

<b>POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL BANCO DE LA NACIÓN</b>	<b>BN-REG-4100-055-01 Rev.0</b>	<b>12 AGOSTO 2019</b>
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

12.00.076

# **POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL BANCO DE LA NACIÓN**

[Aprobado en Sesión de Directorio N° 2259-2019, de fecha 09.08.2019](#)

ELABORADO POR:

APROBADO POR:

<b>POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL BANCO DE LA NACIÓN</b>	<b>BN-REG-4100-055-01 Rev.0</b>	<b>12 AGOSTO 2019</b>
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

**1. OBJETO**

Establecer lineamientos generales aplicables al proceso de selección y contratación de personal en el Banco.

**2. FINALIDAD:**

Garantizar que las etapas del proceso de selección y contratación de personal, se desarrollen en respeto a las normas de integridad

**3. ALCANCE:**

Las disposiciones de la presente política alcanzan al Directorio y, en general, a todas las unidades orgánicas del Banco de la Nación.

**4. BASE LEGAL**

- Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobado por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM del 14.09.2017.
- Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM del 26.04.2018.
- Plan Sectorial de Integridad y Lucha contra Corrupción 2019 – 2021 del Sector Economía y Finanzas, aprobado por Resolución Ministerial N° 443-2018-EF/41 del 09.01.2019.

**5. VIGENCIA**

La presente norma entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Portal Interno del Banco

**6. DEFINICIONES**

- a. **Conflicto de interés:** Situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales pueden interferir con el juicio de valor de las personas en el desempeño de sus funciones u obligaciones al interior y hacia el Banco.
- b. **Contratación de personal:** Acto mediante el cual se incorpora nuevo personal, a través de los mecanismos previstos en la Ley, señalándose puesto, remuneración y ubicación dentro de la Institución; así como condiciones de trabajo, funciones y otras exigencias que deberá cumplir el trabajador al interior del Banco.
- c. **Colaborador:** Para efectos de la presente Política se considerará como colaborador a los Directores y personal de confianza, así como todo trabajador y practicantes del Banco, en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea nombrado, contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones en nombre del Banco, independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto.
- d. **Normas de Integridad:** Este concepto incorpora al Código de Ética, Política de Integridad, Política de Gestión de Conflictos de Interés, Política de Información y Comunicación, Política de LA/FT, Política de Gestión del Fraude, Política de Reconocimiento de Personal, Política de Selección y Contratación de Personal y toda aquella norma cuyo objetivo sea prevenir, gestionar y/o combatir prácticas que vayan en contra de la Ética e Integridad.

<b>POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL BANCO DE LA NACIÓN</b>	<b>BN-REG-4100-055-01 Rev.0</b>	<b>12 AGOSTO 2019</b>
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

- e. **Perfil del Puesto:** Herramienta de gestión utilizada en el proceso de selección de personal, que recopila los requisitos (experiencia, especialización) y calificaciones personales (competencias) exigidas para el cumplimiento de las funciones de un puesto específico.
- f. **Puestos sensibles:** Son aquellos puestos que defina el Banco; que por la naturaleza de las actividades, funciones y responsabilidades asignadas, tengan mayor exposición a riesgos de fraude, corrupción y/u otros riesgos de cumplimiento.

## 6. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1. El Banco garantiza que el proceso de selección y contratación de personal se lleve a cabo de manera transparente, asegurando que la información relativa a dicho proceso sea oportuna, pública, accesible y entendible.
- 6.2. Las reglas aplicables al proceso de selección y contratación de personal son generales, imparciales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- 6.3. El Banco asigna las remuneraciones de su personal bajo razones estrictamente objetivas, de acuerdo a lo establecido en la escala remunerativa y banda salarial vigentes; quedando proscrita cualquier diferencia fundada en cuestiones subjetivas que tengan carácter discriminatorio.
- 6.4. El Banco adopta las medidas necesarias a fin de cumplir con verificar previamente a la contratación, los registros que le son aplicables a la entidad. En línea con ello, cumple con las restricciones que aplican a la contratación del personal que se encuentre inscrito en dichos registros.
- 6.5. El Banco adopta las medidas necesarias orientadas a que la contratación de personal para puestos sensibles observe criterios y/o mecanismos más estrictos a los establecidos en la contratación regular.
- 6.6. El Banco asegura que el personal contratado sea capacitado constantemente en aspectos vinculados la ética e integridad.
- 6.7. El Banco asegura que el personal contratado cumpla con el perfil del puesto requerido al momento de su ingreso.
- 6.8. El Banco incluye como factores de evaluación en la selección y contratación de personal aspectos vinculados a integridad del postulante.
- 6.9. El personal de dirección y/o de confianza está prohibido de intervenir directa o indirectamente, y/o ejercer su facultad de nombramiento y contratación de personal, respecto de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.

<b>POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL BANCO DE LA NACIÓN</b>	<b>BN-REG-4100-055-01 Rev.0</b>	<b>12 AGOSTO 2019</b>
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

- 6.10.** Los colaboradores que participen en el proceso de selección y contratación de personal, deben actuar siempre en defensa de los intereses de Banco, desenvolviéndose en cada etapa del proceso con una conducta proba e imparcial y evitando cualquier conflicto de interés que pueda presentarse en el ejercicio de sus funciones u obligaciones. Asimismo, se encuentran prohibidos de favorecer indebidamente a los postulantes que participan en dichos procesos.
- 6.11.** Los colaboradores están prohibidos de solicitar o aceptar algún tipo de beneficio y/o usar información privilegiada con el objetivo de favorecer a los postulantes en el proceso de selección y contratación de Personal, ya sea participando en el proceso o ejerciendo influencias.
- 6.12.** Se encuentra prohibida la presentación de información falsa u omitir información relevante y requerida en el proceso de selección y contratación de personal.
- 6.13.** Las dudas o consultas que pudieran generarse en la aplicación de esta Política, deberán ser absueltas por la Gerencia de Recursos Humanos del Banco.

## **7. RESPONSABILIDADES**

- 7.1. Directorio**  
Aprobar la Política de Selección y Contratación de Personal.
- 7.2. Gerencia de Recursos Humanos**  
Adecuar los procedimientos de selección y contratación de personal a lo establecido en la presente Política.
- 7.3. Las demás Gerencias**  
Velar por el cumplimiento de la presente Política.

## **8. INCUMPLIMIENTO**

El incumplimiento de lo establecido en la presente Política por parte de los trabajadores, constituye falta disciplinaria, sancionable de acuerdo al análisis de cada caso, independientemente del cargo que ocupe o función que realicen los involucrados.