

Felaban (Apr 26, 2005 11:25:24 AM)

Buenos días. Por favor Carlos podemos empezar cuando tú lo dispongas y a todos bienvenidos y gracias por participar.

PREGUNTA Nro. 1

¿Tiene el sistema financiero de vuestros países políticas y normas estándares de selección y contratación de personal? ¿Estas vienen emanadas de los entes de control, como la Superintendencia de Bancos?

C. Iriarte – Perú

No, éstas existen y se aplican en forma individual en cada una de las entidades financieras. Además se complementan en un comité de recursos humanos de la Asociación de Bancos, en donde comparten toda clase de información sobre el particular. Finalmente la Superintendencia de Bancos de nuestro país no regula expresamente la selección y contratación de personal.

Susan -Guatemala

De igual forma, en Guatemala las autoridades no regulan específicamente los mecanismos de contratación, pero si nos persuaden de aplicar el principio "conoce a tu empleado".

Patricia – Colombia

No. Hay buenas practicas, al interior de cada Banco.

PREGUNTA Nro. 2

¿Participa el área de Seguridad en los procesos de selección de personal que realizan las instituciones financieras de vuestros países?

C. Iriarte – Perú

Sí, especialmente en las actividades relacionadas con la verificación de referencias de postulantes.

Susan - Guatemala

En algunas Instituciones si participa Seguridad, en el proceso de verificación, pero en muchas otras utilizan estos servicios de comprobación de datos en outsourcing con empresas particulares especializadas.

Patricia – Colombia

Al igual que en Guatemala en algunas instituciones si participa para: validación de visitas domiciliarias en algunos cargos de manejo de valores de alto riesgo y procesamiento, verificación de antecedentes, se hace un seguimiento de información de la hoja de vida y visita a familiares

PREGUNTA Nro. 3

¿Se ha permitido el uso del polígrafo como una herramienta de confirmación de antecedentes en pre-empleos?

C. Iriarte – Perú

No, en nuestro país no existe sustento legal para su aplicación.

Susan – Guatemala

Si se utiliza en algunas Instituciones. La ley no prohíbe su uso por lo que se ha utilizado como un mecanismo de "prueba de honestidad", el candidato realiza la prueba únicamente si esta de acuerdo, no se le puede obligar a pasar por ella sin su consentimiento.

Patricia – Colombia

En este momento no es muy usual su uso. Actualmente se está empezando a implementar. Y es usado bajo la autorización de la persona

Andrés Caldas – Colombia

En Colombia no hay una legislación en contra. Nosotros prestamos el servicio de Polígrafo como complemento al proceso de selección que consta de Pruebas psicológicas, visita domiciliaria y verificación de antecedentes académicos, laborales de policía y el seguimiento en la central de información financiera. Se pretende verificar a través del polígrafo, la veracidad de la información recogida en las fuentes. Hay dos clases de polígrafo: una prueba invasiva, donde se conecta al candidato y se miden variables biológicas y otra clase el Vsa que se estudia la voz.

PREGUNTA Nro. 4

¿En sus respectivos países se autoriza legalmente la utilización del polígrafo en procesos de investigación de empleados bancarios?

C. Iriarte – Perú

No se autoriza expresamente (tampoco se prohíbe) el uso del polígrafo para procesos de investigación. En la práctica no lo venimos realizando.

Andrés Caldas – Colombia

Si solo si la persona investigada lo autoriza por escrito.

Susan – Guatemala

Si ha sido una herramienta utilizada en procesos de investigación, personalmente he tenido resultados muy reveladores a través de polígrafos, que luego han sido confirmados con otras evidencias. Igualmente solo puede realizarse con autorización escrita del empleado y no le han dado validez como elemento de prueba en juicios.

PREGUNTA Nro. 5

¿Que procesos de selección se aplican para cargos críticos en vuestras instituciones? Existen diversos procesos antes, durante y después de ocupar los cargos críticos en la organización, a cargo de Recursos Humanos; los mismos que son de carácter confidencial.

Susan – Guatemala

Además de los procesos usuales de verificación, para cargos críticos se utilizan esquema de control de riesgos, incluyendo la solicitud anual de estados patrimoniales y seguimiento de actividades inusuales.

Andrés Caldas – Colombia

Algunas instituciones financieras nos solicitan realizar el proceso de visita domiciliaria y verificación de antecedentes para algunos cargos críticos.

PREGUNTA Nro. 6

¿Los empleados que ostentan cargos críticos suscriben alguna garantía por el buen desempeño de su cargo?

C. Iriarte - Perú

Existen códigos de conducta que son suscritos por las personas que desempeñan cargos críticos. Ejemplo: Oficiales de cumplimiento, prevención de lavado de activos y de tesorería, entre otros.

Patricia - Colombia

Hay un acta de compromiso, donde dependiendo del cargo se determina cuales son las responsabilidades de cada cargo respecto a impacto en el negocio y manejo de valores.

Susan - Guatemala

Se cuenta con códigos de Etica y responsabilidad de empleados, sin embargo no llegan a ser una garantía legal. Lo que sí han utilizado los bancos son Pólizas de Infidelidad que los cubren por daños dolosos provocados por empleados.

Andrés Caldas – Colombia

Generalmente los empleados con cargos de manejo y confianza están amparados dentro de una póliza de seguros que toman las instituciones frente a infidelidad de empleados. Así mismo hay un código de conducta.

PREGUNTA Nro. 7

¿En vuestras instituciones se tiene elaborada, y se aplica, la política de conozca a su empleado?

C. Iriarte - Perú

Sí, RR.HH. Y los Jefes de Areas la aplican directamente.

Andrés Caldas - Colombia

Cada entidad define sus propias políticas. En cualquier caso se usan las visitas domiciliarias para ello.

Susan - Guatemala

Es una obligación establecida en nuestra Ley de Prevención de Lavado de Activos por lo que los Bancos deben demostrar la Debida Diligencia aplicada en el conocimiento previo y control de sus empleados.

PREGUNTA Nro. 8

¿Se evalúa periódicamente el incremento patrimonial que registran los empleados y funcionario de sus instituciones?

C. Iriarte - Perú

Si, lo realiza RR.HH de modo confidencial, fuera de que hay que hacer anualmente la Declaración Patrimonial, por prevención de lavado de activos.

Andrés Caldas - Colombia

Estamos implementando las buenas prácticas en los procesos de selección y mantenimiento de empleados, pero no hay nada escrito sobre ello.

Susan - Guatemala

Se realiza por medio de la declaración anual del estado patrimonial, RRHH es responsable de acopiar la información y compararla con declaraciones previas.

Patricia – Colombia

No hay establecidas políticas al respecto. Se hacen en casos especiales cuando.

Andrés Caldas - Colombia

No es obligatorio, pero algunas instituciones lo realizan.

Patricia – Colombia

Hay investigaciones por fraudes.

PREGUNTA Nro. 9 ¿En sus países se aplica la política de evaluar periódicamente antecedentes penales de los empleados y funcionarios de vuestras instituciones?

C. Iriarte – Perú

Sí.

Andrés Caldas - Colombia

Se hace mediante un documento oficial que se llama el pasado judicial, este se renueva cada año y es un requisito al ingresar a la institución.

Patricia – Colombia

Se realiza siempre al ingreso del empleado en la institución. Existen unas pocas entidades que hacen una revisión anual (del pasado judicial) pero no es lo usual.

Susan - Guatemala

Es un requisito al ingresar a las instituciones, se llama "Carencia de Antecedentes, penales y policiaos"

PREGUNTA Nro. 10 ¿Existe un tiempo límite de trabajo (años laborando) para los empleados que manipulan valores en efectivo?

C. Iriarte – Perú

Si, este criterio es aplicado como política particular en cada entidad financiera.

Susan - Guatemala

Son criterios muy particulares de cada Institución, según sus planes de carrera.

Patricia – Colombia

No, no hay ninguna política que establezca tiempos en el desempeño de los cargos.

Andrés Caldas – Colombia

No hay políticas al respecto. Esto lo hace cada institución de mutuo propio.