

## BASES DEL CONCURSO EXTERNO N° 03-2023-BN 11 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 once (11) personas con la finalidad de cubrir los cargos y plazas detalladas en el siguiente cuadro:

#### CUADRO N° 1 DESCRIPCIÓN DE PERFILES Y ENLACES DE INSCRIPCIÓN A LAS FICHAS DE POSTULACIÓN

N°	GERENCIA DE RIESGOS	Plazas vacantes
Perfil 1	ANALISTA MONITOREO Y RESPUESTA DEL FRAUDE <i>Ficha de postulación – enlace</i> <a href="https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/64b853ae810ae57dc1a24e3a">https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/64b853ae810ae57dc1a24e3a</a>	6
Perfil 2	ANALISTA PREVENCIÓN DEL FRAUDE <i>Ficha de postulación – enlace</i> <a href="https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/64b85521810ae57dc4a24f0a">https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/64b85521810ae57dc4a24f0a</a>	3
Perfil 3	TÉCNICO MONITOREO Y RESPUESTA DEL FRAUDE <i>Ficha de postulación – enlace</i> <a href="https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/64b84ddb7d40225b962deaf8">https://bancodelanacion.hiringroom.com/jobs/get_vacancy/64b84ddb7d40225b962deaf8</a>	2
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>

### 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. Directiva BN-DIR-7500-214-03 Rev. 6 - Selección y Contratación de Personal, aprobada el 28.06.2023.
- 3.16. 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.
- 3.17. Decreto Legislativo N° 31760, que otorga accesibilidad al certificado único laboral y su reglamento.
- 3.18. 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.
- 3.19. Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE de fecha 26.06.2018 y modificatorias
- 3.20. 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.
- 3.21. 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.
- 3.22. 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.
- 3.23. Cuadro de Asignación de Personal – CAP vigente.
- 3.24. Otras normas aplicables al presente proceso de selección de personal.

#### IV. CONSIDERACIONES GENERALES:

- 4.1 Es un proceso de selección para la contratación bajo el régimen laboral Decreto Legislativo N° 728, cuya modalidad de trabajo es presencial.
- 4.2 Para el presente concurso, se consideran las exigencias contempladas en los documentos señalados en el numeral III Base Legal.
- 4.3 El proceso de selección se rige por el cronograma establecido en el numeral XIV, que previa evaluación podrá ser modificado por la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura.
- 4.4 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>
- 4.5 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.
- 4.6 Las personas interesadas deben postular a **un sólo puesto**; de tener más de una postulación será DESCALIFICADO.
- 4.7 El postulante es responsable de la información que consigna en la “Ficha de Postulación”, la cual, tiene carácter de declaración jurada, sometándose al proceso de verificación que lleve a cabo el Banco de la Nación.
- 4.8 Las comunicaciones específicas a los candidatos “APTOS” correspondientes a las fases

- Psicotécnica y/o Competencias 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.
  - 4.10 El BN no cubre ningún gasto en el que puedan incurrir los postulantes durante el desarrollo del proceso de selección.

## **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 habilitación. De no cumplir con lo mencionado será DESCALIFICADO.

## **VI. CONDICIONES PARA LA POSTULACIÓN**

- 6.1 Contar con Documento Nacional de Identidad – DNI.
- 6.2 En el caso de ser trabajador del BN, no haber sido ascendido en los últimos 12 meses a la fecha de inicio de la convocatoria.
- 6.3 No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- 6.4 No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales.
- 6.5 No encontrarse registrado en:
  - a. Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI)
  - b. Registro Nacional de Detenidos y Sentenciados a Pena Privativa de Libertad Efectiva (RENADESPPLE) - Ley N° 30794
  - c. Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC).
  - d. Reporte de deudas SBS con calificación crediticia de PÉRDIDA.
  - e. Otros registros vigentes que le impidan ejercer funciones en el ámbito laboral o que lo inhabilite para contratar con el Estado.
- 6.6 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.
- 6.7 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.
- 6.8 Disponibilidad inmediata para asumir el puesto y/o máximo 15 días calendarios posteriores a la fecha de publicación de los resultados finales.

## **VII. RESPONSABILIDADES DE LOS POSTULANTES:**

- 7.1 Es responsabilidad única y exclusiva del postulante lo siguiente:
  - a. Registrar correctamente los datos personales: **nombres y apellidos completos** exigidos en la Ficha de Postulación de manera virtual.
  - b. Registrar correctamente su **correo electrónico personal** (verificar y mantener habilitada esta cuenta) para acceder a las comunicaciones que le sean remitidas, respecto a las fases del proceso de selección; no hacerlo de un correo corporativo por las restricciones de recepción y envío a correos externos.
  - c. Realizar todas las evaluaciones requeridas por el Banco de la Nación, sin la intervención de terceros.
  - d. 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.

- e. 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.
- f. Los documentos que los postulantes adjunten deben ser legibles y que correspondan a la información declarada, caso contrario los documentos no serán considerados como válidos.
- g. 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:

- a. El postulante debe verificar que su correo electrónico esté configurado para recibir correos electrónicos no deseados o Spam.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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:

- a. Postula a más de un perfil.
- b. Consigna de manera errónea su **correo electrónico personal**.
- c. Consigna datos inconsistentes en la Ficha de Postulación.
- d. Adjunta archivo no vinculado a lo establecido en las bases.
- e. Adjunta archivo con información incompleta, falsa, errónea y/o ilegible.
- f. Registra su postulación por medios distintos al enlace habilitado para tal finalidad.
- g. Registra su postulación fuera del plazo establecido en el cronograma indicado en la base.
- h. Es suplantado o recibe ayuda indebida en alguna de las fases del concurso.
- i. Utiliza ayuda de algún medio no señalado ni referido durante las evaluaciones.
- j. No activa el video o audio de su computador de escritorio o laptop cuando se le es requerido.
- k. Captura imágenes de las evaluaciones, las reproduce o difunde a través de cualquier medio.
- l. No autoriza el uso y tratamiento de sus datos personales, de acuerdo con la Ley N° 29733, de Protección de Datos Personales y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013 -JUS.
- m. Incumple las instrucciones impartidas para las evaluaciones virtuales y/o presenciales de ser el caso.

## **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

- a. 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.
- b. 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. 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.
- d. Las declaraciones juradas deben contar con firma y huella dactilar del postulante.
- e. 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
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN (Grado académico y/o nivel de estudio)</b>	Referido al nivel educativo y grado académico <sup>1</sup> 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.
<b>EXPERIENCIA LABORAL EN GENERAL</b>	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 fecha fin de labores.  Las constancias o certificados de prácticas pre o profesionales deben consignar fecha de inicio y fecha fin.
<b>EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN EL PUESTO Y/O ASOCIADOS AL PUESTO</b>	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 fecha fin de labores.  Las constancias o certificados de prácticas pre o profesionales deben consignar fecha de inicio y fecha fin.
<b>CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL PUESTO DE OFIMÁTICA E IDIOMAS</b>	En ofimática: MS Word, MS Excel y MS PowerPoint En idiomas: Inglés Considerar para ofimática e idiomas el nivel requerido de cada perfil.

<sup>1</sup> 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.

<b>ESTUDIOS POSTGRADO sustentados con documentos.</b>	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 diplomado, certificación, estudio formal de postgrado requerido con una nomenclatura diferente, pero el contenido / materia es similar a lo solicitado.
<b>CURSOS sustentados con documentos</b>	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 curso, taller, seminario, capacitación u otro requerido con una nomenclatura diferente, pero el contenido / materia es similar a lo solicitado.

- f. 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:

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

<p>Todos los documentos deben estar ordenados y contenidos en un (01) archivo; asimismo es obligatorio que lo <u>renombre</u> de acuerdo con la siguiente indicación:</p> <p>Nombre del archivo: DNI-APELLIDOS y NOMBRES COMPLETOS Ejemplo: <b>43123451-PEREZ LOPEZ JUAN JOSE</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Declaraciones Juradas</li> <li>2. Certificado Único Laboral, puede obtener este documento en el siguiente enlace: <a href="https://www.empleosperu.gob.pe/CertificadoUnicoLaboral/irlIndex.html;jsessionid=-jYMcfxqgh6WAbi0F5NUJUyCJ6fr7ThxjV8U-nu5.srv-cjl">https://www.empleosperu.gob.pe/CertificadoUnicoLaboral/irlIndex.html;jsessionid=-jYMcfxqgh6WAbi0F5NUJUyCJ6fr7ThxjV8U-nu5.srv-cjl</a></li> <li>3. Certificado o carné de discapacidad - Ley N°29973 CONADIS (en caso aplique)</li> <li>4. Currículum vitae: resumen breve de experiencias y habilidades.</li> <li>5. Copias simples de grados académicos y estudios (bachiller, maestría), título y/o colegiatura.</li> <li>6. Constancias de estudios de postgrado y/o cursos (solo los indicados en el perfil del puesto y que especifiquen las horas de estudio realizados y/o número de créditos).</li> <li>7. Constancias y/o certificados de experiencia laboral (deben consignar el cargo ocupado, fecha de inicio y fin de labores). <u>Sólo en el caso de los trabajadores activos deben presentar las constancias y/o certificados de experiencia laboral externa al Banco de la Nación.</u></li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Tamaño máximo del archivo hasta 15 MB.</li> </ul> <p>Formatos permitidos: pdf, doc, docx.</p>

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

#### 8.1.3. Verificación de cumplimiento de requisitos mínimos:

- a. Se verifica de forma preliminar que la información declarada por el postulante en la Ficha de Postulación cumpla con los requisitos mínimos establecidos en cada Perfil de Puesto.
- b. Es de carácter eliminatoria.
- c. La verificación 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 4.4 del presente documento)
- e. Esta fase se ejecuta de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma publicado.

8.2 Fase de evaluación curricular

8.2.1 Fase de carácter eliminatoria.

8.2.2 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".

8.2.3 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 postgrado, cursos y conocimientos requeridos de acuerdo con el perfil postulado, según lo declarado en la ficha de postulación que tiene carácter de declaración jurada.

8.2.4 Esta fase es calificada de acuerdo con el siguiente detalle:

**CUADRO N° 4  
EVALUACIÓN DEL PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO**

REQUISITO MÍNIMO		Puntaje asignado	Máximo puntaje
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN</b>	Nivel de estudio y/o grado académico indispensable solicitado en cada perfil	3.25	13.00
<b>EXPERIENCIA LABORAL EN GENERAL</b>	Años de experiencia laboral en general de acuerdo con el perfil	3.25	
<b>EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN EL PUESTO Y/O ASOCIADOS AL PUESTO</b>	Años de experiencia específica en el puesto y/o asociadas al puesto de acuerdo con el perfil	3.25	
<b>ESTUDIOS POSTGRADO Y/O CURSOS (sustentados con documentos)</b>	Diplomados, certificaciones, estudios de postgrado 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
<b>EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN EL PUESTO Y/O ASOCIADOS AL PUESTO</b>	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	
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	Grado académico o nivel de estudio mayor a lo solicitado o constancia de egresado de maestría	1.00	2
	Título de maestría	1.00	

- 8.2.5 En esta fase se verifica que los candidatos cumplan con las condiciones requeridas en el numeral VI.
- 8.2.6 La nota mínima aprobatoria de la verificación curricular es trece (13.00) en escala vigesimal.
- 8.2.7 El resultado de la evaluación curricular califica al candidato "APTO" o "NO APTO".
- 8.2.8 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 y/o competencias y curricular) conforme al siguiente procedimiento:
    - Se suman las notas de las evaluaciones indicadas y se obtiene el puntaje mediante promedio simple.
    - Obtenido el puntaje promedio de cada candidato se ordena de acuerdo con el 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 4.4 del presente documento)
  - e. Esta fase se ejecuta de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma publicado.
- 8.3 Fase de evaluación psicotécnica y/o competencias
- 8.3.1 Fase de carácter eliminatoria.
- 8.3.2 El tiempo de duración del examen será aproximadamente de 2 horas.
- 8.3.3 El enlace con las evaluaciones e indicaciones son remitidas al correo electrónico personal de los candidatos con condición "APTO" de la fase previa.
- 8.3.4 La fase de evaluación psicotécnica evalúa el potencial cognitivo, características de personalidad y nivel de desarrollo de las competencias de los candidatos.
- 8.3.5 La nota mínima aprobatoria de la evaluación psicotécnica es trece (13.00) en escala vigesimal.
- 8.3.6 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.
- 8.3.7 La aplicación y calificación de la Evaluación de Competencias podrá realizarse de manera presencial según las fechas del cronograma e indicaciones señaladas al correo electrónico personal declarado.
- 8.3.8 La nota mínima aprobatoria de la evaluación de competencias es trece (13.00) en escala vigesimal.
- 8.3.9 El resultado de la "Fase Evaluación Psicotécnica y/o Competencias" califica a los candidatos como "APTO" o "NO APTO", aquellos con condición "APTO" pasan a la siguiente fase del presente concurso.
- 8.3.10 Los candidatos "APTOS" deben revisar las consideraciones publicadas para la siguiente fase (enlace adjunto en el numeral 4.4 del presente documento).
- 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
<b>Reclutamiento: Registro</b>	Grado académico y experiencia laboral. Cursos y/o especializaciones indispensables.	APTO		APTO
<b>Evaluación Curricular</b>	Grado académico, experiencia laboral, estudios de postgrado y/o cursos (sustentados con documentos)	13.00	20.00	15%
<b>Evaluación Psicotécnica / Competencias</b>	Psicotécnica	13.00	20.00	20%
	Competencias (Assessment Center)	13.00	20.00	30%
<b>Entrevista en Comité</b>	Entrevista personal	13.00	20.00	35%
<b>TOTAL</b>		<b>13.00</b>	<b>20.00</b>	<b>100%</b>

- 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 disponible<sup>2</sup> 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

<sup>2</sup> Numeral 6.2. de la Directiva BN-DIR-7500-214-03 Rev. 6 - Selección y Contratación de Personal, aprobada el 28.06.2023.

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 postulen a un concurso externo<sup>3</sup> 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.

#### **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 con contrato a plazo indeterminado.
- 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:**

- 12.1. 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 PREVENCIÓN DEL FRAUDE – Díaz Palma José Francisco”).
- 12.2. El horario de recepción de consultas /observaciones será de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 hrs.; en el caso que se reciban correos electrónicos fuera del horario señalado; éstos serán atendidos a partir del día hábil siguiente. Es responsabilidad del postulante formular sus consultas / observaciones con anticipación considerando el cronograma establecido del concurso.
- 12.3. No serán consideradas ni atendidas las consultas remitidas a otros correos que no sea el indicado en el párrafo precedente.

#### **XIII. SITUACIONES NO PREVISTAS:**

- 13.1. 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.
- 13.2. 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**

<b>FASES DEL CONCURSO</b>	<b>FECHAS DE EJECUCIÓN</b>
<b>FASE RECLUTAMIENTO</b> <u>Convocatoria:</u> Publicación de la convocatoria en el portal del MTPE / SERVIR / CONADIS / Portal de Transparencia y bolsas de trabajo.	Del 26.07.2023 al 10.08.2023
<u>Registro y postulación:</u> ficha de postulación	Del 26.07.2023 al 10.08.2023
<u>Revisión de registro de postulación:</u> Verificación y cumplimiento de requisitos Mínimos: según lo declarado en la ficha de postulación.	Del 10.08.2023 al 14.08.2023
<u>Absolución de consultas</u>	15.08.2023

<sup>3</sup> Numeral 8.5.8. de la Directiva BN-DIR-7500-214-03 Rev. 6 - Selección y Contratación de Personal, aprobada el 28.06.2023.

Publicación de resultados (verificación y cumplimiento de requisitos mínimos).	16.08.2023
<b>FASE DE EVALUACIÓN CURRICULAR</b> Verificaciones en entidades públicas y financieras y revisión curricular	Del 17.08.2023 al 21.08.2023
Publicación de resultados de los candidatos que pasan a entrevista	22.08.2023
<b>FASE EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA / COMPETENCIAS</b> Evaluación psicotécnica	Del 23.08.2023 al 24.08.2023
Evaluación de competencias	Del 25.08.2023 al 28.08.2023
Procesamiento y consolidación de resultados de plataforma	Del 29.08.2023 al 31.08.2023
Publicación de resultados	01.09.2023
<b>FASE ENTREVISTA EN COMITÉ</b> Elaboración de expedientes para entrevista en Comité	*A partir del 04.09.2023 al 05.09.2023
Entrevistas en comité y consolidación de resultados.	*A partir del 06.09.2023 al 08.09.2023
<b>PUBLICACIÓN DE RESULTADOS FINALES</b> en el Portal de Transparencia del BN	*A partir del 11.09.2023

\*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:	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



Gerente de Recursos Humanos y Cultura (e)

**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. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:**

Carreras: Administración de Empresas, Economía, Contabilidad, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Derecho o carreras afines.	<b>Nivel Educativo / Grado Académico</b>			
	(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 <sup>1</sup>	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.



Encargado Gerencia de Riesgos



<sup>1</sup> 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 <sup>2</sup> :	-



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
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				

<sup>2</sup> 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

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 del Fraude

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 Selección de Personal

  
 Gerente de Riesgos

Encargado  
 Gerencia de Riesgos



Gerente de Recursos Humanos y Cultura



Encargado  
Gerencia de Riesgos



PERFIL DE PUESTO	
<b>A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:</b>	
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

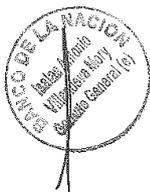
B. FUNCIONES GENERALES:
Diseña y elabora reglas basado al análisis continuo, que ayuden a mitigar el riesgo de fraude en las transacciones financieras y procesos que involucren a todos los productos del Banco.

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 <sup>1</sup>	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.

<sup>1</sup> 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:	
<b>Laboral en general:</b>	4 años de experiencia laboral en general.
<b>En el Puesto y/o asociadas al puesto:</b>	3 años de experiencia desempeñando funciones asociadas al puesto o actividades relacionadas al cargo a desarrollar o afines al área.
<b>En el Sector<sup>2</sup>:</b>	-

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		
<b>Estratégico (Abierto):</b>	<i>Alto nivel de decisiones estratégicas, orientado a generar soluciones innovadoras y mejora continua.</i>			
<b>Táctico (Flexible):</b>	<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>			
<b>Operativo (Regulado):</b>	<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	

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				



<sup>2</sup> 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

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 (e)

PERFIL DE PUESTO	
<b>A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:</b>	
Número de Orden Correlativo:	77
Naturaleza de Órgano:	APOYO
Órgano:	GERENCIA DE RIESGOS
Unidad Orgánica:	SUBGERENCIA PREVENCIÓN DEL FRAUDE - SECCIÓN MONITOREO Y RESPUESTA DEL FRAUDE
Categoría/Grupo Ocupacional:	TÉCNICO/ TÉCNICOS
Categoría específica/ Subgrupo Ocupacional:	TÉCNICO IV/ TÉCNICO ESPECIALISTA
Nombre del Cargo:	TÉCNICO 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:
Apoyar en las actividades de resolución e investigación de presuntos fraudes internos y externos. Así como proponer acciones de mejora para la prevención y minimizar posibles fraudes.



C. FORMACIÓN ACADÉMICA / OCUPACIÓN:	
Carreras: Carreras técnicas en Formación Bancaria, Administración, Contabilidad, Computación e Informática o afines.	Nivel Educativo / Grado Académico
	(D = Deseable) / (I = Indispensable)
Secundaria	- Estudios Post -Grado -
Técnico básico	- Título / Licenciatura -
Técnico superior	I Colegiatura -
Universitario	- Habilitación profesional -
Egresado	I Maestría -
Bachiller	- Doctorado -



Encargado  
Gerencia de Riesgos

D. CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA EL CARGO:	
Estudios post-grado (diplomado, certificaciones, estudios formales de post-grado) sustentados con documentos <sup>1</sup>	-
Cursos sustentados con documentos (cursos, talleres, seminarios, capacitaciones u otros)	Banca y/o Finanzas, Servicio al cliente, Riesgos, Fraude o afines.
Conocimientos deseables sin documentación sustentatoria, a ser validado dentro del proceso de selección	Análisis de casos Fraude, reclamos, Peritaje de Firmas, Productos Financieros, Finanzas, desarrollo de informes de fraude.



<sup>1</sup> 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:	3 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 <sup>2</sup> :	-



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				



<sup>2</sup> 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 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	Conocimiento Operativo	4
5	Específica	Trabajo Colaborativo	4
-	-	-	-