

<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.