

## **PROGRAMAS DESARROLLADOS SUPERINTENDENCIA DE BANCOS DE PANAMÁ**

### **I. Consultoría de KPMG, Octubre 2010 – Enero 2011, Cumplido un 100%**

#### **El objetivo de ésta consultoría:**

- Analizar los procesos administrativos, identificando y presentando oportunidades de mejora en relación a su posicionamiento, sus procesos y su gente.
- Evaluar las funciones de las Gerencias de Procesos y Gerencia de Auditoría Interna, evaluando los temas de posicionamiento, gente y proceso de cada uno de las gerencias para identificar oportunidades de mejora y presentar una nueva metodología.

#### **Logros obtenidos en la Gerencia de Procesos:**

- Paralelamente, la Gerencia participó junto con el equipo de KPMG en el análisis de la situación actual y oportunidades de mejora de los principales procesos administrativos de esta Institución, de forma que los Oficiales de Procesos se familiarizan con la metodología utilizada por este equipo. El análisis consistió en definir y medir el desempeño de los procesos, documentar la situación actual mediante diagramas de flujo e identificar oportunidades de mejora para fortalecer la gestión de los procesos.
- Implementación y desarrollo de la Metodología propuesta por la Consultora KPMG para la documentación de los procesos institucionales, la cual cuenta con indicadores de gestión, glosario, identificación de controles para mitigar los riesgos y diagramas de flujo.
- Implementación y desarrollo de Encuestas de Satisfacción al Cliente, en la cual la Gerencia de Proceso puede detectar si el cliente ha quedado satisfecho con el desarrollo y las recomendaciones proporcionadas en busca de optimizar y hacer más eficiente el proceso.

#### **Logros obtenidos en la Gerencia de Auditoría Interna:**

- Realizó actualizaciones en su plan de trabajo, incursionando en las auditorías basadas en riesgos, para lo cual entre los cambios realizados se han establecido reuniones de inicio con la participación de las áreas auditadas, para consensuar las áreas de riesgo.
- Se incorporó en los informes de auditoría la Matriz de Riesgo.
- Se modificó la presentación del informe hallazgos incluyendo las recomendaciones y el impacto para cada hallazgo identificado.
- Se modificó el formato de Evaluación en los informes de auditoría

**II. Diplomado en NIIF dictado por la Universidad Especializada del Contador Público Autorizado (UNESCPA), Septiembre 2011 – 50 % de ejecución.** Se finalizó con éxito la capacitación al 2do. Grupo conformado por 24 colaboradores de la institución.

**III. Consultoría para la Supervisión Fiduciaria sobre la “Actualización y Elaboración del Marco Normativo y Reglamentario del Negocio de Fideicomiso en Panamá”.** A través de esta Consultoría se revisó las normas que rigen el negocio de fideicomiso, a fin de lograr un diagnóstico que muestre las actualizaciones que se requieran en las normas prudenciales, para fortalecer la regulación y supervisión del negocio de fideicomiso incorporando los elementos de la supervisión basada en riesgo. **Está consultoría tiene una ejecución del 100%, culminó el 10 de junio.**

**IV. Consultoría “Diseño del Plan de Capacitación, el Plan de Carrera del Supervisor Bancario y la Revisión y Actualización de las Políticas de Talento Humano de la Superintendencia de Bancos de Panamá”. Enero – Agosto 2012.** Términos de Referencia, Propuesta Técnica y el Contrato de Consultoría en el marco del Proyecto “Apoyo Técnico al Clima de Inversiones y Adaptación al Libre Comercio” Convenio de Cooperación Técnica PO 1757/OC-PN, contrato celebrado entre el Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá representado por la Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Ahorro y Crédito (COLAC) y Fit & Proper LLC.

**Objetivo general de la consultoría:** apoyar técnica y operativamente al fortalecimiento de la gestión y administración del talento humano, a través del desarrollo e implementación del plan de carrera y del plan de capacitación técnica para todas las áreas de la SBP.

**Productos/entregables:**

1. **Propuesta de Código de Ética y Conducta Profesional (CECP)** e incorporación de las modificaciones al Código de Ética y Conducta Profesional en el Reglamento Interno. Se elaboró la Guía para la aplicación y un Cuestionario de Evaluación.
2. **Política de Capacitación** que estable el marco de acción para la capacitación, Plan Integral de Capacitación, Catálogo de Capacitación. Se elaboraron propuestas para el Reglamento del Comité de Capacitación Técnica y el Manual de Procedimientos.
3. **Manual de Competencias** con las definiciones claras e indicadores observables de las competencias requeridas para los diferentes cargos de la organización, según el nivel del cargo en la estructura jerárquica. Diferenciando tres tipos de competencias; Institucionales, Gerenciales y técnicas.
4. **Política y Procedimiento de Reclutamiento y Selección:** Estableciendo un marco para la gestión de los procesos de reclutamiento y selección.
5. **Desarrollo del Plan de Carrera.** El cual se materializó en Mapas de Carrera, en los que se identifican las posibles rutas o trayectorias de crecimiento. A la vez, definen los requisitos para pasar de un nivel a otro dentro del área laboral: qué conocimientos, competencias, experiencias son necesarias para acceder a cargos de mayor responsabilidad o complejidad.
6. **Política y Procedimiento para Evaluación de Desempeño** basada en la medición, análisis y valoración comparada con las competencias esperadas para el nivel del cargo que ocupan.