

CONCURSO MIXTO

CH-CM-004-2025

4 de marzo 2025

La Unidad de Capital Humano realiza el concurso mixto para proveer el cargo de Gestor de entidades bancarias, a desempeñarse en la Dirección Comercial bajo las condiciones que detallan en este documento.

I. VACANTE

La plaza actualmente vacante destinada a proveerse es la siguiente:

Nombre de Puesto	Nº de Vacantes	Dirección	Nivel de la Escala	Salario Promedio
Gestor de entidades bancarias	1	Dirección Comercial	4	¢1 936 668 durante los 3 meses de prueba. Superado el periodo de prueba el salario es de ¢2 227 169

II. PERFIL DE SELECCIÓN

a) Objetivos del puesto:

Coordinar, controlar y gestionar la acción comercial dirigida a los bancos comerciales del estado y bancos privados y Mutuales entre otros que administran y operan recursos del SBD (FOFIDE, CREDES, FCD, FONADE), evaluando la gestión comercial de la entidad, determinando las oportunidades de negocios de acuerdo a las metas y objetivos propuestos por el SBD y dando seguimiento al cumplimiento de dicha gestión, según su acreditación y a lo establecido en la Ley 8634 y sus Reformas y la normativa vigente.

b) Funciones del puesto:

- Diseñar conjuntamente con el equipo de la Dirección Comercial y de Desarrollo la estrategia y planes de acción con el segmento a cargo, conforme el Plan Estratégico Institucional.

- Ejecutar, Administrar, desarrollar y dar seguimiento al segmento de Banca Pública y privada, de acuerdo a las metas establecidas en el plan operativo para este segmento, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos en la Ley.
- Prestar asesoría a los operadores financieros, ofreciéndoles el portafolio de productos y servicios adaptándolos a sus necesidades bancarias, obteniendo una mayor vinculación y profundización con los instrumentos financieros promovidos por el SBD.
- Programar visitas a clientes y/o operadores financieros, conjuntamente con el área de Estrategia de negocios e inteligencia de mercados u otra área especializada a fin de ofrecer e implantar nuevos productos que permitan atender las micro pequeñas y medianas unidades productivas beneficiarias del SBD, fortaleciendo los objetivos de inclusión financiera definidos en la Ley.
- Administrar la cartera del segmento de entidades bancarias en todos sus requerimientos comerciales y financieros y dar seguimiento al cumplimiento de lo establecido en los programas y licencia acreditada por el Consejo Rector y a los programas que deben cumplir estas entidades, según la normativa vigente.
- Impulsar sinergias con los gestores de otros segmentos en procura de lograr los objetivos establecidos en la Ley.
- Brindar capacitación a los operadores financieros. Incluye a los funcionarios del segmento asignado, según las necesidades que se presenten.
- Atender, gestionar y recopilar la información para el proceso de acreditación de potenciales operadores financieros, según lo definido en los planes anuales, planes operativos y el proceso de acreditación de operadores financieros.
- Resolver las consultas que proponen los operadores financieros a su cargo.
- Mantener informado a los Operadores Financieros sobre nuevas medidas tomadas en materia de regulación y/o gestión de los recursos.
- Identificar y comunicar posibles amenazas o riesgos que identifique durante la ejecución de sus labores.
- Preparar y desarrollar charlas y presentaciones sobre productos del SBD (Portafolio de productos del SBD) y funcionamiento del SBD.
- Colaborar en la ejecución de la estrategia de comunicación definida por la Dirección Comercial y de Desarrollo.
- Polifuncionalidad. El colaborador podrá desempeñar actividades de cualquier otro puesto, a fin con su formación académica, competencias, experiencia y habilidades y en función de las necesidades institucionales y el uso eficiente del Capital Humano. Lo anterior conforme lo establecido en el Acápite "Cuarto del Por Tanto", del Acuerdo AG-010-02-2019, adoptado por el Consejo Rector del Sistema de Banca para el Desarrollo en su Sesión Ordinaria 02-2019, celebrada el 13 de febrero 2019.
- Todas aquellas otras funciones que le sean encomendadas por su superior inmediato y que se ajusten al perfil del puesto y sus competencias.

c) Competencias

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES¹		
<i>Competencia</i>	<i>Nivel</i>	<i>Descripción</i>
Adaptabilidad	Avanzado	Capacidad para adaptarse de forma rápida y eficiente a los cambios del entorno (situaciones, personas, estructuras, herramientas, metodologías, estrategias, etc.), aceptando los cambios positiva y constructivamente, modificando si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos.
Iniciativa	Experto	Capacidad de adelantarse a las necesidades de los demás, tomando decisiones oportunas al respecto. Disposición de actuar de forma proactiva, mediante acciones concretas, buscando nuevas oportunidades y/o soluciones a problemas.
Orientación a resultados	Avanzado	Capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia en decisiones importantes, necesarias para responder a las necesidades del cliente y superar a los competidores. Capacidad de administrar los procesos de manera que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Compromiso con las metas finales de un proceso, más allá de la ejecución de tareas.
Trabajo en equipo	Avanzado	Habilidad para participar activamente en el logro de un fin común, colaborando en todos los pasos y tareas requeridas para la consecución del objetivo en beneficio no solo de una meta, sino también de todos los miembros del equipo. Implica el manejo de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la confianza, la cooperación y la comunicación.
Orientación al cliente interno y externo	Experto	Demostrar sensibilidad por las necesidades y expectativas que un conjunto de clientes potenciales externos o internos pueden requerir en el presente o en el futuro. Tener una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de planear los esfuerzos y acciones de trabajo, con el objeto de dar solución a sus problemas y entregar productos y servicios que satisfagan de manera efectiva y eficiente sus necesidades.
Integridad	Experto	Actuar en concordancia con las mejores prácticas profesionales, respetando la legislación y las políticas organizacionales y los fundamentos orientadores del Sistema de Banca para el Desarrollo. Estar dispuesto a actuar con honestidad, incluso en situaciones difíciles. Existe congruencia entre lo que la persona dice y hace.
Innovación	Avanzado	Capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas y diferentes ante problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde se actúe.

¹ Para mayor detalle refiérase al Modelo de Competencias SBD.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS³		
<i>Competencia</i>	<i>Nivel</i>	<i>Descripción</i>
Comunicación	Experto	Habilidad para expresar conceptos e ideas por diferentes medios a individuos o grupos, de forma lógica y sencilla en el momento correcto y acorde con la audiencia. Así como para escuchar activamente a otros.
Credibilidad técnica	Avanzado	Habilidad para generar confiabilidad por parte de los demás a raíz de experticia técnica en su área de especialidad y su desempeño profesional. Capacidad de responder de manera precisa y detallada, con un amplio despliegue técnico y teórico, a problemas prácticos y retos específicos de su área.
Planificación y organización	Experto	Capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea, estipulando la acción, los plazos y recursos necesarios.

III. Requisitos de Postulación:

- Tener título profesional universitario con grado mínimo de Licenciatura en Administración de Empresas, Banca y Finanzas, Economía o carrera a fin.
- Conocimientos en:
 - Conocimientos de las leyes y normativas de la Administración Pública.
 - Conocimiento en análisis financieros,
 - Conocimiento del manejo de operaciones bancarias y financieras.
 - Ley orgánica del Sistema Financiero Nacional
 - Manejo de normativa que regula las entidades financieras supervisadas.
 - Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo.
 - Normativas para el control y prevención de legitimación de capitales,
 - Conocimiento del mercado orientado a pymes costarricenses, en el sistema financiero costarricense.
- Experiencia laboral de 3 a 5 años en temas de proceso y administración de sistemas de información para la toma de decisiones económicas-financieras.
- Estar incorporado al Colegio Profesional respectivo
- Inglés nivel intermedio: puede leer y redactar textos extensos y con cierta complejidad. Es capaz de comprender discursos largos y puede expresarse de forma fluida y estructurada.
- Paquete Office, nivel intermedio.
- Conocimiento en sistemas CRM.
- Conocimiento en sistemas de banca.
- Licencia de conducir B1.
- Capacidad de adaptación a nuevas tecnologías.

IV. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR:

Etapa I: “Experiencia Calificada”, que se compone del siguiente subfactor:

- Experiencia relacionada con el puesto.

Etapa II: Factor “Aptitud para el puesto”, que se compone de los siguientes subfactores:

- Evaluación psicométrica.
- Entrevista de Capital Humano.
- Prueba técnica y/o situacional.
- Entrevista técnica de la Jefatura.

V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determina el paso a las etapas superiores.

Este concurso solo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido en las presentes bases.

VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE OFERTAS

Este concurso se llevará a cabo, en tanto haya a lo menos tres postulantes que cumplan con los requisitos.

a). Fecha y lugar de recepción de postulaciones

El interés de postularse se realizará forma electrónica, enviando el currículum al correo electrónico carolina.garro@sbdcr.com, entre el 4 al 18 de marzo a las 4:00 p.m. No se recibirán postulaciones fuera de ese plazo.

Capital Humano verificará si los postulantes cumplen con los requisitos de establecidos en el perfil de puesto vacante.

VII. PROCESO DE SELECCIÓN

Sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos detallados previamente.

La evaluación de los factores se llevará a cabo en forma sucesiva. Los factores se evaluarán de acuerdo con el orden y ponderación que para cada caso se indica.

Capital Humano - Proceso de Búsqueda y Selección
EVALUACION DE CANDIDATOS

				Etapa I	Etapa II				
				FACTOR: Experiencia Calificada (50%)	FACTOR: Aptitud para el puesto (50%)				
Nº	Nombre Completo	Origen (Interno/Externo)	Cumple Requisitos Académicos y legales (Si/No)	Experiencia relacionada con el puesto	Evaluación Psicométrica 30	Prueba Técnica/Situacional 35	Entrevista/Individual/ Grupal 35	Referencias	Estado

Forma de cálculo:

a). Experiencia Calificada

Experiencia relacionada con el puesto: Comprende los años en que el oferente se ha desempeñado en funciones similares a las requeridas para el puesto concursado.

Para la evaluación de este subfactor, se utilizará el siguiente criterio:

Experiencia relacionada con el cargo	Puntaje Máximo
Al candidato que cumpla con el rango inferior de años de experiencia establecido en el perfil de puesto se le otorgarán 75 puntos y se le sumarán 5 puntos por cada año adicional a partir del rango inferior indicado, hasta un máximo de 25 puntos (5 años).	100

b). Aptitud para el Puesto:

- Prueba psicométrica: Consiste en la aplicación de una prueba psicométrica, que busca identificar el nivel de ajuste del candidato al del perfil de Administrador de bienes y servicios generales.
- Entrevista Capital Humano: Pretende identificar las habilidades, actitud, disponibilidad y competencias del candidato al puesto de Administrador de bienes y servicios generales.

- Prueba técnica y/o situacional: Consiste en un examen y/o defensa de un caso que permiten evaluar los conocimientos técnicos y competencias blandas de los candidatos al puesto de Administrador de bienes y servicios generales.
- Entrevista del Jefe/Director de área de la plaza concursable: Pretende profundizar en la identificación de las competencias técnicas del candidato al puesto.

VIII. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIONES DE LOS RESULTADOS

La evaluación se llevará a cabo, en este caso, en las etapas sucesivas de acuerdo con el orden de los factores establecidos en las bases, y se orientará a medir los distintos factores que habilitan a un postulante apto para el puesto, por lo que la puntuación mínima por etapa habilitará el paso a las etapas siguientes.

El postulante que no obtenga el puntaje mínimo de alguna de las etapas estará imposibilitado de continuar en el proceso.

Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior a 150 puntos.

El postulante que no reúna dicho puntaje no continuará en el proceso del concurso, aún cuando subsista la vacante.

Los postulantes que pasen a la etapa de Prueba Psicométrica y prueba técnica y/o situacional, deberán rendirlas dentro de las fechas previamente indicadas por Capital Humano, de lo contrario, el postulante obtendrá puntaje cero en subfactor correspondiente.

En caso de producirse un empate, los candidatos designados conforme al mayor puntaje obtenido en el factor de evaluación, Aptitud para el Puesto y finalmente de mantenerse esta igualdad decidirá el Jefe Inmediato del puesto concursable.

IX. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

Todas las notificaciones se realizarán a través del correo electrónico institucional, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la conclusión del concurso.