

**BASES DEL CONCURSO EXTERNO Nº 01-2023-BN
129 PLAZAS OFICINA PRINCIPAL**

I. FINALIDAD:

Establecer los lineamientos del concurso externo sobre la base de los principios de transparencia, objetividad, mérito e igualdad de oportunidades que permita seleccionar a ciento veintinueve (129) personas con la finalidad de cubrir los cargos y plazas detalladas en el siguiente cuadro:

CUADRO 1

DESCRIPCIÓN DE PERFILES Y ENLACES DE INSCRIPCIÓN A LAS FICHAS DE POSTULACIÓN

Nº	GERENCIA BANCA DIGITAL	Plazas vacantes
Perfil 1	ANALISTA CANALES PRESENCIALES <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f8fa4e798ab25e510c1391_	2
Perfil 2	ANALISTA CANALES VIRTUALES <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f91cd0acd50613690eb0c8	3
Perfil 3	ANALISTA INNOVACIÓN DIGITAL <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f921ef097e30f4921acb94	1
Perfil 4	ESPECIALISTA INNOVACIÓN DIGITAL - AGILE COACH <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fe3fd37e657050a0e2c1ea	2
Perfil 5	ESPECIALISTA INNOVACIÓN DIGITAL - SCRUM MASTER <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fe3e867e6570ab0ce2c0f6	6
Perfil 6	ESPECIALISTA INNOVACIÓN DIGITAL - UX/UI <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fe3c1f3141582fb54b7a6a	2
Perfil 7	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO INNOVACIÓN DIGITAL - ROL BUSINESS ANALYST <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fd438b6327f2e6055da8ac	2
TOTAL		18

Nº	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA	Plazas vacantes
Perfil 8	ANALISTA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92420f8f116308ac8001f	1

Perfil 9	ANALISTA CONTROL PATRIMONIAL <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93004acd50636830eb7fe	1
Perfil 10	ANALISTA INFRAESTRUCTURA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92d5cf8f116ee0bc8034c	4
Perfil 11	ANALISTA PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9255f45a8789d9ac18a8e	4
Perfil 12	ANALISTA SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATOS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92adfacd5066c780eb5fc	2
TOTAL		12

N°	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES	Plazas vacantes
Perfil 13	ANALISTA PRENSA INSTITUCIONAL – PERIODISTA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93327097e30aec61ad171	1
Perfil 14	ANALISTA PRENSA INSTITUCIONAL - REDES SOCIALES <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f933d694aefd736a7b2b28	2
Perfil 15	ANALISTA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA - DISEÑADOR GRÁFICO <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f937f0097e3040761ad3be	1
Perfil 16	ANALISTA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA – MARKETING <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9355f097e30a10d1ad2b3	1
Perfil 17	ANALISTA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA - PORTAL WEB <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f938a1097e30caf41ad402	1
Perfil 18	ANALISTA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA – PUBLICISTA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93734acd506e32f0ebacb	1
TOTAL		7

N°	GERENCIA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Plazas vacantes
Perfil 19	ANALISTA ANALÍTICA AVANZADA - CIENTÍFICO DE DATOS <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93bfeacd50671380e9bc47	2
Perfil 20	ANALISTA GESTIÓN DE DATOS - CALIDAD DE DATOS <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93a7e94aefd48fc7b2e06	1
Perfil 21	ANALISTA GESTIÓN DE DATOS - INTELIGENCIA DE NEGOCIOS <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93b59f8f11630d0c80872	1
Perfil 22	ANALISTA INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93999097e30d2781ad461	1
TOTAL		5

N°	GERENCIA DE OPERACIONES	Plazas vacantes
Perfil 23	ANALISTA DEPÓSITOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93f8b45a878ca42c192f4	1
Perfil 24	ANALISTA DEPÓSITOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS – ABOGADO <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9401f45a8781e72c1933d	1
TOTAL		2

N°	GERENCIA DE RIESGOS	Plazas vacantes
Perfil 25	ANALISTA CANALES Y NEGOCIACIÓN – ABOGADO <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63ff951253aa653765854009	1
Perfil 26	ANALISTA CANALES Y NEGOCIACIÓN – CANALES <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9422facd506629b0ebe40	1
Perfil 27	ANALISTA EVALUACIÓN DE CARTERA DE CRÉDITOS <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f919ebf8f116b99bc7fc3e	2
Perfil 28	ANALISTA INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA <i>Ficha de postulación – enlace– enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fa1ebc671a67294a3e44f7	2

Perfil 29	ANALISTA INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA - SEGUIMIENTO Y ALERTA TEMPRANA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fa1ff45120c057e2f304af	1
Perfil 30	ANALISTA MONITOREO Y RESPUESTA DEL FRAUDE <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fa215de70700c01c6ec3c3	7
Perfil 31	ANALISTA POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE INFORMACIÓN <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f91f4594aefd0bc97b2378	1
Perfil 32	ANALISTA PREVENCIÓN DEL FRAUDE <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92b7194aefd52167b2839	4
Perfil 33	ANALISTA RIESGOS OPERACIÓN <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f91ff394aefd6bbf7b23d5	2
TOTAL		21

N°	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	Plazas vacantes
Perfil 34	ANALISTA ARQUITECTURA DE DATOS Y APLICACIONES – DEVOPS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92ecb45a87835e2c18ddc	1
Perfil 35	ANALISTA ARQUITECTURA DE DATOS Y APLICACIONES – INTEGRACIONES <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92e46f8f1161185c803e8	1
Perfil 36	ANALISTA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA - APLICACIONES DE NUBE <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f931f7acd506a37c0eb8a9	1
Perfil 37	ANALISTA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA - ARQUITECTURA EMPRESARIAL <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f932ec097e30b7621ad146	2
Perfil 38	ANALISTA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA - ARQUITECTURA NUBE <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9335594aefd2b047b2ad6	1
Perfil 39	ANALISTA ATENCIÓN A USUARIO <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9394aacd5065a050ebb5f	1

Perfil 40	ANALISTA CIBERSEGURIDAD – ARQUITECTO <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f921d145a878e18ac1892b	1
Perfil 41	ANALISTA CIBERSEGURIDAD - ARQUITECTURA TECNOLÓGICA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f923e0f8f116c97dc7ffe	1
Perfil 42	ANALISTA CIBERSEGURIDAD - CICLO DE VIDA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f922adacd506d6d60eb314	1
Perfil 43	ANALISTA CIBERSEGURIDAD - RESPUESTA ANTE INCIDENTES DE CIBERSEGURIDAD <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9245994aefd4e107b2594	1
Perfil 44	ANALISTA CONTROL DE CALIDAD <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9365894aefd356a7b2c77	2
Perfil 45	ANALISTA CONTROL DE OPERACIONES DE SEGURIDAD – CIBERINTELIGENCIA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92c6d097e30b68b1aceed	1
Perfil 46	ANALISTA CONTROL DE OPERACIONES DE SEGURIDAD - GESTIÓN DE VULNERABILIDADES <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92cd6f8f116811cc802f7	1
Perfil 47	ANALISTA GESTIÓN DE DEMANDA Y PROYECTOS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f920b594aefd47957b2433	2
Perfil 48	ANALISTA SEGURIDAD INFORMÁTICA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f92146097e3062661acb30	2
Perfil 49	ANALISTA SISTEMAS BANCARIOS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93439acd50693370eb9c4	6
Perfil 50	ANALISTA SOLUCIONES DIGITALES <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9370b097e3035d61ad364	4
Perfil 51	ANALISTA SOPORTE DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA – TELECOMUNICACIONES <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9384a94aefd6d817b2d42	1
TOTAL		30

N°	GERENCIA GENERAL	Plazas vacantes
Perfil 52	ANALISTA GERENCIA GENERAL <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f94efa94aefd03b17b344a	1
Perfil 53	ANALISTA RECLAMOS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f95209acd5064d250ec3be	3
	TOTAL	4

N°	GERENCIA LEGAL	Plazas vacantes
Perfil 54	ANALISTA ASUNTOS BANCARIOS Y FINANCIEROS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f93a97acd50637540ebbd6	1

N°	GERENCIA PLANEAMIENTO Y CONTROL DE GESTIÓN	Plazas vacantes
Perfil 55	ANALISTA GESTIÓN DE LA CALIDAD <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9447cf8f1165f30c80ac8	1

N°	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA	Plazas vacantes
Perfil 56	ANALISTA BANCA DE GOBIERNO NACIONAL <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f953fbacd5065fed0ec47e	1
Perfil 57	ANALISTA BANCA DE GOBIERNO SUBNACIONAL <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fabbe5e70700e5316ede08	2
Perfil 58	ANALISTA BANCA PRIVADA - CRÉDITO IFIS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63facf6be5a25673c0ecb9ec	2
Perfil 59	ANALISTA CRÉDITO HIPOTECARIO – ABOGADO <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fabfd0671a679c5a3e6019	1

Perfil 60	ANALISTA CRÉDITO HIPOTECARIO - ESTRATEGIA Y CALIDAD <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fac9e2c119413dde251de7	1
Perfil 61	ANALISTA DESARROLLO COMERCIAL Y PROYECTOS: CANALES PRODUCTOS Y ALIANZAS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fab16d5120c0150cf31e05	2
Perfil 62	ANALISTA DESARROLLO Y SEGUIMIENTO <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63facde8e707004b686ee01f	3
Perfil 63	ANALISTA FIDEICOMISOS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fab4e0e7070003336edd36	2
Perfil 64	ANALISTA INTELIGENCIA COMERCIAL <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fab6c6c11941899c251bbc	3
Perfil 65	ANALISTA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63faaf90671a6709d33e5e0e	1
Perfil 66	ANALISTA PRODUCTOS PASIVOS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fad0eec119410301251ef7	2
Perfil 67	ANALISTA SEGMENTOS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63faba6c5120c0a5e4f31f26	2
TOTAL		22

N°	GERENCIA RECURSOS HUMANOS Y CULTURA	Plazas vacantes
Perfil 68	ANALISTA RELACIONES LABORALES Y PREVISIONALES <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fe2b9a73f69f4aef94a2c3	2
Perfil 69	ANALISTA REMUNERACIONES PENSIONES Y SUBSIDIOS <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63fe372965620e3f80193c10	1
TOTAL		3

N°	OFICIALÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO	Plazas vacantes
Perfil 70	ANALISTA DE INVESTIGACIÓN <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f94565acd50601640ebf14	2
Perfil 71	ANALISTA DE PREVENCIÓN <i>Ficha de postulación – enlace</i> https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/63f9466eacd50669600ebf71	1
TOTAL		3

II. ALCANCE:

Dirigido al público en general y a todos los trabajadores del Banco de la Nación que cumplan con el perfil del puesto elegido y con las condiciones detalladas en la presente base.

III. BASE LEGAL:

- 3.1. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sus modificatorias y Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- 3.2. Ley N° 26771, que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco, sus modificatorias y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 021-2000-PCM.
- 3.3. Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2007-JUS.
- 3.4. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.
- 3.5. Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003- 2013-JUS.
- 3.6. Decreto Supremo N° 003-2018-TR, que establece las disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado, de fecha 19.03.2018, modificado por el Decreto Supremo N° 083-2019-PCM.
- 3.7. Resolución Ministerial N° 112-2013-TR, que aprueba el Formato de Elección del Sistema Pensionario de fecha 21.06.2013.
- 3.8. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 023 – 2018 DE-FONAFE, que aprueba los Lineamientos de Transparencia en la gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, de fecha 02.04.2018.
- 3.9. Decreto Legislativo N° 1246 que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.
- 3.10. Decreto Legislativo N° 1265 que crea el Registro Nacional de Abogados Sancionados por Mala Práctica Profesional (RNAS) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°002-2017-JUS.
- 3.11. Decreto Legislativo N°1295 que modifica el artículo 242 de la Ley 27444 – Registro Nacional de Sanciones contra servidores civiles y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-217JUS.
- 3.12. Ley N° 30353, que crea el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECEI) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°022-2017- JUS.
- 3.13. Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- 3.14. Ley N° 30794, que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos (RENADESPPLE).

- 3.15. Ley N° 31533 “Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público”.
- 3.16. Directiva BN-DIR-7500-214-03 Rev. 5 - Selección y Contratación de Personal, aprobada el 20.02.2023.
- 3.17. Ley N° 31396, que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo N° 1401, promulgada con fecha 18.01.2022.
- 3.18. Decreto Legislativo N° 1378, que fortalece y extiende la accesibilidad al certificado único laboral para jóvenes - CERTIJOVEN y su reglamento.
- 3.19. Decreto Legislativo N° 1498, que otorga accesibilidad al certificado único laboral para personas adultas ante el impacto del COVID 19 – CERTIADULTO y su reglamento.
- 3.20. Decreto Supremo N° 138-2019-PCM, que establece la obligatoriedad de la presentación de la declaración jurada de intereses en el sector público. de fecha 26.07.2019.
- 3.21. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 023 – 2018 DE-FONAFE, que aprueba los Lineamientos de Transparencia en la gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, de fecha 02.04.2018.
- 3.22. Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE de fecha 26.06.2018 y modificatorias
- 3.23. Resolución de Dirección Ejecutiva N° 017-2014 DE-FONAFE Lineamientos para la elaboración del Cuadro de Asignación de Personal de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE.
- 3.24. Manual de Organización y Funciones – MOF de la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, BN-MOF-7500-011-01, de fecha 01.06.2021 y sus modificatorias.
- 3.25. Política de Selección y Contratación de Personal del Banco de la Nación, BN-REG-4100-055-01 de fecha 12.08.2019 y sus modificatorias.
- 3.26. Cuadro de Asignación de Personal – CAP vigente.
- 3.27. Otras normas aplicables al presente proceso de selección de personal.

IV. CONSIDERACIONES GENERALES:

- 4.1 El número de plazas a concursar ha sido determinado de acuerdo con el CAP del Banco de la Nación vigente y a la necesidad del servicio.
- 4.2 La realización del concurso externo está a cargo de la Sección Selección de Personal - Subgerencia Administración de Personal - Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, considerando los recursos pertinentes para su óptimo desarrollo.
- 4.3 Las fases de la convocatoria se realizarán de la siguiente manera:
 - a. Virtual y/o presencial de acuerdo con lo establecido en la Directiva Selección y Contratación de Personal del Banco de la Nación.
 - b. De acuerdo con cronograma detallado en el numeral XIV.
- 4.4 La postulación al presente concurso comprende la aceptación del cumplimiento obligatorio de las condiciones y lineamientos establecidos en sus bases. El postulante que incumpla con las disposiciones señaladas será automáticamente DESCALIFICADO.
- 4.5 Las personas interesadas deben postular a un solo puesto; de tener más de una postulación será DESCALIFICADO.
- 4.6 El postulante es responsable de la información que consigna en la “Ficha de Postulación”, la cual, tiene carácter de declaración jurada, sometiéndose al proceso de verificación que lleve a cabo el Banco de la Nación.
- 4.7 El proceso de selección se rige por el cronograma del concurso; asimismo, las fases del concurso son de carácter eliminatorio, siendo el postulante el único responsable de realizar el seguimiento del proceso de selección en la página web del Banco de la Nación, a través del enlace detallado a continuación:
<https://www.bn.com.pe/transparenciabn/oportunidades-laborales.asp>
- 4.8 Las comunicaciones específicas a los candidatos “APTOS” correspondientes a las fases Psicotécnica y Entrevista del concurso serán remitidas al correo electrónico personal.

- 4.9 La elaboración de la relación de ganadores se hará en base al orden de mérito obtenido en el marco del perfil de puesto al que aplicó el candidato.

V. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN

- 5.1 Los postulantes deben asegurarse de cumplir y sustentar las condiciones establecidas y los requisitos señalados en cada perfil de puesto a la fecha del inicio de la convocatoria.
- 5.2 Respecto a la habilitación de los colegios profesionales, en caso aplique, se debe adjuntar una constancia legible y/o certificado vigente a la fecha del inicio de la convocatoria; no se considerará fotografías, capturas de imagen, entre otros para acreditar su habilidad. De no cumplir con lo mencionado será descalificado.

VI. CONDICIONES PARA LA POSTULACIÓN

- 6.1 Contar con Documento Nacional de Identidad – DNI.
- 6.2 No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- 6.3 No encontrarse registrado en:
- Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI)
 - Registro Nacional de Detenidos y Sentenciados a Pena Privativa de Libertad Efectiva (RENADESPPLE) - Ley N° 30794
 - Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC).
 - Reporte de deudas SBS con calificación crediticia de Pérdida.
 - Otros registros vigentes que le impidan ejercer funciones en el ámbito laboral o que lo inhabilite para contratar con el Estado.
- 6.4 No haber sido condenado con sentencia firme por los delitos establecidos en la Ley N° 30794, Ley que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos.
- 6.5 No tener relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, matrimonio, unión de hecho o convivencia con trabajadores que tengan la facultad de nombrar, contratar o que tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección de personal.
- 6.6 Disponibilidad inmediata para asumir el puesto.

VII. RESPONSABILIDADES DE LOS POSTULANTES:

- 7.1 Es responsabilidad única y exclusiva del postulante lo siguiente:
- Registrar correctamente los datos personales exigidos en la Ficha de Postulación de manera virtual.
 - Registrar correctamente su **correo electrónico personal** para acceder a las comunicaciones que le sean remitidas, respecto a las fases del proceso de selección.
 - Realizar todas las evaluaciones requeridas por el Banco de la Nación.
 - Realizar el seguimiento de las publicaciones, comunicados, consideraciones y resultados de cada fase del proceso de selección en la página web del Banco de la Nación.
 - Cumplir con todos los requisitos señalados en cada perfil, para continuar con las siguientes fases del proceso de selección. Estos requisitos y los documentos solicitados serán requeridos al momento de su postulación y revisados en la fase de evaluación curricular.
 - Se consideran solo los documentos que los postulantes adjunten durante la “Fase Reclutamiento”. Dichos documentos deben ser legibles.
 - Revisar en la “Bandeja de entrada” o en “Correo No Deseado – Spam”, la comunicación dirigida a los candidatos que cumplan con los requisitos señalados en cada fase (candidatos “Aptos”), la misma que tendrá una indicación específica para realizar las evaluaciones virtuales y/o presenciales, según corresponda.

- h. Presentar la documentación, de manera física o virtual, que requiera el Banco de la Nación en su oportunidad, para la verificación del cumplimiento de los requisitos solicitados en el perfil al cual postuló.
- 7.2 Para las evaluaciones virtuales los postulantes deben tener en cuenta lo siguiente:
- El postulante debe verificar que su correo electrónico esté configurado para recibir correos electrónicos no deseados o Spam.
 - El postulante debe tener a disposición una computadora de escritorio o laptop que incluya obligatoriamente una cámara de video y audio, los que deben ser activados cuando le sea requerido, debiendo verificar con anticipación el correcto funcionamiento de ambos, caso contrario será automáticamente DESCALIFICADO.
 - Se requiere contar, como mínimo, con 10 Megas o 2MBPS de conexión por computador y que éste se mantenga estable. Por ello, el postulante debe verificar con la debida anticipación la conexión a internet en la zona elegida para realizar sus evaluaciones.
 - Puede utilizar Google Chrome, Safari o Firefox como exploradores disponibles (NO usar en ningún caso Internet Explorer).
- 7.3 Se procede con la descalificación del postulante en los siguientes casos:
- Postula a más de un perfil.
 - Consigna de manera errónea su correo electrónico personal.
 - Consigna datos inconsistentes en la Ficha de Postulación.
 - Adjunta archivo no vinculado a lo establecido en las bases.
 - Adjunta archivo con información incompleta, falsa, errónea y/o ilegible.
 - Registra su postulación por medios distintos al enlace habilitado para tal finalidad.
 - Registra su postulación fuera del plazo establecido en el cronograma indicado en la base.
 - Es suplantado o recibe ayuda indebida en alguna de las fases del concurso.
 - Utiliza ayuda de algún medio no señalado ni referido durante las evaluaciones.
 - No activa el video o audio de su computador de escritorio o laptop cuando se le es requerido.
 - Captura imágenes de las evaluaciones, las reproduce o difunde a través de cualquier medio.

VIII. FASES DEL CONCURSO EXTERNO:

8.1 Fase de Reclutamiento

8.1.1. Convocatoria

La publicación de la convocatoria se realiza a través de los siguientes medios:

- Portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Página web del Banco de la Nación – Portal de Transparencia:
<https://www.bn.com.pe/transparenciabn/oportunidades-laborales.asp>
- Portal web de SERVIR.
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS
- Opcionalmente, se podrá realizar a través de otros medios complementarios.

8.1.2. Registro e inscripción

- Los interesados deben registrarse de manera virtual en las Fichas de Postulación detalladas en el cuadro N° 1 de la presente Base eligiendo el Perfil al que desea postular, de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma del concurso.
- Es indispensable consignar los datos correctos exigidos en la Ficha de Postulación; la misma que tiene carácter de Declaración Jurada; esto incluye el **correo electrónico personal**, donde se remite la información vinculada para el

desarrollo de las fases del presente concurso.

- c. El postulante debe tener en cuenta que el registro de datos es único; por ello, una vez enviada la información, no existe opción de reenvío o modificación de datos.
- d. La información que presente el postulante puede ser verificada de manera posterior por el Banco de la Nación. En caso de detectarse información falsa asumirá las responsabilidades que pudieran derivarse.
- e. Las declaraciones juradas deben contar con firma y huella dactilar del postulante.
- f. El postulante debe considerar las definiciones de los requisitos exigidos de acuerdo con el siguiente detalle:

**CUADRO N°2
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

TÉRMINOS UTILIZADOS	DEFINICIÓN
FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN (Grado académico y/o nivel de estudio)	Referido al nivel educativo y grado académico ¹ mínimo necesario para asumir el puesto. En los casos en donde se indique “carreras afines” se consideran las carreras profesionales similares por los fines que persiguen o por los procesos que abordan o por las materias desarrolladas y que guarden relación directa con las funciones del puesto.
EXPERIENCIA LABORAL EN GENERAL	Tiempo total de experiencia laboral en general; ya sea en el sector público y/o privado conforme a lo señalado en Ley. Considerar el tiempo mínimo requerido de cada perfil. Las constancias o certificados laborales deben consignar el cargo ocupado, fecha de inicio y fin de labores.
EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN EL PUESTO Y/O ASOCIADOS AL PUESTO	Tiempo de experiencia específica desempeñando funciones y/o responsabilidades en la materia y/o afines al perfil. Considerar el tiempo mínimo requerido de cada perfil. Las constancias o certificados laborales deben consignar el cargo ocupado, fecha de inicio y fin de labores.
CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL PUESTO DE OFIMÁTICA E IDIOMAS	En ofimática: MS Word, MS Excel y MS PowerPoint En idiomas: Inglés Considerar para ofimática e idiomas el nivel requerido de cada perfil.
ESTUDIOS POSTGRADO sustentados con documentos.	Diplomados, certificaciones, estudios formales de postgrado requeridos para ocupar el puesto (serán considerados sólo los documentos que especifiquen las horas de estudio realizados) En los casos en donde se indica la palabra “afines” incluye cualquier diplomado, certificación, estudio formal de posgrado requerido con una nomenclatura diferente, pero el contenido / materia es similar a lo solicitado.
CURSOS sustentados con documentos	Cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros (serán considerados solo los documentos que especifiquen las horas de estudio realizados). En los casos en donde se indica la palabra “afines” incluye cualquier curso, taller, seminario, capacitación u otro requerido con una nomenclatura diferente, pero el contenido / materia es similar a lo solicitado.

- g. El postulante debe sustentar cada requisito exigido con copias simples legibles, de acuerdo con lo establecido en el perfil al cual postula y en el siguiente orden estructurado:

¹ Para el caso de títulos profesionales o grados académicos obtenidos en el extranjero, para ser considerados se deberá presentar copia del documento que acredite el reconocimiento del grado o título profesional por parte de la Superintendencia Nacional de Educación Superior – SUNEDU.

**CUADRO N° 3
DOCUMENTOS QUE EL POSTULANTE DEBE ADJUNTAR**

Todos los documentos deben estar ordenados y contenidos en un (01) archivo; asimismo es obligatorio que lo renombré de acuerdo con la siguiente indicación:

Nombre del archivo: DNI-APELLIDOS y NOMBRES COMPLETOS
Ejemplo:

43123451-PEREZ LOPEZ JUAN JOSE

1. Declaraciones Juradas
2. CERTIJOVEN o CERTIADULTO (según corresponda)
Podrá obtener este documento en el siguiente enlace:
<https://www.portaltrabajos.pe/2020/08/certificado-unico-laboral-certijoven-o-certiadulto.html>
3. Certificado o carné de discapacidad - Ley N°29973 CONADIS (en caso aplique)
4. Currículum vitae: resumen breve de experiencias y habilidades.
5. Copias simples de grados académicos y estudios (bachiller, maestría), título y/o colegiatura.
6. Constancias de estudios de posgrado y/o cursos (solo los indicados en el perfil del puesto y que especifiquen las horas de estudio realizados).
7. Constancias y/o certificados de experiencia laboral (deben consignar el cargo ocupado, fecha de inicio y fin de labores). Solo en el caso de los trabajadores activos deben presentar las constancias y/o certificados de experiencia laboral externa al Banco de la Nación.

- Debe adjuntar el archivo en la ficha de postulación al momento de su postulación, la misma que servirá para la evaluación en la fase de evaluación curricular.
- Tamaño máximo del archivo hasta 15 MB.
Formatos permitidos: pdf, doc, docx.

Descarga las declaraciones [aquí](https://www.bn.com.pe/transparenciabn/oportunidades-laborales.asp) (abrir desde Google Chrome):
<https://www.bn.com.pe/transparenciabn/oportunidades-laborales.asp>

8.1.3. Verificación de cumplimiento de requisitos mínimos:

- a. Se revisará la información consignada en la ficha de postulación, considerando la información que corresponda al cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en cada perfil de puesto.
- b. Es de carácter eliminatoria.
- c. El resultado de la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos califica como "APTO" o "NO APTO" a los postulantes. Aquellos con condición "APTO" pasan a la siguiente fase del presente concurso y son considerados candidatos.
- d. Los candidatos "APTOS" deben revisar las consideraciones publicadas para la siguiente fase (enlace adjunto en el numeral 4.7 del presente documento)
- e. Esta fase se ejecuta de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma publicado.

8.2 Fase de evaluación psicotécnica y/o competencias (modalidad virtual)

- 8.2.1 Fase de carácter eliminatoria.
- 8.2.2 El tiempo de duración del examen será aproximadamente de 2 horas.
- 8.2.3 El enlace con las evaluaciones e indicaciones son remitidas al correo electrónico personal de los candidatos con condición "APTO" de la fase previa.
- 8.2.4 La fase de evaluación psicotécnica evalúa el potencial cognitivo, características de

- personalidad y nivel de desarrollo de las competencias de los candidatos.
- 8.2.5 La nota mínima aprobatoria de la evaluación psicotécnica/competencias es trece (13.00) en escala vigesimal.
- 8.2.6 La aplicación y calificación de la Evaluación Psicotécnica se realiza a través de una plataforma virtual según las fechas del cronograma e indicaciones señaladas al correo electrónico personal declarado.
- 8.2.7 El resultado de la “Fase Evaluación Psicotécnica” califica a los candidatos como “APTO” o “NO APTO”, aquellos con condición “APTO” pasan a la siguiente fase del presente concurso.
- 8.2.8 Los candidatos “APTOS” deben revisar las consideraciones publicadas para la siguiente fase (enlace adjunto en el numeral 4.7 del presente documento).
- 8.3 Fase de evaluación curricular
- 8.3.1 Fase de carácter eliminatoria.
- 8.3.2 En esta fase se verifica los documentos remitidos en la Ficha de Postulación de la presente convocatoria, en caso el candidato no haya adjuntado o presentado la documentación de sustento (en la fecha correspondiente), será considerado “NO APTO”.
- 8.3.3 La verificación contempla el sustento de cumplimiento de requisitos mínimos: formación académica (grado académico y/o nivel de estudio), experiencia laboral, experiencia específica, estudios de posgrado, cursos y conocimientos requeridos de acuerdo al perfil postulado, según lo declarado en la ficha de postulación que tiene carácter de declaración jurada.
- 8.3.4 Esta fase es calificada de acuerdo con el siguiente detalle:

CUADRO N° 4
EVALUACIÓN DEL PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO

REQUISITO MÍNIMO		Puntaje asignado	Máximo puntaje
FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN	Nivel de estudio y/o grado académico indispensable solicitado en cada perfil	3.25	13.00
EXPERIENCIA LABORAL EN GENERAL	Años de experiencia laboral en general de acuerdo con el perfil	3.25	
EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN EL PUESTO Y/O ASOCIADOS AL PUESTO	Años de experiencia específica en el puesto y/o asociadas al puesto de acuerdo con el perfil	3.25	
ESTUDIOS POSGRADO Y/O CURSOS (sustentados con documentos)	Diplomados, certificaciones, estudios de post grado y/o cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros de acuerdo con lo requerido en cada perfil	3.25	

CUADRO N° 5 EVALUACIÓN DEL PUNTAJE ADICIONAL

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		PUNTAJE ADICIONAL	Máximo Puntaje
EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN EL PUESTO Y/O ASOCIADOS AL PUESTO	Experiencia específica de 1 a 2 año(s) adicional(es) a los exigidos en el perfil de puesto.	1.00	5
	Experiencia específica de 3 a 4 años adicionales a los exigidos en el perfil de puesto.	3.00	
	Experiencia específica mayor a 5 años adicionales a los exigidos en el perfil de puesto.	5.00	
FORMACIÓN ACADÉMICA	Grado académico o nivel de estudio mayor a lo solicitado o constancia de egresado de maestría	1.00	2
	Título de maestría	1.00	

- 8.3.5 En esta fase se verifica que los candidatos cumplan con las condiciones requeridas en el numeral VI
- 8.3.6 La nota mínima aprobatoria de la verificación curricular es trece (13.00) en escala vigesimal.
- 8.3.7 El resultado de la evaluación curricular califica al candidato “APTO” o “NO APTO”.
- 8.3.8 Consideraciones sobre los candidatos con condición “Apto” para la fase entrevista en comité
- a. Accederán a la “fase entrevista en comité” los tres candidatos con mayor puntaje entre todas las evaluaciones previas (psicotécnica/competencias y curricular) conforme al siguiente procedimiento:
 - Se suman las 2 notas de las evaluaciones indicadas y se obtiene el puntaje mediante promedio simple.
 - Obtenido el puntaje promedio de cada candidato se ordena de acuerdo al orden de mérito y a cada perfil.
 - b. Si existe empate en la tercera posición del perfil, todos los candidatos con el mismo puntaje pasan a la “fase entrevista en comité” que corresponda.
 - c. Para los perfiles en los que se convoque más de una plaza vacante, se considerarán hasta dos candidatos adicionales por cada vacante adicional para pasar a la “fase entrevista en comité”.
 - d. Los candidatos “APTOS” deben revisar las consideraciones publicadas para la siguiente fase. (enlace adjunto en el numeral 4.7 del presente documento)
 - e. Esta fase se ejecuta de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma publicado.
- 8.4 Fase de entrevista en comité
- 8.4.1 Fase de carácter eliminatoria.
 - 8.4.2 Esta fase se ejecuta de manera presencial y/o vía videoconferencia, encontrándose a cargo de uno o más comités de entrevista, evaluando si el/los candidatos/s demuestra/n las competencias, actitud y motivación para ejecutar las labores del perfil convocado.
 - 8.4.3 El comité de entrevista está conformado de acuerdo con lo estipulado en la Directiva Selección y Contratación de Personal que determina las áreas responsables por cada perfil.
 - 8.4.4 La nota mínima aprobatoria de la “fase entrevista en comité” es trece (13.00) en escala vigesimal.
 - 8.4.5 Esta fase se ejecuta según las fechas establecidas en el cronograma publicado.

IX. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

- 9.1. Los resultados de cada una de las fases del concurso son comunicados a través del enlace:
<https://www.bn.com.pe/transparenciabn/oportunidades-laborales.asp>
- 9.2. Los candidatos que obtengan la condición "APTO" en cada fase del concurso, recibirán una comunicación a su correo electrónico personal, brindándoles las indicaciones correspondientes.
- 9.3. Cada fase del proceso de selección es eliminatoria, el ser único candidato en la fase final no le asegura ser "Seleccionado" de la plaza a la cual postula.
- 9.4. Para cada una de las fases y resultado final, se considera una tabla de ponderación para la elaboración del cuadro de méritos, el cual, se detalla a continuación:

**CUADRO N° 6
PUNTAJE ASIGNADO A CADA ETAPA**

FASES	FACTORES EVALUADOS	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO	PUNTAJE MÁXIMO APROBATORIO	NIVEL PONDERADO
Reclutamiento: Registro	Grado académico y experiencia laboral. Cursos y/o especializaciones indispensables.	APTO		APTO
Evaluación Psicotécnica / Competencias	Psicotécnica y/o competencias	13.00	20.00	25%
Evaluación Curricular	Grado académico, experiencia laboral, estudios de posgrado y/o cursos (sustentados con documentos)	13.00	20.00	35%
Entrevista en Comité	Entrevista personal	13.00	20.00	40%
TOTAL		13.00	20.00	100%

- 9.5. La asignación de plazas se da en estricto orden de mérito, dentro del perfil al cual postula. Estos candidatos obtendrán la condición de "seleccionado".
- 9.6. El candidato apto disponible² puede ocupar una plaza que haya quedado desierta en el concurso o que se genere por la no aceptación del postulante ganador.

X. BONIFICACIONES

- 10.1. A los postulantes acreditados con el certificado de discapacidad que cumplan con los requisitos para el puesto y hayan obtenido un puntaje aprobatorio, se les otorga una bonificación del 15% sobre el puntaje total, conforme con lo establecido en la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad. Para la asignación de dicha bonificación, el candidato debe presentar en la "Fase de Reclutamiento – Registro e inscripción" el Certificado de Discapacidad.
- 10.2. Los trabajadores del Banco de la Nación que postulan a un concurso externo³ tendrán una puntuación adicional de 1 punto, dicho criterio será aplicado en la Fase de Entrevista en comité y registrado en el acta respectiva por los evaluadores.
- 10.3. Asimismo, se otorgarán las bonificaciones establecidas por ley aplicables al presente concurso.

² Numeral 6.2. de la Directiva BN-DIR-7500-214-03 Rev. 5 - Selección y Contratación de Personal, aprobada el 20.02.2023.

³ Numeral 7.3. de la Directiva BN-DIR-7500-214-03 Rev. 5 - Selección y Contratación de Personal, aprobada el 20.02.2023.

XI. INICIO DE LABORES

- 11.1. En el marco de la Directiva Selección y Contratación de Personal el “seleccionado” debe entregar los documentos que sustentan el cumplimiento del perfil del puesto en copias simples legibles y/o legalizadas y demás documentos/formatos solicitados por el Banco de la Nación.
- 11.2. Para la firma del “Contrato de Trabajo” el candidato “Seleccionado” no debe contar con vínculo laboral activo con ninguna entidad o empresa a la fecha de suscripción de contrato, a excepción de los trabajadores del Banco de la Nación.
- 11.3. En caso de incumplir con lo mencionado en los numerales precedentes y/o de resultar falsa la información que proporcione el candidato, habrá incurrido en el delito contra la fe pública, falsedad genérica o contra la administración pública, estipulados en el Código Penal e incurriría, a su vez, en responsabilidades administrativas, conforme a Ley.
- 11.4. El inicio de labores se establece en el contrato de trabajo y se da posterior a la suscripción de este.

XII. CONSULTAS:

El candidato puede realizar sus consultas durante la “Fase Reclutamiento” y según el cronograma establecido, únicamente al correo electrónico: bnconvocatorias2023@gmail.com, colocando en el Asunto: perfil (al cual postula) – Apellidos y Nombres (ejemplo: ANALISTA CANALES PRESENCIALES – Díaz Palma José Francisco). postulación

No serán consideradas ni atendidas las consultas remitidas a otros correos que no sea el indicado en el párrafo precedente.

XIII. SITUACIONES NO PREVISTAS:

- 12.1. Cualquier controversia, situación no prevista o interpretación a la presente base que se susciten o se requieran durante el presente concurso, debe ser resuelto por la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura del Banco de la Nación.
- 12.2. Todos los candidatos deben acatar las decisiones que la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura indique, respecto a las situaciones no previstas, las cuales no son impugnables.

XIV. CRONOGRAMA DEL CONCURSO

FASES DEL CONCURSO	FECHAS DE EJECUCIÓN
FASE RECLUTAMIENTO <u>Convocatoria:</u> Publicación de la convocatoria en el portal del MTPE / SERVIR / CONADIS / Portal de Transparencia y bolsas de trabajo.	Del 10.03.2023 al 23.03.2023
<u>Registro y postulación:</u> ficha de postulación	Del 10.03.2023 al 23.03.2023
<u>Absolución de consultas</u>	Del 10.03.2023 al 23.03.2023
<u>Verificación y cumplimiento de requisitos</u> <u>Mínimos:</u> según lo declarado en la ficha de postulación.	Del 24.03.2023 al 29.03.2023
<u>Publicación de resultados</u> (verificación y cumplimiento de requisitos mínimos).	30.03.2023
FASE EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA / COMPETENCIAS	
Carga de información a la plataforma	Del 31.03.2023 al 04.04.2023
Evaluación psicotécnica / competencias	Del 05.04.2023 al 11.04.2023

Recepción de resultados de plataforma	Del 12.04.2023 al 13.04.2023
Publicación de resultados	14.04.2023
FASE DE EVALUACIÓN CURRICULAR	Del 17.04.2023 al 24.04.2023
Verificaciones en entidades públicas y financieras	25.04.2023
Publicación de resultados de los candidatos que pasan a entrevista	26.04.2023
FASE ENTREVISTA EN COMITÉ	*A partir del 27.04.2023 al 03.05.2023
Elaboración de expedientes para entrevista en Comité	
Entrevistas en comité y consolidación de resultados.	*A partir del 04.05.2023 al 17.05.2023
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS FINALES en el Portal de Transparencia del BN	*A partir del 18.05.2023

*Las fechas son referenciales y podrían modificarse dependiendo del volumen de postulantes.

XV. PERFILES DE PUESTO

A continuación, se presentan los perfiles de puesto

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	446
Naturaleza de Órgano:	LINEA
Órgano:	GERENCIA BANCA DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA CANALES ALTERNOS - SECCIÓN CANALES PRESENCIALES
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CANALES PRESENCIALES
Número de Puestos:	8
Depende de:	JEFE SECCIÓN CANALES PRESENCIALES
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Elaborar los informes técnicos sobre el mantenimiento preventivo y el servicio técnico permanente de la red de cajeros automáticos así como el seguimiento a las obligaciones de la institución tercera encargada del canal agentes multired a fin de cumplir con las condiciones estipuladas en el contrato.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración De Empresas, Economía, Ingeniería Industrial, Ingeniería De Sistemas C Generales Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Gestión De Procesos, Gestión De Proyectos, Gestión De Riesgos Operativos, Metodologías Ágiles u otras que apliquen.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión De Servicios, De Proyectos, Riesgos Operativos, Metodologías Ágiles, Ley De Contrataciones Del Estado y Reglamento.

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	449
Naturaleza de Órgano:	LINEA
Órgano:	GERENCIA BANCA DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA CANALES ALTERNOS - SECCIÓN CANALES VIRTUALES
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CANALES VIRTUALES
Número de Puestos:	6
Depende de:	JEFE SECCIÓN CANALES VIRTUALES
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Elaborar los informes técnicos sobre las diversas transacciones realizadas a través de los diversos canales virtuales con la finalidad que funcionen correctamente.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración De Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o Carreras Afines	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Gestión De Procesos, Gestión De Proyectos, Gestión De Riesgos Operativos, Metodologías Ágiles u otras que apliquen.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión De Servicios, De Proyectos, Riesgos Operativos, Metodologías Ágiles, Ley De Contrataciones Del Estado y Reglamento.

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)					Otro				

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X	



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación al Resultado	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión del Riesgo	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	438
Naturaleza de Órgano:	LINEA
Órgano:	GERENCIA BANCA DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA INNOVACIÓN DIGITAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	APODERADO/EJECUTIVOS
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	APODERADO ADJUNTO/ESPECIALISTA
Nombre del Cargo:	ESPECIALISTA INNOVACIÓN DIGITAL - UX/UI
Número de Puestos:	2
Depende de:	SUBGERENTE INNOVACIÓN DIGITAL
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Agregar valor al equipo de UX, siendo responsable de dirigir investigaciones y pruebas con usuarios in situ para identificar las necesidades y dolores de los clientes, para obtener ideas para un acertado diseño, flujos de trabajo, wireframes, y prototipos, para cubrir y sobrepasar las necesidades de los usuarios y expectativas del negocio, así como realizar las iteraciones necesarias para conseguir productos atractivos y simples que aseguren una gran experiencia de usuario.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información, Ing. De Gestión de Negocios, Ing. Económica, Ing. Industrial o afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Maestría En Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información, Proyectos, Administración o afines al cargo	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	D
	Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Diseño de Experiencia de Usuario, Metodologías Ágiles, Innovación y Transformación Digital o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión De Proyectos, Herramientas De Analytics Y Ux, Ley de contrataciones con el estado, Gestión y normas públicas.



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)					Otro				



F. EXPERIENCIA	
Laboral en general:	6 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-



G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.			X	
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X	



I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X	

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X	
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			



K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X	



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación al Resultado	4
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	4
4	Específica	Atención al Detalle	4
5	Específica	Organización y Método	4
6	Específica	Pensamiento Táctico	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	441
Naturaleza de Órgano:	LINEA
Órgano:	GERENCIA BANCA DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA INNOVACIÓN DIGITAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA INNOVACIÓN DIGITAL
Número de Puestos:	4
Depende de:	SUBGERENTE INNOVACIÓN DIGITAL
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Analizar, ejecutar y monitorear el desarrollo y mejora de productos y servicios financieros a fin de satisfacer las necesidades de los clientes y mejorar su experiencia con el banco.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información, Ing. De Gestión de Negocios, Ing. Económica, Economía o afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Metodologías Agiles, Innovación y Transformación Digital, Lean o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión de Proyectos o Analítica de Datos.



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post -Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)					Otro				

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:				
		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN			
	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO				
	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR			
	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN					
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS					
	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X	

O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación al Resultado	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión del Riesgo	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	439
Naturaleza de Órgano:	LINEA
Órgano:	GERENCIA BANCA DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA INNOVACIÓN DIGITAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	APODERADO/EJECUTIVOS
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	APODERADO ADJUNTO/ESPECIALISTA
Nombre del Cargo:	ESPECIALISTA INNOVACIÓN DIGITAL – AGILE COACH
Número de Puestos:	2
Depende de:	SUBGERENTE INNOVACIÓN DIGITAL
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES

Guiar y acompañar a la organización y equipos de trabajo durante su transformación ágil y ayudándola a optimizar sus procesos y a adoptar una cultura de mejora continua con base en los principios, valores, metodologías y prácticas ágiles.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información, Ing. De Gestión de Negocios, Ing. Económica, Ing. Industrial o afines. Deseable Maestría en Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información, Proyectos, Administración o afines al cargo.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	D
Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Gestión de Proyectos, Metodologías Ágiles, Scrum Master, Innovación y Transformación Digital o afines
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Diseño de talleres Ad Hoc a la tribu/ coe y/o unidad de negocio sobre mindset, Frameworks y Técnicas Lean Agile, Ley de Contrataciones con el Estado, Gestión y Normas Públicas.



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post -Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)					Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	6 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-



G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.			X	
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.			X	



I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.				X	



J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:			X	
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	



L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				



La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X	



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación al Resultado	4
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	4
4	Específica	Atención al Detalle	4
5	Específica	Organización y Método	4
6	Específica	Pensamiento Táctico	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	195
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA
Unidad Orgánica:	GERENCIA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL IV / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA
Número de Puestos:	1
Depende de:	GERENCIA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Elaborar normas y disposiciones administrativas relativas al ámbito de la gerencia y apoyar en la conducción de los procedimientos de contratación de bienes, servicios y obras, de acuerdo a la normatividad legal y administrativa vigente.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Economía, Administración, Derecho, Ingeniería Industrial, u otras carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	D
	Universitario	I	Habilitación profesional	D
	Egresado	-	Maestría	-
	Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Certificación en Osce, Contrataciones del Estado, Logística, o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Ley de Contrataciones del Estado y Reglamento, Manejo de Oracle - Modulo Compras, Manejo de Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (Seace).

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	6 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

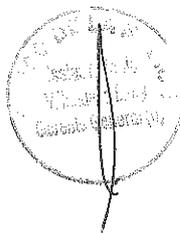
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACION	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

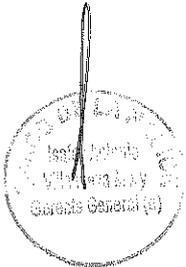
M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	TRANSVERSAL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	3
2	TRANSVERSAL	AUTOGESTIÓN	4
3	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE RIESGOS	3
4	ESPECÍFICA	ANÁLISIS CRÍTICO	3
5	ESPECÍFICA	APRENDIZAJE CONTINUO	3
6	ESPECÍFICA	CREDIBILIDAD TÉCNICA	4



Handwritten signature



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	437
Naturaleza de Órgano:	LINEA
Órgano:	GERENCIA BANCA DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA INNOVACIÓN DIGITAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	APODERADO/EJECUTIVOS
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	APODERADO ADJUNTO/ESPECIALISTA
Nombre del Cargo:	ESPECIALISTA INNOVACIÓN DIGITAL - SCRUM MASTER
Número de Puestos:	6
Depende de:	SUBGERENTE INNOVACIÓN DIGITAL
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Gestionar y asegurar que el modelo Scrum y de agilidad se lleve a cabo correctamente en los equipos de trabajo, así como de facilitar la ejecución del proceso y sus ceremonias o prácticas. Ayudar a eliminar progresiva y constantemente impedimentos que van surgiendo en la organización y que afectan a su capacidad para entregar valor.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información, Ing. De Gestión de Negocios, Ing. Económica, Ing. Industrial o afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Maestría En Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información, Proyectos, Administración o afines al cargo	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	D
	Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Gestión de Proyectos, Metodologías Ágiles, Scrum Master, Innovación y Transformación Digital, Design Thinking o afines
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Técnicas De Priorización, Marcos De Metodologías Ágiles, Tales Como Design Thinking, Lean Startup, Scrum, Kanban, Devops.



Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post -Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)					Otro				



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	6 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-



G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.			X	
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.			X	



I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:			X	
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				



K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				



² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X	



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación al Resultado	4
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	4
4	Específica	Atención al Detalle	4
5	Específica	Organización y Método	4
6	Específica	Pensamiento Táctico	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	440
Naturaleza de Órgano:	LINEA
Órgano:	GERENCIA BANCA DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA INNOVACIÓN DIGITAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	APODERADO/ EJECUTIVOS
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	APODERADO ADJUNTO/ SUPERVISOR
Nombre del Cargo:	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO INNOVACIÓN DIGITAL – ROL BUSINESS ANALYST
Número de Puestos:	2
Depende de:	SUBGERENTE INNOVACIÓN DIGITAL
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Acompañar al negocio para hacer mejoras en sus procesos/ procedimientos, productos, servicios, manejo e implementación de software.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas; Ingeniería de Computación; Ingeniería Informática y Tecnología de la Información; Ingeniería de Gestión de Negocios; Ingeniería Económica o afines.

Deseable Maestría en Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información, Proyectos, Administración o afines al cargo.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	D
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Gestión de Proyectos, Metodologías Ágiles, Innovación y Transformación Digital o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Design Thinking, Lean Start-Up, Ley de Contrataciones con el Estado, Gestión y Normas Públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	Software de Gestión de Proyectos (Básico)				Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA	
Laboral en general:	6 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor esté sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.			X	

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		



J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:			X	
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				



K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X	

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	4
4	Específica	Atención al Detalle	4
5	Específica	Organización y Método	4
6	Específica	Pensamiento Táctico	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	240
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA SERVICIOS - SECCIÓN CONTROL PATRIMONIAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CONTROL PATRIMONIAL
Número de Puestos:	5
Depende de:	JEFE SECCIÓN CONTROL PATRIMONIAL
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Realizar la gestión administrativa para asegurar el inventario de los bienes muebles e inmuebles de la institución, mantener actualizada su valuación y depreciación, a fin de facilitar la administración de los mismos.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Economía, Administración, Ingeniería Industrial, Contabilidad, Derecho u otras carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post-Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	D	
Bachiller	I	Doctorado	-	

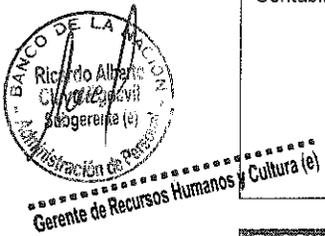
D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Gestión Logística, Gestión Pública, Gestión Patrimonial, Administración de Bienes, o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Sistemas De Bienes Estatales, Sistemas Administrativos Del Estado Relacionados Al Control Patrimonial, Manejo Del Software Inventario Mobiliario Institucional, Manejo De Oracle.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOM A	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)					Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X			

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:

N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	TRANSVERSAL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	3
2	TRANSVERSAL	AUTOGESTIÓN	4
3	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE RIESGOS	3
4	ESPECÍFICA	ANÁLISIS CRÍTICO	3
5	ESPECÍFICA	APRENDIZAJE CONTINUO	3
	ESPECÍFICA	CREDIBILIDAD TÉCNICA	3



Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



[Signature]
 KARLA ROMERO SANCHEZ
 Gerente (e)
 Administración y Logística



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)					Otro				

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A	B	C	D	E
		Ninguna	(1 a 2)	(3 a 5)	(6 a 10)	(11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X	

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación al Resultado	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión del Riesgo	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	257
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA INFRAESTRUCTURA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL IV / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA INFRAESTRUCTURA
Número de Puestos:	11
Depende de:	SUBGERENTE INFRAESTRUCTURA
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Realizar la evaluación técnica, actividades preparatorias y de cierre de los proyectos de construcción, apertura, remodelación o acondicionamiento de oficinas y canales de atención a nivel nacional con la finalidad de atender la demanda de las diversas dependencias de la institución.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería, Arquitectura, o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura I
	Técnico superior	-	Colegiatura D
Universitario	I	Habilitación profesional D	
Egresado	-	Maestría -	
Bachiller	I	Doctorado -	



Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Contrataciones del Estado, Logística, Planeamiento y Presupuesto o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión Pública, Ley de Contrataciones del Estado y Reglamento, Conocimiento Software Sketchup, S10. Manejo de Autocad.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			



Encargado Subgerencia Infraestructura

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	5 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:	Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.	X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.		
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.		
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.		

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.	X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.		
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.		
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.		

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



BANCO DE LA NACIÓN
 Isaac Antonio Villanueva Muñoz
 Gerente General (e)

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X

BANCO DE LA NACIÓN
 Ricardo Alberto Rodríguez
 Subgerente (e)
 Subgerencia de Recursos Humanos y Cultura

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4

BANCO DE LA NACIÓN
 Ricardo Alberto Rodríguez
 Subgerente (e)
 Subgerencia de Recursos Humanos y Cultura

Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

BANCO DE LA NACIÓN
 Guillermo Saldarña Muñoz
 Analista Subgerencia Infraestructura
 Subgerencia de Administración y Logística

KARLA ROMERO SANCHEZ
 Gerente (e)
 Administración y Logística

Encargado
 Subgerencia Infraestructura

BANCO DE LA NACIÓN
 Celina Efigenia Rojas Adilapzen
 Jefe (e)
 Subgerencia Selección de Personal

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	58
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA RIESGOS CREDITICIOS Y FINANCIEROS - SECCIÓN EVALUACIÓN DE CARTERA DE CRÉDITOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA EVALUACIÓN DE CARTERA DE CRÉDITOS
Número de Puestos:	3
Depende de:	JEFE DE SECCIÓN EVALUACIÓN DE CARTERA DE CRÉDITOS
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Evaluar, informar y hacer seguimiento a las acciones que permitan la evaluación y clasificación de la cartera de créditos de la Institución, incluyendo la identificación de deudores expuestos o no al riesgo cambiario crediticio, en cumplimiento estricto de lo normado por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP y demás normas legales vigentes que correspondan, así como análisis de la morosidad.

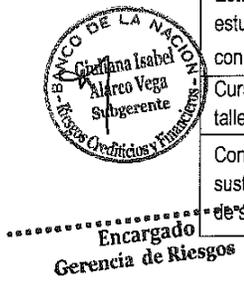
C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Economía, Contabilidad, Ingeniería Económica, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
	Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Al menos una de las siguientes especializaciones: Finanzas, Gestión Integral de Riesgos, Finanzas corporativas, Data Science, Big Data, Banca o afines; o Certificaciones (deseable): FRM o CRA.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Modelos de riesgo de créditos, Credit Scoring, SQL, R, python o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Análisis de Estados Financieros, Análisis de endeudamiento de la cartera minorista, Evaluación y clasificación del deudor y cálculo de provisiones, Riesgo Cambiario y Crediticio, Administración de base de datos, Identificación de señales de alerta temprana, Normativas SBS relacionadas a riesgos crediticios.



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	2 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



Gerente de Recursos Humanos y Cultura



Encargado
Gerencia de R



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



.....
Encargado
 Gerencia de Riesgos

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	218
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA COMPRAS - SECCIÓN PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN
Número de Puestos:	8
Depende de:	JEFE SECCIÓN PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Brindar soporte técnico/administrativo a las diferentes áreas usuarias, respecto a los diferentes procedimientos de selección de la institución; con la finalidad de facilitar contratación de bienes, servicios y obras, en el marco de la normativa de contrataciones vigente.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Economía, Administración, Ingeniería Industrial, Derecho u otras carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
	Bachiller	I	Doctorado	-

Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Contrataciones del Estado, Logística, Planeamiento y Presupuesto, Certificación en OSCE, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Ley de Contrataciones del Estado y Reglamento, Manejo de Oracle - Modulo Compras, Manejo de Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (Seace).



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)					Otro				



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria





F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	5 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-



G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:	Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.	X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.		
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.		
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.		



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando: 1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias. 2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.	X		

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.	X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.		
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.		
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.		



² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	TRANSVERSAL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	3
2	TRANSVERSAL	AUTOGESTIÓN	4
3	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE RIESGOS	3
4	ESPECÍFICA	ANÁLISIS CRÍTICO	3
5	ESPECÍFICA	APRENDIZAJE CONTINUO	3
6	ESPECÍFICA	CREDIBILIDAD TÉCNICA	4



.....
CHRISTIAN ALCALÁ NEGRÓN
 Subgerente
 Subgerencia Compras

.....
KARLA ROMERO SANCHEZ
 Gerente (e)
 Administración y Logística

.....
 Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	323
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA DATOS Y ANALÍTICA AVANZADA - SECCIÓN GESTIÓN DE DATOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL IV / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA GESTIÓN DE DATOS - CALIDAD DE DATOS
Número de Puestos:	2
Depende de:	JEFE SECCIÓN GESTIÓN DE DATOS
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Analizar los procesos y procedimientos de ingreso, tratamiento y actualización de datos con la finalidad de identificar riesgos o de proponer cambios y mejoras.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Informática, Estadística, Administración u otras carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Análisis de Datos (Datastage, Integration Services, Dataproc, Datastudio o similares), Big Data o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Ciencia de Datos o cursos en base de datos (SQL Server, Oracle u otros), Minería de datos o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Implementación en Metodologías Ágiles. Soluciones implementadas en Integration Services, datastage, Dataproc, Datastudio o similares. Desarrollo de ETL. Experiencia en Cloud Computing o Datawarehouse o Datalake. visualizadores de datos Power BI, Tableau o Data Studio.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro				

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	5 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN:		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO:		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR:		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN:		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS:		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO		Baja o Nula	Media	Alta
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	72
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA RIESGOS DE OPERACIÓN Y TECNOLOGÍA - SECCIÓN RIESGOS OPERACIÓN
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA RIESGOS OPERACIÓN
Número de Puestos:	10
Depende de:	JEFE SECCIÓN RIESGOS OPERACIÓN
Supervisa a:	NO APLICA



Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

B. FUNCIONES GENERALES:

Apoyar y asistir a las unidades orgánicas del banco para la realización de una adecuada gestión del riesgo operacional, acorde con los estándares dispuestos en las normas vigentes y la adopción de las mejores prácticas.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración, Economía, Contabilidad, Ingeniería Económica, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Análisis y evaluación del Riesgo Operacional, Banca, Finanzas, Control Interno, COSO II ERM o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de Selección	Regulación de la SBS para el sistema financiero sobre riesgo operacional; Gestión de riesgos y Metodologías de Gestión de Riesgo Operacional, Gestión Integral de Riesgos, Productos y servicios Bancarios.



Encargado Gerencia de Riesgos

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Medio	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



Encargado
Gerente de Riesgos





M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X		

Gerente de Recursos Humanos y Cultura



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	4
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



Encargado
Gerencia de Riesgos

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	222
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA COMPRAS - SECCIÓN SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATOS
Número de Puestos:	4
Depende de:	JEFE SECCIÓN EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONTRATOS
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Monitorear el cumplimiento de los contratos vinculados al ámbito administrativo en coordinación con las diversas unidades orgánicas de la institución y los contratistas ganadores de los procesos de selección, en el marco de la ley de contrataciones del estado y su reglamento para garantizar la correcta atención hacia las actividades contratadas.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración, Economía, Ingeniería Industrial, Derecho o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Certificación en Osce, en Contrataciones del Estado, Logística, Planeamiento y Presupuesto, o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Ley de Contrataciones del Estado y Reglamento, Ley del Procedimiento Administrativo General, Manejo De Oracle - Módulo Compras, Manejo De Sistema Electrónico De Contrataciones Del Estado (Seace).



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria





F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	5 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



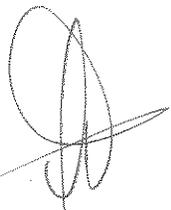


N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	TRANSVERSAL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	3
2	TRANSVERSAL	AUTOGESTIÓN	4
3	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE RIESGOS	3
4	ESPECÍFICA	ANÁLISIS CRÍTICO	3
5	ESPECÍFICA	APRENDIZAJE CONTINUO	3
6	ESPECÍFICA	CREDIBILIDAD TÉCNICA	4





KARLA ROMERO SANCHEZ
 Gerente (e)
 Administración y Logística



CHRISTIAN ALCALÁ NEGRÓN
 Subgerente
 Subgerencia Compras

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	350
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA - SECCION CONTROL DE OPERACIONES DE SEGURIDAD
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CONTROL DE OPERACIONES DE SEGURIDAD - CIBERINTELIGENCIA
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CONTROL DE OPERACIONES DE SEGURIDAD
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Administrar la información de ciberseguridad obtenidas de distintas fuentes.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas.

Grado de Maestría en: Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	D
Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos¹.

Ciberseguridad, Iso 27001 O Afines.

Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)

-

Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección.

Acceso a la dark y deep web, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones, ley de contrataciones con el estado y reglamento, gestión y normas públicas.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

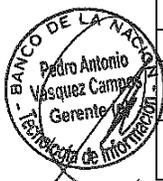
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

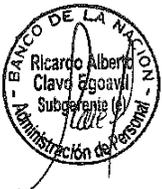


N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:

Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4





PERFIL DE PUESTO	
A. IDENTIFICACION DEL CARGO	
Número de Orden Correlativo:	271
Naturaleza de Órgano:	ASESORÍA
Órgano:	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA - MARKETING
Número de Puestos:	2
Depende de:	SUBGERENTE PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES
Elaborar estudios y reportes sobre comportamiento del consumidor en relación a la marca, los productos, servicios y los canales de atención a fin de diseñar estrategias y acciones que fomenten el crecimiento de los mismos.

C. FORMACION ACADÉMICA / OCUPACION																									
Carreras: Ciencias de la Comunicación, Publicidad, Marketing o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico																								
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)																								
	<table border="1"> <tr> <td>Secundaria</td> <td>-</td> <td>Estudios Post -Grado</td> <td>I</td> </tr> <tr> <td>Técnico básico</td> <td>-</td> <td>Título / Licenciatura</td> <td>I</td> </tr> <tr> <td>Técnico superior</td> <td>-</td> <td>Colegiatura</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Universitario</td> <td>I</td> <td>Habilitación profesional</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Egresado</td> <td>-</td> <td>Maestría</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Bachiller</td> <td>I</td> <td>Doctorado</td> <td>-</td> </tr> </table>	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I	Técnico superior	-	Colegiatura	-	Universitario	I	Habilitación profesional	-	Egresado	-	Maestría	-	Bachiller	I	Doctorado	-
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I																						
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I																						
Técnico superior	-	Colegiatura	-																						
Universitario	I	Habilitación profesional	-																						
Egresado	-	Maestría	-																						
Bachiller	I	Doctorado	-																						



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹³	Comunicaciones, Marketing o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Estudio de Mercado, Consumidor, Marketing Digital, Bussiness Intelligence, Psicología del Consumidor.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			



¹³ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ¹⁴ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL BANG		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO (NIVEL DE MAYOR CALIFICACIÓN)		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1-2)	C (3-4)	D (5-10)	E (11 o más)
Número total del personal supervisado.		X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

¹⁴ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



Nº RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Medra	Alfa
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		

O PERFIL DE COMPETENCIAS			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	403
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA CONSTRUCCIÓN DE APLICACIONES - SECCIÓN SOLUCIONES DIGITALES
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA SOLUCIONES DIGITALES
Número de Puestos:	4
Depende de:	JEFE SECCIÓN SOLUCIONES DIGITALES
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Atender requerimientos por líneas de negocio del core banking, open, administrativos, cumpliendo con el ciclo de desarrollo, alineados a los estándares y mejores prácticas de ingeniería de software.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u Otras Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



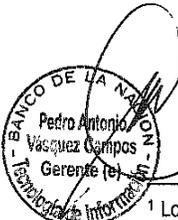
D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Transformación Digital, Gestión de Proyectos de TI, Ingeniería de Software, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Desarrollo de proyectos, gestión de riesgos en sistemas, seguridad informática y comunicaciones, ciclo de vida de software, gestión de proveedores, evaluación de productos



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACION DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	267
Naturaleza de Órgano:	ASESORÍA
Órgano:	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PRENSA INSTITUCIONAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PRENSA INSTITUCIONAL - PERIODISTA
Número de Puestos:	3
Depende de:	SUBGERENTE PRENSA INSTITUCIONAL
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES

Elaborar, gestionar y difundir publicaciones y contenidos (notas de prensa, boletín, comunicados, entre otros) para los diversos canales de comunicación interno y externo con el fin de fortalecer la imagen institucional tanto interna como externa.

C. FORMACION ACADÉMICA / OCUPACIÓN

Carreras: Ciencias de la Comunicación, Publicidad, Periodismo, Relaciones Públicas o carreras afines.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
Técnico superior	-	Colegiatura	D
Universitario	I	Habilitación profesional	D
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Comunicaciones, Gestión de Redes o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Redacción Periodística, Herramientas audiovisuales (Fotografía, Video, Diseño Gráfico).
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Redacción Periodística, Diseño y Elaboración de Contenidos (para medios de comunicación y redes sociales).

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ⁸ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>		X		
Estratégico (Abierto):	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
Táctico (Flexible):	<i>El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.</i>			
Operativo (Regulado):	<i>El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.</i>			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

⁸ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
	Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Atención al Detalle	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4





PERFIL DE PUESTO	
A. IDENTIFICACION DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	272
Naturaleza de Órgano:	ASESORÍA
Órgano:	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA - PUBLICISTA
Número de Puestos:	2
Depende de:	SUBGERENTE PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:
 Proponer, elaborar y ejecutar las estrategias y campañas publicitarias y de fidelización para el lanzamiento de los productos, servicios y canales de atención de la Institución.



C. FORMACION ACADEMICA/ OCUPACION:				
Carreras: Ciencias de la Comunicación, Publicidad, Periodismo, Relaciones Públicas, Marketing o afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹⁵	Estrategia Publicitaria, Gerencia de Productos, Planning de medios o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Estrategia Publicitaria, Manejo de Redes, Marketing Digital, Psicología del Consumidor, Bussiness Intelligence o Branding.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point				X	Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

¹⁵ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ¹⁶ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO		Regulado	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>		X		
Estratégico (Abierto):	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
Táctico (Flexible):	<i>El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.</i>			
Operativo (Regulado):	<i>El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.</i>			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Medio	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A	B	C	D	E
		Ninguna	(1-2)	(3-5)	(6-10)	(11 o más)
Número total del personal supervisado.		X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO		Baja o Nula	Medio	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Medio	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

¹⁶ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





N° RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO	Baja o Nula	Medra	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		

6. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Pensamiento Táctico	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	7
Naturaleza de Órgano:	DIRECCIÓN
Órgano:	GERENCIA GENERAL
Unidad Orgánica:	GERENCIA GENERAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL IV / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA GERENCIA GENERAL
Número de Puestos:	2
Depende de:	GERENTE GENERAL
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Asistir a la gerencia general mediante el análisis y provisión de información así como elaboración de instrumentos de carácter técnico-administrativo según corresponda para la consecución de los objetivos institucionales.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración de Empresas, Economía, contabilidad, ingeniería industrial, derecho, ingeniería de sistemas o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Planeamiento Estratégico, Dirección de Proyectos, Gestión de Recursos Humanos, Gestión Logística, Finanzas y Control de Gestión o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Normas públicas, Normatividad relacionada a la Superintendencia de Banca y Seguros.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	5 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>		X		
Estratégico (Abierto):	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
Táctico (Flexible):	<i>El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.</i>			
Operativo (Regulado):	<i>El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.</i>			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

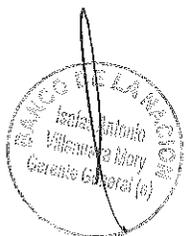
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando: 1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias. 2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.	X		

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.		
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.		
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.		

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Atención al Detalle	4
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	0292
Naturaleza de Órgano:	ASESORÍA
Órgano:	GERENCIA LEGAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA ASUNTOS BANCARIOS Y FINANCIEROS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ASUNTOS BANCARIOS Y FINANCIEROS
Número de Puestos:	7
Depende de:	SUBGERENTE ASUNTOS BANCARIOS Y FINANCIEROS
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Interpretar y vincular las normas legales en el ámbito de su competencia relacionadas con las funciones del Banco, así como también opinar sobre los proyectos de normas legales que propongan los distintos Poderes del Estado, relacionados o de interés para el Banco.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Derecho	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	I
	Universitario	I	Habilitación profesional	I
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Derecho Corporativo, Financiero, Civil, Registral, Notarial, Comercial, Societarios, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Derecho Bancario y Regulatorio, Mercado de Valores, Normas de Protección y Defensa del Consumidor, Productos y Servicios Bancarios, Derecho Administrativo, Normas Públicas o afines.

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:			
	Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.	X	-	-
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.		
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.		
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.		

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X	-	-

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.	-	X	-	-

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Possibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X	-	-
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa	-	-	-	X	-

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X	-	-	-	-

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X	-	-
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		-	-	X

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACION DEL CARGO

Número de Orden Correlativo:	274
Naturaleza de Órgano:	ASESORÍA
Órgano:	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA - PORTAL WEB
Número de Puestos:	1
Depende de:	SUBGERENTE PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Proponer, diseñar, elaborar y actualizar contenidos y campañas en los portales digitales de la Institución, proponer acciones para el logro de la estrategia digital con el objetivo de coadyuvar al fortalecimiento de la imagen institucional.

C. FORMACION ACADEMICA/ OCUPACION

Carreras: Informática, Telecomunicaciones, Ingeniería de Computación, Ingeniería de Sistemas o carreras afines.

Nivel Educativo / Grado Académico			
(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹⁹	Lenguaje de programación PHP, Wordpress para desarrolladores y administradores, Administración de Servicios Web o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Programación y Gestión de Páginas Web, Diseño y desarrollo de aplicativos para web y UX/UIY (Experiencia usuaria e interfase usuaria).

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

¹⁹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ²⁰ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Medio	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Medio	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1-2)	C (3-5)	D (6-10)	E (11 o más)
Número total del personal supervisado.		X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO		Baja o Nula	Medio	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Medio	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

²⁰ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





N° RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		

D. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	384
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA CONSTRUCCIÓN DE APLICACIONES - SECCIÓN SISTEMAS BANCARIOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA SISTEMAS BANCARIOS
Número de Puestos:	16
Depende de:	JEFE SECCIÓN SISTEMAS BANCARIOS
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Analizar, monitorear y realizar la implementación de los sistemas de información referidos a las operaciones bancarias y servicios financieros, orientadas a las necesidades identificadas y potenciales de la institución para la incorporación de tecnología que contribuyen con los objetivos de la institución.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información o Carreras Afines.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Gestión de Proyectos, Gestión de Proyectos de TI, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	gestión de servicios ti, gestión de riesgos, gestión y normas públicas.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	Software de Gestión de Proyectos - Intermedio				Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

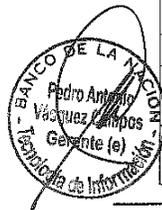
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			x	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACION DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	0526
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SECCIÓN FIDEICOMISOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA FIDEICOMISOS
Número de Puestos:	3
Depende de:	JEFE DE SECCIÓN FIDEICOMISOS
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Promocionar el Servicio de fideicomiso que brinda el Banco de la Nación, así como realizar el control y seguimiento de la cartera de inversiones de todos los fondos disponibles en los distintos Fideicomisos, coordinando con las áreas vinculadas del Banco y con las Entidades del Sistema Financiero involucradas en la operatividad, además de consolidar la información contable y sustentatoria requerida por los auditores internos y externos.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración de Empresas, Derecho, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Grado de Maestría en: Administración de Empresas, Derecho, Finanzas o afines.	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
	Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Finanzas, Contabilidad Administración, Operaciones Bancarias, Riesgos, Contabilidad para no Contadores o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión Pública, manejo de sistemas masivos de información, tecnología crediticia, elaboración de proyectos y regulaciones de la SBS relacionadas a las Empresas Financieras, lavado de activos o afines.

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés	X			
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				X
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X		



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	4
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	4
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendisaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Número de Orden Correlativo:	268
Naturaleza de Órgano:	ASESORÍA
Órgano:	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PRENSA INSTITUCIONAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PRENSA INSTITUCIONAL - REDES SOCIALES
Número de Puestos:	4
Depende de:	SUBGERENTE PRENSA INSTITUCIONAL
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:
Proponer, diseñar y elaborar contenidos y campañas dirigidas a las redes sociales de la Institución, elaborar la estrategia y plan de redes, así como monitorear y emitir las alertas respecto a situaciones de riesgo reputacional con el objetivo de coadyuvar al fortalecimiento de la imagen institucional.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / DURACIÓN				
Carreras: Ciencias de la Comunicación, Publicidad, Periodismo, Relaciones Públicas o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ⁹	Social Media, Marketing Digital, Community Manager o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Comunicación, Marketing Digital.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			



⁹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ¹⁰ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regula	Evenual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

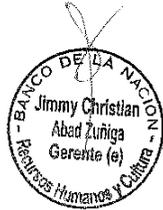
M. CONDICIONES DE TRABAJO		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

¹⁰ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N° RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Atención al Detalle	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	346
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA - SECCION DE CIBERSEGURIDAD
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CIBERSEGURIDAD - CICLO DE VIDA
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CIBERSEGURIDAD
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Administrar la ciberseguridad en los ciclos de vida de los procesos tecnológicos.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas.

Grado de Maestría en: Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	D
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Devsecops, Cobit, Normas ISO Orientadas a Seguridad de la Información o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Marcos de trabajo de ciberseguridad, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones, ley de contrataciones con el estado y reglamento, gestión y normas públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

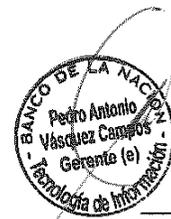
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACION	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.	x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.		
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.		
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.		

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	544
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA BANCA PERSONAL - SECCIÓN CRÉDITO HIPOTECARIO
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CRÉDITO HIPOTECARIO - ESTRATEGIA Y CALIDAD
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CRÉDITO HIPOTECARIO
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Investigar e impulsar el desarrollo estratégico y la calidad del producto crédito hipotecario, realizar investigación del mercado y de la competencia, identificar segmentos del mercado, diseñar el posicionamiento, establecer la estrategia del producto, lanzar nuevas modalidades, diseñar los canales de distribución, y desarrollo de programas de precios, tasas de interés y comisiones.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería industrial o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹⁷	Inteligencia de Negocios, Analítica, Gestión Bancaria, Productos o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Productos bancarios, proyectos o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Marketing, Normas de SBS Sobre Sistema Financiero, Desarrollo de Nuevos Productos, Investigación de Mercado, Administración Estratégica.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				

¹⁷ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ¹⁸ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		



I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				



K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



¹⁸ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4





PERFIL DE PUESTO	
A. IDENTIFICACION DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	273
Naturaleza de Órgano:	ASESORÍA
Órgano:	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA - DISEÑADOR GRÁFICO
Número de Puestos:	1
Depende de:	SUBGERENTE PUBLICIDAD Y POSICIONAMIENTO DE MARCA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:	
Proponer y elaborar el diseño gráfico de los diferentes productos, servicios, campañas y diseño web de acuerdo a las pautas del manual de identidad corporativa con la finalidad de posicionar la imagen institucional.	



C. FORMACION ACADÉMICA / OCUPACION				
Carreras: Publicidad, Diseño Gráfico, Diseño Publicitario, Ciencias de la Comunicación o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹⁷	Adobe Fotoshop, Illustrator, Indesign, Adobe Flash o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Publicidad, Fotografía, Redacción, Photoshop Avanzado, Diseño Web (Flash, Dreamwaver) Diseño Gráfico.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

¹⁷ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ¹⁸ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO		Regulado	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>		X		
Estratégico (Abierto):	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
Táctico (Flexible):	<i>El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.</i>			
Operativo (Regulado):	<i>El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.</i>			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Medio	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Medio	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO		Baja o Nula	Medio	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Medio	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

¹⁸ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N° RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		

C. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4





PERFIL DE PUESTO	
A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	186
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA RECURSOS HUMANOS Y CULTURA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA COMPENSACIONES - SECCIÓN REMUNERACIONES, PENSIONES Y SUBSIDIOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA REMUNERACIONES PENSIONES Y SUBSIDIOS
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN REMUNERACIONES, PENSIONES Y SUBSIDIOS
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:	
Analizar y procesar la información de remuneraciones para efectuar el pago de planillas y otros beneficios a los trabajadores y pensionistas de la institución, con la finalidad de cumplir con el pago de las obligaciones sociales conforme a la normativa vigente.	

Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:		Nivel Educativo / Grado Académico			
Carreras: Administración de Empresas, Contabilidad, Ingeniería Industrial, Economía o carreras afines.		(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
		Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I		
Técnico superior	-	Colegiatura	-		
Universitario	I	Habilitación profesional	-		
Egresado	-	Maestría	-		
Bachiller	I	Doctorado	-		



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Administración, Recursos Humanos, Legislación Laboral, Planillas o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Manejo de AFP NET, PLAME, T Registro y demás sistemas relacionados al proceso de planillas.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-



G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

Gerente de Recursos Humanos y Cu



I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X			

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				



K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Aprendizaje Continuo	4
6	Específica	Credibilidad Técnica	4





 Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	328
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA DATOS Y ANALÍTICA AVANZADA - SECCIÓN ANALÍTICA AVANZADA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ANALÍTICA AVANZADA - CIENTÍFICO DE DATOS
Número de Puestos:	2
Depende de:	JEFE SECCIÓN ANALÍTICA AVANZADA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Analizar los procesos y procedimientos de ingreso, tratamiento y actualización de datos con la finalidad de identificar riesgo y proponer cambios o mejoras.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Estadística, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Informática, Economía u otras carreras afines	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Análisis de Datos (Datastage, Integration Services, Dataproc, Datastudio o similares), Big Data o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Machine Learning o Curso en Análisis de Datos. Cursos en PowerBI, Qlickview o Tableau o afines
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión de proyectos bajo Metodologías Ágiles. Uso de herramientas de Cloud Computing. Programación en Python, R o afines. Soluciones implementadas en Integration Services, Dataproc, datastage, Datastudio o similares. Desarrollo de ETL, conocimiento de Base de datos (SQL, Oracle o afines).

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro				

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN:		Regular	Eventual	Espóradica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO:		Baja	Medja	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR:		Considerable	Medja	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN:		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS:		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Medja	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Medja	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO		Baja o Nula	Media	Alta
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x

O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	430
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PRODUCCIÓN - SECCIÓN ATENCIÓN A USUARIO
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ATENCIÓN A USUARIO
Número de Puestos:	8
Depende de:	JEFE SECCIÓN ATENCIÓN A USUARIO
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Analizar y verificar la ejecución del servicio de soporte especializado de tecnología de información de la institución, a fin de brindar atención al usuario y garantizar la continuidad del servicio.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Gestión de Proyectos, Gestión de Proyectos de TI, O Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión de Servicios TI, Gestión de Riesgos en Seguridad Informática y Comunicaciones, Gestión en Seguridad de Información, Gestión de Continuidad de Servicios de TI, Gestión y Normas Públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	Software de Diagramación de Procesos - Intermedio				Otro				

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X			

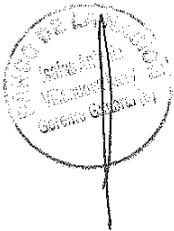
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

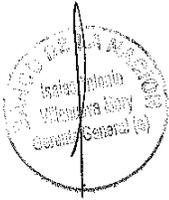
² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:

N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4





PERFIL DE PUESTO	
A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Número de Orden Correlativo:	324
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA DATOS Y ANALÍTICA AVANZADA - SECCIÓN GESTIÓN DE DATOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA GESTIÓN DE DATOS - INTELIGENCIA DE NEGOCIOS
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN GESTIÓN DE DATOS
Supervisa a:	NO APLICA

E. FUNCIONES GENERALES
Proveer de información a las diferentes áreas del banco a través de reportes y herramientas de visualización que orienten a la democratización de la información.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION			
Carreras: Estadística, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Informática u otras carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Metodologías Ágiles, Inteligencia de Negocios, Administración de Base de Datos, Estadística Aplicada, Big Data, Analítica o Gestión de Calidad de Datos o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Curso en Inteligencia de Negocios. Presentación de Datos en Power BI, Qlickview o Tableau o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Implementación en Metodologías ágiles. Soluciones implementadas en Integration Services, Dataproc, datastage, Datastudio o similares.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro				

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	



G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN:		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		



I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO:		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		



J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR:		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN:		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS:	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		



O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	70
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA RIESGOS DE OPERACIÓN Y TECNOLOGÍA - SECCIÓN POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE INFORMACIÓN
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE INFORMACIÓN
Número de Puestos:	5
Depende de:	JEFE DE SECCIÓN POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE INFORMACIÓN
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Desarrollar políticas de seguridad de la información en base a los requerimientos del negocio, la actualización tecnológica, la legislación y normatividad vigente y, revisar su cumplimiento; proponer metodologías y procedimientos para la gestión de riesgos de seguridad de la información y concientizar al personal del Banco en temas de seguridad de la información y protección de datos personales.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería Informática, Ingeniería de Sistemas, Electrónica, Ingeniería de Telecomunicaciones, Ingeniería de Computación, Economía o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post-Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
	Bachiller	I	Doctorado	-

Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Dirección de Proyectos, Business Intelligence & Analytics, Auditoría, Óptica ISO 27001:2013 o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Seguridad de la información y protección de datos personales
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Tecnologías de seguridad informática, administración de identidades y accesos, filtros de contenido, monitoreo de acceso de base de datos, administración de los sistemas de seguridad de red segura.



Encargado Gerencia de Riesgos

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>		X		
Estratégico (Abierto):	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
Táctico (Flexible):	<i>El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.</i>			
Operativo (Regulado):	<i>El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.</i>			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Medía	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



Encargado
Gerencia de Riesgos




 Gerente de Recursos Humanos y Cultura

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X		


 Subgerente

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4


 Asesora General (e)


 Jefe (e)


 Encargado
 Gerencia de Riesgos

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	536
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA BANCA INSTITUCIONAL - SECCIÓN BANCA DE GOBIERNO NACIONAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA BANCA DE GOBIERNO NACIONAL
Número de Puestos:	6
Depende de:	JEFE SECCIÓN BANCA DE GOBIERNO NACIONAL
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

atender de manera eficiente las necesidades crediticias de las entidades del gobierno nacional a nivel nacional

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o Carreras Afines.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ⁹	Gestión Pública , Base de Datos, Operaciones Crediticias, Análisis Financiero, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Trabajo en equipo, consecución de metas.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				



F. EXPERIENCIA:

⁹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ¹⁰ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

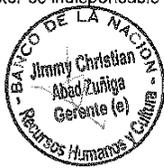
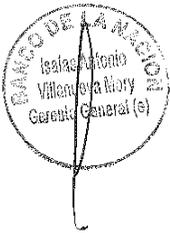
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:			x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO.	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	523
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL IV / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Número de Puestos:	2
Depende de:	GERENTE PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:
Asegurar la disponibilidad de los informes de la Gerencia, en respuesta a los Órganos de Control Interno y externo, Entidades Públicas, asociadas a la gestión de productos y servicios ofrecidos por el Banco, a través de la coordinación con cada una de las áreas que conforman la Gerencia de Productos e Inclusión Financiera



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:	
Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)
Secundaria	- Estudios Post -Grado
Técnico básico	- Título / Licenciatura
Técnico superior	- Colegiatura -
Universitario	Habilitación profesional -
Egresado	- Maestría -
Bachiller	Doctorado -



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Gestión de Procesos, Gestión de Productos, Innovación, Riesgos, Marketing o Afines
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Contrataciones del Estado, Presupuestos, Pricing, Dising Thinking, Metodologías ágiles, gestión de campañas comerciales o afines
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Normas SBS Aplicables al Sistema Financiero Peruano, Gestión de Riesgos, Indicadores de Gestión.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)	Power B.I. , Acces, Herramientas de modelamiento de procesos				Otro				



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	5 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector?:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Número de Orden Correlativo:	316
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Unidad Orgánica:	GERENCIA DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL IV / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Número de Puestos:	2
Depende de:	GERENTE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES

Analizar y monitorear la transformación digital del banco, enfocada en los aspectos de productos, comercio y servicio al cliente con el fin de brindar servicios de calidad, que contribuyan a los objetivos de la institución.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION

Carreras: Administración De Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial, Ingeniería De Sistemas O Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Planeamiento Estratégico, Gestión Bancaria o de Servicios, Gestión de Proyectos, o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Manejo de Sistemas Masivos de Información, Tecnología Crediticia y en Elaboración de Proyectos, Regulaciones de La SBS Relacionadas A Las Empresas Financieras, Normas Públicas.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	Software de gestión de proyectos - intermedio				Otro				



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	5 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACION		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			

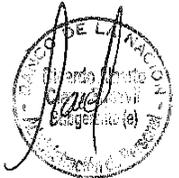
² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO	Baja o Nula	Media	Alta
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.		
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.		

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4





Gerente de Recursos Humanos y Cultura



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	85
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA COBRANZAS Y RECUPERACIONES - SECCIÓN CANALES Y NEGOCIACIÓN
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CANALES Y NEGOCIACIÓN - ABOGADOS
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CANALES Y NEGOCIACIÓN
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Supervisar la gestión de los estudios externos por el servicio de cobranza judicial de créditos impagos, mediante informes e indicadores de gestión, así como asesorar a la Gerencia respecto a temas legales relacionados.

C. FORMACION ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Derecho o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	I
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
	Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Gestión Pública, Derecho Civil, Administrativo, Comercial, Financiero, Banca, Cobranzas, Créditos, Riesgos o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Regulación SBS de Riesgo Crediticio, Productos de Negocios Bancarios, Cobranzas y Recuperaciones, Negociación.



Encargado
Gerencia de Riesgos



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.			X	
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X			

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:			X	
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	495
Naturaleza de Órgano:	LINEA
Órgano:	GERENCIA DE OPERACIONES
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA SERVICIOS BANCARIOS Y RECAUDACIÓN -- SECCIÓN DEPOSITOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL /PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL (II) /ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA DEPOSITOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS
Número de Puestos:	5
Depende de:	JEFE SECCIÓN DEPOSITOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Analizar, proponer y ejecutar proyectos relacionados con la mejora de los servicios de depósitos judiciales y administrativos que presta la institución a los órganos jurisdiccionales del poder judicial y administrativos de la administración pública.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA /OCUPACIÓN:

Carreras: Derecho, Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas o carrera afines.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	D
Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Gestión bancaria, gestión empresarial, gestión pública, gestión de riesgos, operaciones bancarias, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Ley de bancos, normativas de la sbs, embargos, gestión de riesgos, seguridad de información, elaboración de proyectos.



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	

BANCO DE LA NACIÓN
Isabel Antonio
Manuela Mary
Gerente General (e)

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:			
	Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.	x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.		
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.		
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.		

BANCO DE LA NACIÓN
Ricardo Alberto
Clavo Eggavil
Subgerente (e)

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN			
	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO				
	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

BANCO DE LA NACIÓN
Celina Efigenia
Rojas Adrianzen
Jefe (e)
Sector Selección de Personal

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR			
	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN					
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

BANCO DE LA NACIÓN
Jorge Ernesto
Lavalle León
Gerente (e)
Gerencia de Operaciones

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS					
	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

BANCO DE LA NACIÓN
Jimmy Christian
Abad Espinoza
Gerente (e)
Recursos Humanos y Cultura



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.				x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a resultado	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específico	Análisis Crítico	3
5	Específico	Aprendizaje Continuo	3
6	Específico	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	364
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA ARQUITECTURA DE TIC - SECCIÓN ARQUITECTURA TECNOLÓGICA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA - APLICACIONES DE NUBE
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN ARQUITECTURA TECNOLÓGICA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Gestionar la incorporación de tecnología referida a la arquitectura de Infraestructura Tecnológica, orientadas a las necesidades identificadas y potenciales de la Institución.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Grado de Maestría en Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	D
	Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Arquitectura Nube, Arquitectura de TIC , o afines
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Arquitectura en nube, arquitectura empresarial, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alfa
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:

N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	0496
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE OPERACIONES
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA SERVICIOS BANCARIOS Y RECAUDACIÓN - SECCIÓN DEPÓSITOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA DEPÓSITOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS - ABOGADO
Número de Puestos:	5
Depende de:	JEFE SECCIÓN DEPÓSITOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:
Analizar y atender los mandatos de embargo en forma de retención remitidos por el poder judicial y ejecutorias coactivas y autoridades administrativas de Lima Metropolitana y Callao.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:	
Carreras: Derecho.	Nivel Educativo / Grado Académico
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)
	Secundaria - Estudios Post -Grado I
	Técnico básico - Título / Licenciatura D
	Técnico superior - Colegiatura -
	Universitario I Habilitación profesional -
	Egresado - Maestría D
Bachiller I Doctorado -	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Derecho Corporativo, Empresarial, Civil, Administrativo, Laboral o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Ley de Bancos, Normativas de la SBS, Embargos, Gestión de Riesgos, Seguridad de Información.



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point		X			Inglés	X			
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:			
	Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.	X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.		
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.		
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.		

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN			
	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO				
	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR			
	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN					
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS					
	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.				X

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación A Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión De Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4





Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



PERFIL DE PUESTO	
A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	79
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PREVENCIÓN DEL FRAUDE - SECCIÓN PREVENCIÓN DEL FRAUDE
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PREVENCIÓN DEL FRAUDE
Número de Puestos:	11
Depende de:	SUBGERENTE PREVENCIÓN DEL FRAUDE
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:
Diseña y elabora reglas basado al análisis continuo, que ayuden a mitigar el riesgo de fraude en las transacciones financieras y procesos que involucren a todos los productos del Banco.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:			
Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Empresarial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Al menos una de las siguientes especializaciones: Sistema de Gestión de Fraudes, Sistemas de Gestión de Fraudes, Analítica de Datos, Proyectos, Riesgos, Inteligencia Artificial, Seguridad de la información, Seguridad Informática ó afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	ACL, Base de datos, RStudio, Python, Power BI for Analytics, inteligencia de negocios, Seguridad de la información, Seguridad Informática o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión de reglas, Regulación del sistema financiero peruano, Reglamento de tarjeta, Procesos tercerizados, marcos de trabajo de gestión de fraude, ISO 8583, Banca digital, Modelos de Autenticación.

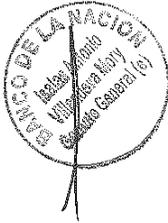


Encargado Gerencia de Riesgos



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:				Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.				X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.					
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.					
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.					



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN			Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.			X		



I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				



K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

Encargado
Gerencia de Riesgos

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				



² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.				X

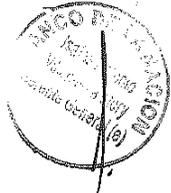
Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



Encargado
Gerencia de Riesgos



Gerente de Recursos Humanos y Cultura



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	83
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA COBRANZAS Y RECUPERACIONES - SECCIÓN CANALES Y NEGOCIACIÓN
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CANALES Y NEGOCIACIÓN - CANALES
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CANALES Y NEGOCIACIÓN
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Supervisar a las empresas de cobranza externa a fin de que gestionen la cartera asignada de acuerdo a las estrategias de cobranza indicadas, mediante indicadores de gestión, así como proponer mejoras a los canales y estrategias de cobranza.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Economía, Contabilidad, Ingeniería Económica, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Banca, Finanzas, Cobranzas, Créditos, Riesgos o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Supervisión de proveedores de cobranza, Manejo de Tableros de control, Regulación SBS de Riesgo Crediticio, Productos de Negocios Bancarios, Cobranzas y Recuperaciones.



Encargado Gerencia de Riesgos

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>			X	
Estratégico (Abierto):	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
Táctico (Flexible):	<i>El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.</i>			
Operativo (Regulado):	<i>El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.</i>			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X			

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:			X	
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



Encargado Gerencia de Riesgo





Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4

Encargado

 Gerencia de Riesgos

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	89
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA COBRANZAS Y RECUPERACIONES - SECCIÓN INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA
Número de Puestos:	2
Depende de:	JEFE SECCIÓN INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA
Supervisa a:	NO APLICA

BANCO DE LA NACION
 Ricardo Alberto Clavero Eggenil
 Subgerente (e)
 Administración de Personal
 Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

B. FUNCIONES GENERALES:

Extraer y analizar la información de distintas bases de datos a fin de desarrollar herramientas y modelos que permitan una adecuada segmentación y definición de estrategias de cobranza.

BANCO DE LA NACION
 Abraham Alberto Cerpio
 Subgerente
 Gerencia Cobranza y Recuperación

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Estadística, Economía, Contabilidad, Ingeniería Económica, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	

BANCO DE LA NACION
 Isabel Anabela Villaverde Mary
 Gerente General (e)

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Programación, Big Data, Analítica, Cobranzas, Créditos, Riesgos o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Programación, Conocimientos estadísticos, Procesamiento y análisis de datos multivariable, elaboración de informes gerenciales, implementación de mejoras para la gestión, segmentación de clientes, Regulación SBS de Riesgo Crediticio, Productos de Negocios Bancarios y Cobranzas

BANCO DE LA NACION
 Giuliana Yanibel Riquelme Vega
 Subgerente
 Gestión Crediticia y Fidejuciosos

Encargado
 Gerencia de Riesgos

BANCO DE LA NACION
 Celina Efigenia Rojas Adrianzen
 Jefe (e)
 Selección de Personal

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector?:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regular	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>			X	
Estratégico (Abierto):	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
Táctico (Flexible):	<i>El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.</i>			
Operativo (Regulado):	<i>El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.</i>			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



Gerente de Recursos Humanos y Capital Humano



Encargado Gerencia de Riesgos



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Atención al detalle	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4


 Gerente de Recursos Humanos y Cultura









Encargado
 Gerencia de Riesgos

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	90
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA COBRANZAS Y RECUPERACIONES - SECCIÓN INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA - SEGUIMIENTO Y ALERTA TEMPRANA
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA
Supervisa a:	NO APLICA

BANCO DE LA NACIÓN
 Ricardo Alberto
 Claudio Eyzaguirre
 Subgerente (e)
 Administración de Personal
 Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

BANCO DE LA NACIÓN
 Abraham Alberto
 Cárpio
 Barrio de Mendoza
 Subgerente
 Subgerencia Cobranzas y Recuperaciones

B. FUNCIONES GENERALES:

Elaborar y dar seguimiento al sistema de alertas tempranas para la gestión de la cobranza preventiva, así como su modelamiento y mejora continua.

C. FORMACION ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Estadística, Economía, Contabilidad, Ingeniería Económica, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
	Bachiller	I	Doctorado	-

BANCO DE LA NACIÓN
 Isalca Antonio
 Villanueva Moray
 Gerente General (e)

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Programación, Cobranzas, Créditos, Riesgos, Analítica o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Procesamiento y análisis de datos multivariable, implementación de herramientas para la mejora de gestión, segmentación de clientes, elaboración y presentación de informes gerenciales, Regulación SBS de Riesgo Crediticio, Productos de Negocios Bancarios y Cobranzas

BANCO DE LA NACIÓN
 Gabriela Isabel
 Alberto Vega
 Subgerente
 Riesgos Crediticios y Financieros

Encargado
 Gerencia de Riesgos

BANCO DE LA NACIÓN
 Celina Efigenia
 Rojas Adrianzen
 Jefe (e)
 Selección de Personal

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



Gerente de Recursos Humanos y Cultura



Encargado
Gerencia de Riesgos



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
<i>Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.</i>			X	
Estratégico (Abierto):	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
Táctico (Flexible):	<i>El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.</i>			
Operativo (Regulado):	<i>El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.</i>			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

Gerente de Recursos Humanos y Cultura

M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.	X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.		
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.		
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.		



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Atención al detalle	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



Encargado
Gerencia de Riesgos

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	76
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PREVENCIÓN DEL FRAUDE - SECCIÓN MONITOREO Y RESPUESTA DEL FRAUDE
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA MONITOREO Y RESPUESTA DEL FRAUDE
Número de Puestos:	3
Depende de:	JEFE SECCIÓN MONITOREO Y RESPUESTA DEL FRAUDE
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Ejecutar las actividades de atención e investigación del fraude sucedido. Así como proponer mejoras en el sistema de prevención con el objetivo de prevenir posibles fraudes internos y externos.

C. FORMACION ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Derecho o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	D	
Bachiller	I	Doctorado		

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Al menos una de las siguientes especializaciones: Fraude, atención de reclamos, analítica de datos, investigación de casos de fraude interno y externo o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Base de datos, ACL, RStudio, Python, Power BI for Analytics, inteligencia de negocios, analítica de datos o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Análisis de Fraude, reclamos, contracargos, regulación del sistema financiero peruano, reglamento de tarjeta, reglamento en seguridad, Peritaje de Firmas, Productos Financieros, Finanzas.



Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)



Encargado Gerencia de Riesgos



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-



G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:			
	Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.	X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.		
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.		
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.		



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		



J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Possibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	



L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.				X

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



Gerente de Recursos Humanos y Cultura



Encargado
Gerencia de Riesgos

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	351
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA - SECCION CONTROL DE OPERACIONES DE SEGURIDAD
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CONTROL DE OPERACIONES DE SEGURIDAD - GESTIÓN DE VULNERABILIDADES
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CONTROL DE OPERACIONES DE SEGURIDAD
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Definir los procesos y procedimientos para reducir vulnerabilidades.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas. Grado de Maestría en: Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	D
Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Ciberseguridad, Iso 27001 O Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Análisis de vulnerabilidades y gestión de mitigación, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones, ley de contrataciones con el estado y reglamento, gestión y normas públicas.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x

BANCO DE LA NACION
Isaac Antelo
Villanueva Moray
Gerente General (e)

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:

N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4

BANCO DE LA NACION
Ricardo Alberto
Clav/Egozvi
Subgerente (e)
Administración de Personal

BANCO DE LA NACION
Pedro Antonio
Vásquez Camero
Gerente (e)
Subdirección de Informática

BANCO DE LA NACION
Jimmy Christian
Abad Zuñiga
Gerente (e)
Recursos Humanos y Cultura

BANCO DE LA NACION
Celina Efigenia
Rojas Adrianzen
Jefe (e)
Sección Selección de Personal

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	359
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA ARQUITECTURA DE TIC - SECCIÓN ARQUITECTURA DE DATOS Y APLICACIONES
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ARQUITECTURA DE DATOS Y APLICACIONES - DEVOPS
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN ARQUITECTURA DE DATOS Y APLICACIONES
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:
Participar en la formulación y ejecución de las actividades que implementan los modelos de arquitectura informática definidos para atender las necesidades de las áreas del Banco en el ámbito de su competencia.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:				
Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	D
	Bachiller	I	Doctorado	-
Grado de Maestría en Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.				

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Devops, Arquitectura de Tic, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	JIRA, GIT, JENKIS, DOCLER REGISTRY, JACOCO, SONARQUBE, GITFLOW, ISTIO, MUTUAL TLS, NGINX.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

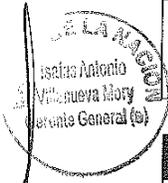
K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO	
A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	40
Naturaleza de Órgano:	CONTROL
Órgano:	OFICALÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO
Unidad Orgánica:	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONALES/PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III /ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA DE INVESTIGACIÓN
Número de Puestos:	8
Depende de:	JEFE SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:
Evaluar operaciones inusuales, atender requerimientos de información solicitados por la UIF-Perú y otras autoridades competentes, elaboración de reportes estadísticos y otras funciones de acuerdo a MOF.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:																								
Carreras: Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Economía, Contabilidad, Derecho, Ingeniería de Software o Sistemas u otras carreras afines. Deseable Maestría en Administración, Finanzas, Dirección de Empresas o afines al cargo.	Nivel Educativo / Grado Académico (D = Deseable) / (I = Indispensable)																							
	<table border="1"> <tr> <td>Secundaria</td> <td>-</td> <td>Estudios Post -Grado</td> <td>I</td> </tr> <tr> <td>Técnico básico</td> <td>-</td> <td>Título / Licenciatura</td> <td>I</td> </tr> <tr> <td>Técnico superior</td> <td>-</td> <td>Colegiatura</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Universitario</td> <td>I</td> <td>Habilitación profesional</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Egresado</td> <td>-</td> <td>Maestría</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>Bachiller</td> <td>I</td> <td>Doctorado</td> <td>-</td> </tr> </table>	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I	Técnico superior	-	Colegiatura	-	Universitario	I	Habilitación profesional	-	Egresado	-	Maestría	D	Bachiller	I	Doctorado
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I																					
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I																					
Técnico superior	-	Colegiatura	-																					
Universitario	I	Habilitación profesional	-																					
Egresado	-	Maestría	D																					
Bachiller	I	Doctorado	-																					

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post- grado) sustentados con documentos ¹	Prevención de Lavado de Activos y Gestión de Riesgos de LA/FT, Auditoría Forense, Compliance o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	SQL Server, Oracle, Python o Power BI.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Conocimiento de la Normativa SBS respecto al ámbito de sus funciones, Conocimiento en Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Gestión de Normas Públicas.



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Excel			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:				
		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN				
		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO					
		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR				
		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN						
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS						
		A	B	C	D	E
		Ninguna	(1 a 2)	(3 a 5)	(6 a 10)	(11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.				X



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación A Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión De Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	4
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	358
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA ARQUITECTURA DE TIC - SECCIÓN ARQUITECTURA DE DATOS Y APLICACIONES
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ARQUITECTURA DE DATOS Y APLICACIONES - INTEGRACIONES
Número de Puestos:	2
Depende de:	JEFE SECCIÓN ARQUITECTURA DE DATOS Y APLICACIONES
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Gestionar la incorporación de tecnología referida a la arquitectura de datos y aplicaciones, orientadas a las necesidades identificadas y potenciales de la Institución. Así como planear, coordinar, diseñar e implementar los proyectos de Almacén de Datos e Inteligencia de Negocios del Banco.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas. Grado de Maestría en Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	D	
Bachiller	I	Doctorado	-	



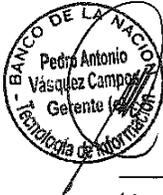
D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Arquitectura de Software, Arquitectura Empresarial, Base de Datos, Sistemas Operativos Linux y Windows, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Arquitectura de aplicaciones en mainframe y aplicaciones distribuidas, integración de soluciones desde distribuido con mainframe e integraciones con servicios y microservicios en plataformas kubernetes.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

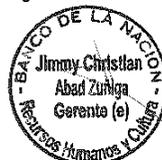
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.	x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.		
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.		
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.		

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:	
Número de Orden Correlativo:	345
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA - SECCION DE CIBERSEGURIDAD
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CIBERSEGURIDAD - ARQUITECTO
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CIBERSEGURIDAD
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:
Desarrollar y mantener la arquitectura de ciberseguridad.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:	
Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas.	Nivel Educativo / Grado Académico
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)
Grado de Maestría en: Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.	Secundaria - Estudios Post -Grado I
	Técnico básico - Título / Licenciatura D
	Técnico superior - Colegiatura -
	Universitario I Habilitación profesional -
	Egresado - Maestría D
	Bachiller I Doctorado -

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Seguridad de la Información, Cobit, Normas Iso orientadas a Seguridad de la Información, o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Marcos de trabajo de ciberseguridad, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones, ley de contrataciones con el estado y reglamento, gestión y normas públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

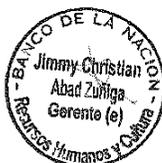
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



100-01000-100-0

100-01000-100-0

100-01000-100-0

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	365
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA ARQUITECTURA DE TIC - SECCIÓN ARQUITECTURA TECNOLÓGICA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA - ARQUITECTURA EMPRESARIAL
Número de Puestos:	2
Depende de:	JEFE SECCIÓN ARQUITECTURA TECNOLÓGICA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Gestionar la incorporación de tecnología referida a la arquitectura de Infraestructura Tecnológica, orientadas a las necesidades identificadas y potenciales de la Institución.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Grado de Maestría en Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	D
	Bachiller	I	Doctorado	-

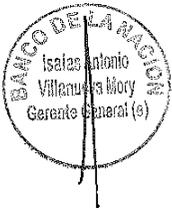
D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Arquitectura Empresarial y Herramientas de Diagramación de Arquitectura , o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	arquitectura empresarial, tecnologías de la información, infraestructura tecnológica, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.	x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.		
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.		
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.		

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO.	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	366
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA ARQUITECTURA DE TIC - SECCIÓN ARQUITECTURA TECNOLÓGICA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA - ARQUITECTURA NUBE
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN ARQUITECTURA TECNOLÓGICA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Gestionar la incorporación de tecnología referida a la arquitectura de Infraestructura Tecnológica, orientadas a las necesidades identificadas y potenciales de la Institución.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas. Grado de Maestría en Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	D	
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Arquitectura Nube, Arquitectura de Tic, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	arquitectura de infraestructura en nube, arquitectura empresarial, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISION	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

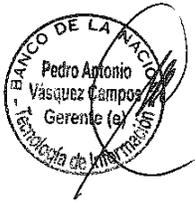
M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	569
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA INCLUSIÓN FINANCIERA - SECCIÓN DESARROLLO Y SEGUIMIENTO
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA DESARROLLO Y SEGUIMIENTO
Número de Puestos:	4
Depende de:	JEFE SECCIÓN DESARROLLO Y SEGUIMIENTO
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Participar en la implementación del plan integral de acción, orientado al cumplimiento de los objetivos, acciones, indicadores y metas contempladas en la política nacional de inclusión financiera (PNIF) y el plan estratégico multisectorial de la misma, en los cuales el banco tenga competencia.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o Carreras Afines.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ³⁹	Gestión de Créditos, Operaciones Bancarias, Riesgos, Gestión de Proyectos o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión pública, manejo de sistemas masivos de información, tecnología crediticia, elaboración de proyecto y regulaciones de la sbs relacionadas a las empresas financieras.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				

³⁹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ⁴⁰ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			

⁴⁰ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:				
Nº	Tipo	Nombre	Nivel	
1	Transversal	Orientación a Resultados	3	
2	Transversal	Autogestión	4	
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3	
4	Específica	Análisis Crítico	4	
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3	
6	Específica	Credibilidad Técnica	4	



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	528
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SECCIÓN SEGMENTOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA SEGMENTOS
Número de Puestos:	2
Depende de:	JEFE SECCIÓN SEGMENTOS
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Elaborar y revisar los documentos relacionados con la formulación de nuevos segmentos de clientes o evaluación de los existentes, analizar las propuestas de mejora para cada uno de los segmentos de clientes a su cargo.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: administración de empresas, economía, contabilidad, ingeniería industrial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ³	Nuevas Tecnologías Para Business Intelligence, Manejo de Indicadores de Gestión Por Procesos o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Normas SBS Aplicables Al Sistema Financiero Peruano, Productos Y Servicios Financieros Del Sector Público Gestión De Riesgos



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				



³ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ⁴ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

⁴ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	347
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA - SECCION DE CIBERSEGURIDAD
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CIBERSEGURIDAD - ARQUITECTURA TECNOLÓGICA
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CIBERSEGURIDAD
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Definir los controles necesarios para proteger la arquitectura tecnológica.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas.

Grado de Maestría en: Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	D
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Administración de Tecnologías de Seguridad en Cloud y On Premise, Cobit, Normas Iso Orientadas a Seguridad de la Información o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Zero trust architecture, internet of things, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones, ley de contrataciones con el estado y reglamento, gestión y normas públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro				

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x

BANCO DE LA NACION
 Isaac Antonio
 Villa Nueva Moroy
 Gerente General (e)

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:

N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4

BANCO DE LA NACION
 Ricardo Alberto
 Clavo Egoay
 Subgerente (e)
 Administración de Personal

BANCO DE LA NACION
 Pedro Antonio
 Vázquez Campos
 Gerente (e)
 Tecnología de Información

BANCO DE LA NACION
 Jimmy Christian
 Albed Zuñiga
 Gerente (e)
 Recursos Humanos y Cultura

BANCO DE LA NACION
 Celina Efigenia
 Rojas Adrianzen
 Jefe (e)
 Selección de Personal

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	348
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA - SECCION DE CIBERSEGURIDAD
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CIBERSEGURIDAD - RESPUESTA ANTE INCIDENTES DE CIBERSEGURIDAD
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CIBERSEGURIDAD
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Definir los procesos y procedimientos para responder proactivamente frente a incidentes de ciberseguridad.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información u otras carreras afines a la Ingeniería de Sistemas.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	D
	Bachiller	I	Doctorado	-
Grado de Maestría en: Dirección de Sistemas y Tecnologías de La Información, Administración o afines al cargo.				

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Ciberseguridad, Cobit, Normas Iso Orientadas a Seguridad de la Información o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Marcos de trabajo de respuesta ante incidentes, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones, ley de contrataciones con el estado y reglamento, gestión y normas públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)					Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

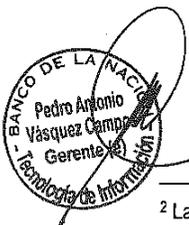
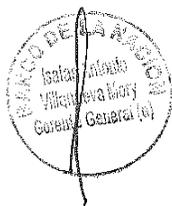
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	399
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA CONSTRUCCIÓN DE APLICACIONES - SECCIÓN CONTROL DE CALIDAD
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CONTROL DE CALIDAD
Número de Puestos:	5
Depende de:	JEFE SECCIÓN CONTROL DE CALIDAD
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Realizar la certificación de los sistemas de información a disposición de los usuarios, a fin de garantizar que cumplan con los requerimientos funcionales y técnicos para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Gestión de Proyectos, Gestión de Proyectos de TI, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión de Servicios TI, Riesgos en Seguridad Informática y Comunicaciones, Estándares de Calidad de Software, Herramientas Automatizadas de Prueba de Software, Ley de Contrataciones del Estado y Reglamento, Gestión y Normas Públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	Software de Gestión de Proyectos - Intermedio				Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			x



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:

N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	339
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE PROYECTOS Y PROCESOS DE TIC - SECCIÓN GESTIÓN DE DEMANDA Y PROYECTOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA GESTIÓN DE DEMANDA Y PROYECTOS
Número de Puestos:	7
Depende de:	JEFE SECCIÓN GESTIÓN DE DEMANDA Y PROYECTOS
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Implementar adecuadamente de todas las fases de la gestión de proyectos bajo un enfoque tradicional o ágil, según corresponda, incluyendo el uso pertinente de los instrumentos de gestión de proyectos y la documentación de los mismos.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Informática, Ingeniería Industrial, Economía, Administración u otras carreras afines.

Nivel Educativo / Grado Académico

(D = Deseable) / (I = Indispensable)

Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ⁵	Gestión de Proyectos, Gestión de Proyectos de TI, o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión de Servicios TI, Riesgos en Seguridad Informática y Comunicaciones, Estándares de Calidad de Software, Herramientas Automatizadas de Prueba de Software, Ley de Contrataciones del Estado y Reglamento, Gestión y Normas Públicas.

⁵ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post -Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:			
	Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.	X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.		
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.		
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.		

J. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				



2 La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.				X

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	342
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	OFICINA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA SEGURIDAD INFORMÁTICA
Número de Puestos:	5
Depende de:	SUBGERENTE SEGURIDAD INFORMÁTICA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Elaborar y proponer procedimientos y disposiciones normativas de seguridad informática y ciberseguridad referidos a la arquitectura de aplicaciones, información y de infraestructura tecnológica; así como emitir opinión técnica en las materias de su competencia.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información o carreras afines.

Nivel Educativo / Grado Académico			
(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Seguridad de la Información, Iso 27001, Iso 27032, Cobit , o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Gestión de Proyectos o Gestión de Proyectos de TI, o Afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión de servicios ti, gestión de riesgos en seguridad informática y comunicaciones, gestión y normas públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	Software de Diagramación de Procesos - Intermedio				Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x	

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	x		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	571
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA INCLUSIÓN FINANCIERA - SECCIÓN BANCA PRIVADA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA BANCA PRIVADA - CRÉDITO IFIS
Número de Puestos:	2
Depende de:	JEFE SECCIÓN BANCA PRIVADA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Diseñar productos, servicios y canales orientados a satisfacer las necesidades o requerimientos de las instituciones financieras de intermediación (ifis) u otras entidades autorizadas dentro del marco legal vigente y contempladas en el programa anual; desde una visión que permita posicionar al banco como un importante aliado estratégico en las acciones de inclusión financiera del segmento objetivo en común.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: administración de empresas, economía, contabilidad, ingeniería industrial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	

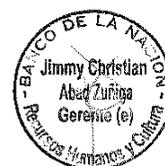
D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ⁴¹	Gestión de Créditos, Operaciones Bancarias, Riesgos, Gestión de Proyectos, finanzas o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Gestión Pública, Manejo de Sistemas Masivos de Información, Tecnología Crediticia, Elaboración de Proyecto y Regulaciones de la SBS relacionadas a Las Empresas Financieras.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				

⁴¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ⁴² :	

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Possibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:			x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

⁴² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	421
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PRODUCCIÓN - SECCIÓN SOPORTE DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL IV / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA SOPORTE DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA - TELECOMUNICACIONES
Número de Puestos:	3
Depende de:	JEFE SECCIÓN SOPORTE DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Analizar, monitorear y verificar la red de telecomunicaciones de la institución para la asegurar la continuidad operativa para el logro de objetivos.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Ingeniería de Telecomunicaciones, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería Informática y Tecnología de la Información, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Eléctrica o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico		
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)		
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
Técnico superior	-	Colegiatura	-
Universitario	I	Habilitación profesional	-
Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-

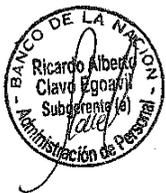
D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹ .	Certificación en ITIL, Certificación En CCNA, Gestión de Proyectos, Gestión de Proyectos de TI, o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Telecomunicaciones, Administración de Switches Core, Ancho de Banda (Voz, Imagen y Datos), Gestión de Servicios TI, Infraestructura de Comunicaciones Lan y Wan, Medios de Comunicaciones de Trasmisión de Datos, Gestión de Riesgos en Seguridad Informática y Comunicaciones, Ley de Contrataciones del Estado y Reglamento, Gestión y Normas Públicas.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Ingles			X	
Otro (especificar)	Software de Diagramación de Procesos - Intermedio				Otro				

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	5 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	4 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN	Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.	X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		

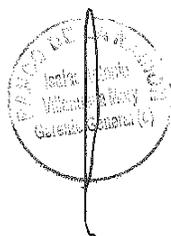
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.			X

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	14
Naturaleza de Órgano:	DIRECCIÓN
Órgano:	GERENCIA GENERAL
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA EXPERIENCIA DE CLIENTE Y RECLAMOS - SECCIÓN RECLAMOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL I / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA RECLAMOS
Número de Puestos:	9
Depende de:	JEFE SECCIÓN RECLAMOS
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Atención de reclamos y requerimientos registrados en el Libro de Reclamaciones, dentro de los plazos establecidos por los organismos reguladores. Elaboración de estadísticas, informes y reportes a los órganos reguladores

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, ingeniería Industrial, Administración, Economía, Contabilidad, Marketing o afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	I	Maestría	-
Bachiller	-	Doctorado	-	

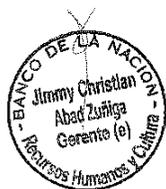
D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Minería de datos, Power BI para la gestión de datos, Data Mining y análisis de datos, Business Analytics, Gestión de proyectos, Innovación o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Regulaciones de la SBS, Gestión de Calidad de Servicio, Manejo de base de datos, SQL, lenguaje de programación, Big Data o afines.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	2 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector?:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a mas)
Número total del personal supervisado.		X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			



La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	312
Naturaleza de Órgano:	ASESORÍA
Órgano:	GERENCIA PLANEAMIENTO Y CONTROL DE GESTIÓN
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA GESTIÓN DE LA CALIDAD
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL/ PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL III/ ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA GESTIÓN DE LA CALIDAD
Número de Puestos:	2
Depende de:	SUBGERENTE GESTIÓN DE LA CALIDAD
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Planificar, analizar y desarrollar modelos de excelencia de la calidad y sistemas de gestión de la calidad en los procesos del BN alineandolos a los objetivos estratégicos, promoviendo la mejora continua y su permanente medición.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Economía o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	I
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

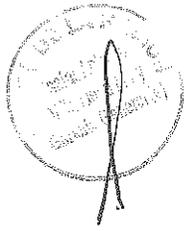
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Mejora de procesos, sistema de gestión de la calidad, sistemas integrados de gestión, gestión de servicios, gestión de indicadores, iso: 9001, gestión de procesos o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Auditoría de calidad, gestión de la calidad, gestión por procesos, gestión de servicios, transformación digital.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	Herramientas de análisis de datos				Otro				

¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria





F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ² :	-



G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			



H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		



I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.		X		



J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR	Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:	X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.			
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.			

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa				X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	X				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.		X	

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	TRANSVERSAL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	3
2	TRANSVERSAL	AUTOGESTIÓN	4
3	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE RIESGOS	3
4	ESPECÍFICA	ANÁLISIS CRÍTICO	4
5	ESPECÍFICA	APRENDIZAJE CONTINUO	4
6	ESPECÍFICA	CREDIBILIDAD TÉCNICA	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	538
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA BANCA INSTITUCIONAL - SECCIÓN BANCA DE GOBIERNO SUBNACIONAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA BANCA DE GOBIERNO SUBNACIONAL
Número de Puestos:	6
Depende de:	JEFE SECCIÓN BANCA DE GOBIERNO SUBNACIONAL
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Atender de manera eficiente las necesidades crediticias de los gobiernos subnacionales a nivel nacional.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹¹	Gestión Pública , Base De Datos, Operaciones Crediticias, Análisis Financiero o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Gestión Pública, Manejo De Cartera De Créditos, Bases De Datos o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Consecución de Metas Comerciales, Trabajo En Equipo.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				



F. EXPERIENCIA:

¹¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ¹² :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

¹² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	543
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA BANCA PERSONAL - SECCIÓN CRÉDITO HIPOTECARIO
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA CRÉDITO HIPOTECARIO - ABOGADO
Número de Puestos:	1
Depende de:	JEFE SECCIÓN CRÉDITO HIPOTECARIO
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Asesorar legalmente a todos los clientes externos e internos y centros hipotecarios de la institución a nivel nacional, en temas referidos a observaciones a títulos, coordinación con tasadores, notarias, funcionarios de otras instituciones y/o instituciones para el otorgamiento del crédito hipotecario.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Derecho	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹⁵	Derecho Notarial o Registral y/o en Gestión de Créditos, Operaciones Bancarias, Riesgos o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Especialización en productos o afines
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Elaboración de estudio de títulos inmobiliarios, contratos, gestión notarial y registral, gestión de compra/venta de inmuebles, financiamiento con créditos hipotecarios o afines.

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				

Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ¹⁶ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser			

¹⁶ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

G. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	532
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SECCIÓN DESARROLLO COMERCIAL Y PROYECTOS(CANALES, PRODCUTOS Y ALIANZAS)
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA DESARROLLO COMERCIAL Y PROYECTOS (CANALES, PRODUCTOS Y ALIANZAS)
Número de Puestos:	2
Depende de:	JEFE SECCIÓN DE DESARROLLO COMERCIAL Y PROYECTOS(CANALES, PRODCUTOS Y ALIANZAS)
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Gestionar, elaborar, analizar promocionar y dar a conocer los productos y servicios financieros que ofrece el banco, además, desarrollar, evaluar y articular con las diferentes áreas la implementación de los proyectos.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I	
Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-	
Técnico superior	-	Colegiatura	-	
Universitario	I	Habilitación profesional	-	
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ⁷	Nuevas Tecnologías para Business Intelligence, Data Analytics, Data Science, Marketing, Gestión Comercial o Afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Desarrollo de nuevos productos, Dirección y gestión comercial, gestión de ventas, analítica e Inteligencia de negocios, transformación digital o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Técnicas de ventas, regulaciones SBS, Conocimiento de indicadores, KPI'S, Reportes, Diseñar tableros de control(paneles) utilizando, desarrollo de productos y/o proyectos, negociación B2B y B2C.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				



⁷ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ^o :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	530
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SECCIÓN INTELIGENCIA COMERCIAL
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA INTELIGENCIA COMERCIAL
Número de Puestos:	3
Depende de:	JEFE SECCIÓN INTELIGENCIA COMERCIAL
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Proponer e Implementar Herramientas de analítica y de B.I., que permitan la toma de desiciones y la mejora de los resultados comerciales, a través del análisis de datos.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACION:

Carreras: Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Informática, Administración de Empresas, Derecho, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post-Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
	Bachiller	I	Doctorado	-



D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ⁵	Ingeniería de sistemas de información, en data science o afines, Certificación en agilidad (como product owner o scrum master) o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Gestión de proyectos basado en la metodología PMBOK, PMP o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Inteligencia de negocios, modelodamiento de datos, manejo de base de datos, herramientas de big data o afines



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				



F. EXPERIENCIA:

⁵ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

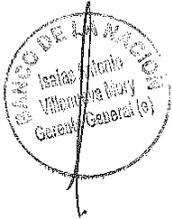
J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	574
Naturaleza de Órgano:	LÍNEA
Órgano:	GERENCIA PRODUCTOS E INCLUSIÓN FINANCIERA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PRODUCTOS PASIVOS
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA PRODUCTOS PASIVOS
Número de Puestos:	5
Depende de:	SUBGERENTE DE PRODUCTOS PASIVOS
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Desarrolla e implementa la propuesta de valor de productos pasivos, dirigidos a personas naturales, asegurando el cumplimiento de los objetivos definidos por la Gerencia



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o Carreras Afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	-
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	-
Bachiller	I	Doctorado	-	

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ⁴⁵	Diseño de procesos o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Productos Pasivos, Contabilidad Bancaria Básica.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			x		Inglés		x		
Otro (especificar)					Otro				



F. EXPERIENCIA:

⁴⁵ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria



F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ⁴⁶ :	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		x		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		x		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			x		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:				x
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					x	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS	A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.	x				

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		x		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser			

⁴⁶ La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.



M. CONDICIONES DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	x		

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	159
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA RECURSOS HUMANOS Y CULTURA
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL - SECCIÓN ADMINISTRACIÓN DE RELACIONES LABORALES Y PREVISIONALES
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONAL / PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II / ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA RELACIONES LABORALES Y PREVISIONALES
Número de Puestos:	11
Depende de:	JEFE SECCIÓN ADMINISTRACIÓN DE RELACIONES LABORALES Y PREVISIONALES
Supervisa a:	NO APLICA



B. FUNCIONES GENERALES:

Analizar y elaborar proyectos de normas de caracter interno, informes, documentos relacionados a la imputación y sanción de procesos disciplinarios, y demás documentos referidos a asuntos laborales y previsionales; con la finalidad de administrar adecuada y oportunamente los aspectos relacionados a las relaciones laborales y previsionales en la institución.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Derecho, Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial o carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	D
	Universitario	I	Habilitación profesional	D
Egresado	-	Maestría	-	
Bachiller	I	Doctorado	-	



Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Derecho Laboral Individual o Colectivo, Procedimiento Disciplinario, Régimen Previsional o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Negociación Colectiva o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Normativa Laboral, Previsional e Inspecciones de Trabajo.



E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:

OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word / Excel / Power Point			X		Inglés		X		
Otro (especificar)	-				Otro	-			



1. Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post - Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria.

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector ²	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Medía	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Medía	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A Ninguna	B (1 a 2)	C (3 a 5)	D (6 a 10)	E (11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				

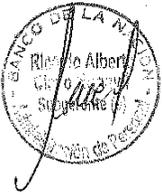
M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Medía	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.			X	
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Medía	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

2. La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.





N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:	Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.	X		



O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
N°	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación a Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión de Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	3
5	Específica	Aprendizaje Continuo	3
6	Específica	Credibilidad Técnica	4



.....
Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e);

PERFIL DE PUESTO

A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Número de Orden Correlativo:	42
Naturaleza de Órgano:	CONTROL
Órgano:	OFICALÍA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO
Unidad Orgánica:	SECCIÓN PREVENCIÓN
Categoría/Grupo Ocupacional:	PROFESIONALES/PROFESIONALES
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	PROFESIONAL II /ANALISTA
Nombre del Cargo:	ANALISTA DE PREVENCIÓN
Número de Puestos:	5
Depende de:	JEFE SECCIÓN PREVENCIÓN
Supervisa a:	NO APLICA

B. FUNCIONES GENERALES:

Monitoreo del Sistema de Prevención de LA/FT, atender solicitudes de requerimientos para evaluación de productos y servicios, otras funciones de acuerdo al MOF.

C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:

Carreras: Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Economía, Contabilidad, Derecho, Ingeniería de Software o Sistemas u otras carreras afines.	Nivel Educativo / Grado Académico			
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)			
Deseable Maestría en Administración, Finanzas, Dirección de Empresas o afines al cargo.	Secundaria	-	Estudios Post -Grado	I
	Técnico básico	-	Título / Licenciatura	D
	Técnico superior	-	Colegiatura	-
	Universitario	I	Habilitación profesional	-
	Egresado	-	Maestría	D
	Bachiller	I	Doctorado	-

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:

Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos ¹	Prevención de Lavado de Activos y Gestión de Riesgos de LA/FT, Compliance o afines.
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	-
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Conocimiento de la Normativa SBS respecto al ámbito de sus funciones, Conocimiento en Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Gestión de Normas Públicas, SQL Server, Oracle, Python o Power BI.



¹ Los "Estudios Post-Grado" pueden ser reemplazados por una maestría (estudios concluidos o título), siempre y cuando no sea un requisito indispensable y se encuentre alineada a las funciones del puesto. Se podrá indicar la palabra "afines" en la descripción de estudios de Post -Grados o Cursos para aquellos conocimientos de contenido o materia similar a lo solicitado, así como a las áreas de estudio o los procesos a desarrollar dentro de sus funciones. La validación sobre los conocimientos "afines" estará a cargo de la gerencia del área usuaria

E. CONOCIMIENTOS DE OFIMÁTICA E IDIOMAS:									
OFIMÁTICA	NIVEL DE DOMINIO				IDIOMA	NIVEL DE DOMINIO			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Excel			X		Inglés			X	
Otro (especificar)	-				Otro	-			

F. EXPERIENCIA:	
Laboral en general:	4 años de experiencia laboral en general.
En el Puesto y/o asociadas al puesto:	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
En el Sector²:	-

G. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO:		Regulado	Flexible	Abierto
Se refiere al grado en que la labor está sujeta a normas, procedimientos, prácticas, métodos u otras vías de regulación.		X		
Estratégico (Abierto):	Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.			
Táctico (Flexible):	El trabajo demanda flexibilidad en las decisiones y generación de soluciones ad-hoc basados en el análisis, evaluación e interpretación de datos o hechos.			
Operativo (Regulado):	El trabajo se rige por normas, procedimientos y/o prácticas establecidas, sujetas a escasas excepciones, comprendiendo la problemática que se presente.			

H. INTENSIDAD DE SUPERVISIÓN		Regular	Eventual	Esporádica
Frecuencia en la que el superior inmediato instruye, resuelve excepciones, absuelve consultas, asesora al ocupante del puesto y toma cuenta de su labor.		X		

I. MAGNITUD DE IMPORTANCIA DEL DAÑO		Baja	Media	Alta	Muy Alta
Considera la gravedad que podría tener la consecuencia del error.			X		

J. PROBABILIDAD DE DETECTAR EL ERROR		Considerable	Media	Baja o Nula
Posibilidad de que el error pueda advertirse antes de tener consecuencias, considerando:		X		
1) la revisión del trabajo en otras etapas o por otras instancias.				
2) la mayor o menor dificultad de que el error pueda detectarse en dichas etapas o instancias siguientes.				

K. SUBORDINADO INMEDIATO DE MAYOR CALIFICACIÓN		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Se evalúa identificando el nivel del puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o grupo ocupacional en la empresa					X	

L. NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS		A	B	C	D	E
		Ninguna	(1 a 2)	(3 a 5)	(6 a 10)	(11 a más)
Número total del personal supervisado.		X				



² La experiencia en el sector es indispensable para el cargo "Gerente General", para los demás cargos gerenciales es deseable.

M. CONDICIONES DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Nivel y/o exposición al riesgo dentro de su ambiente de trabajo ante la posibilidad de sufrir accidentes laborales.		X		
Bajo	Las condiciones normales de trabajo no ponen en riesgo su integridad física ni la de otros.			
Media	Las condiciones de trabajo implican mediano riesgo (como viajes constantes) y una exposición moderada a fuentes de peligro cuyo riesgo debe ser debidamente controlado.			
Alto	Las condiciones de trabajo suponen una exposición frecuente a determinadas fuentes de peligro, cuyo riesgo debe ser estrictamente controlado.			

N. RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES Y/O PROCESOS DE TRABAJO:		Baja o Nula	Media	Alta
Grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos y/o herramientas, manipular materiales y/o productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez favorecer el avance de actividades.				X

O. PERFIL DE COMPETENCIAS:			
Nº	Tipo	Nombre	Nivel
1	Transversal	Orientación A Resultados	3
2	Transversal	Autogestión	4
3	Transversal	Gestión De Riesgos	3
4	Específica	Análisis Crítico	4
5	Específica	Aprendizaje Continuo	4
6	Específica	Credibilidad Técnica	4

