicio de las demás direcciones que sean sometidas a su aplicación.

3. Definiciones

3.1 Alta Dirección:

Se entenderá como tal, a los Directores de las empresas que conforman al Grupo Financiero que le reporten directamente a Gerente General o directamente a la Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique).

3.2 Descriptor de puesto:

Constituye el detalle pormenorizado de las actividades y la periodicidad con que se realizan; incluyendo en el mismo las responsabilidades y atribuciones de cada puesto.

3.3 Perfil de puesto:

Son las competencias personales, técnicas, profesionales, así como la experiencia y el conocimiento que se requieren en cada puesto; es decir, las características personales, técnicas o profesionales que requiere tener el ocupante del puesto; como es, la formación técnica y/o profesional, experiencia y conocimientos.

4. Lineamientos generales

4.1 La Dirección de Gestión Humana deberá, identificar los puestos considerados como la Alta Dirección de las empresas del Grupo Financiero, en este contexto se han identificado, de forma enunciativa más no limitativa, algunos de los puestos que se mencionan a continuación:

- a) Director de Auditoría
- b) Director de Riesgos
- c) Director de Cumplimiento Antilavado
- d) Director Jurídico
- e) Director Gestión de Información, Estrategia, PMO
- f) Director de Gestión Humana
- g) Director de Desarrollo de Mercados

- h) Director División Comercial
- i) Director División Operaciones y Cartera
- j) Director División de Tecnología
- k) Director División Finanzas y Administración
- l) Gerentes Generales de las empresas que conforman el Grupo Financiero de los Trabajadores o que en el futuro lo conformen.

4.2 Como premisa fundamental el perfil de un miembro de Alta Dirección debe de cumplir con los requisitos de solvencia, honorabilidad, idoneidad, conocimientos y experiencia en el negocio bancario, financiero y de seguros, así como, en la administración de riesgos financieros.

4.3 Corresponde a la Dirección de Gestión Humana en conjunto con las áreas involucradas, la gestión y realización de una propuesta de actualización periódica de los perfiles y descriptores de puestos de los miembros de la Alta Dirección, en función de los cambios estructurales y organizativos de las empresas del Grupo Financiero.

5. Gestión del perfil descriptor de puestos

Es una herramienta para la creación y/o actualización de los puestos de los miembros de la Alta Dirección.

Este documento está compuesto por las secciones siguientes:

- a) Información del perfil de puesto: Este contiene el nombre del puesto, banda o categoría, código del puesto, vigencia, objetivo general del puesto, unidad superior jerárquica, autoridad y puestos que le reportan directamente (inferiores jerárquicos).
- b) Condiciones del puesto: Se describe la edad, las jornadas laborales y disponibilidad para viajar.
- c) Requisitos académicos: Especifica el nivel académico que deben poseer los miembros de la Alta Dirección de acuerdo con el puesto específico en que se desempeñan.
- d) Idiomas: Estipula los idiomas, adicionales al español, que debe manejar tanto en comprensión, escritura y fluidez de conversación.
- e) Experiencia laboral: Definición de la experiencia laboral comprobable que la persona que ocupa el puesto debe tener, generalmente se buscan personas con sólida experiencia en la industria financiera, administración de riesgos, banca y/o seguros.
- f) Otros conocimientos: Aclara otros conocimientos requeridos adicionales al nivel académico que deben poseer los miembros de la Alta Dirección de acuerdo con el puesto específico en que se desempeñan.
- g) Competencias: Determina las habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las interacciones que tienen en el ámbito personal y laboral, de acuerdo con el Modelo de Competencias Bantrab.
- h) Relaciones del puesto: Detalle de las personas, entidades o grupos de interés con las que se relacionan de forma interna y externa.
- i) Responsabilidades del Puesto: En esta sección se detallan las principales responsabilidades frente a la información confidencial, los procesos administrativos y el cumplimiento de normativas internas.
- j) Actividades o tareas del puesto: Descripción de las principales actividades, tareas, funciones del puesto que deben estar relacionadas con el objetivo general del puesto.
- k) Recursos requeridos para el puesto: Detalle y descripción de los bienes y servicios que están a disposición y bajo la responsabilidad del puesto, y que coadyuvan a su desempeño.

- l) Indicadores de desempeño KPI's: Define los principales indicadores por los cuales será evaluada su gestión, se debe incluir la descripción, el indicador, el desempeño mínimo esperado y los criterios de medición, estos indicadores deben estar asociados a los objetivos estratégicos de las empresas del Grupo Financiero.
- m) Condiciones en el desarrollo del trabajo: Se describen las categorías y condicionantes que generan un adecuado desarrollo en el trabajo.

6. Sistema de gestión

6.1. Establecimiento del perfil descriptor:

Para completar las secciones del perfil descriptor de puesto, se han identificado los responsables siguientes:

Sección	Responsable
Información del puesto, condiciones del puesto, relaciones del puesto, recursos requeridos para el puesto, condiciones en el desarrollo del trabajo	Dirección de Gestión Humana
Requisitos académicos, idiomas, experiencia laboral, otros conocimientos, competencias (de acuerdo con el Modelo de Competencias Bantrab)	Miembros de la Alta Dirección en conjunto con la Dirección de Gestión Humana
Responsabilidades del puesto, actividades del puesto	Miembros de la Alta Dirección
Indicadores de desempeño (KPI's)	Miembros de la Alta Dirección en conjunto con la Dirección de Gestión de Información, Estrategia y PMO

7. Aprobación

Esta política se aprobó en:

Nombre del documento	Fecha autorización	Empresa	Autorizado por	Resolución/ Acta/ Punto
Política de Perfil Descriptor de Alta Dirección	04/02/2021	Banco de los Trabajadores	Junta Directiva	Resolución 19/2021 Acta 11/2021 punto cuarto
	18/02/2021	Financiera de los Trabajadores S.A.	Consejo de Administración	Resolución 05/2021 Acta 02/2021 punto noveno
	25/02/2021	Aseguradora de los Trabajadores S.A.	Consejo de Administración	Resolución 03/2021 Acta 02/2021 punto sexto
	23/02/2021	Casa de Bolsa de los Trabajadores	Consejo de Administración	Resolución 01/2021 Acta 02/2021 punto tercero