CONCURSO MIXTO

CH-CM-009-2025

19 de junio 2025

La Unidad de Capital Humano realiza el concurso interno para proveer el cargo de Auditor Junior a desempeñarse en la Auditoría Interna 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
Auditor Junior	1	Auditoría Interna	2

II. PERFIL DE SELECCIÓN

a) Objetivos del puesto:

Apoyar en el cumplimiento de los estudios de auditoría establecidos en el Plan de Trabajo Anual, en conformidad con la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, sus reformas y su reglamento, evaluando información, cumplimiento de reglamentos, aplicación de normativa interna, externa e indicadores y en general la evaluación del sistema de control interno, ejecutando pruebas y completando papeles de trabajo, bajo la supervisión del Auditor(a) Senior, de acuerdo con los lineamientos y guías emitidas por el Auditor(a) General.

b) Funciones del puesto:

- Desarrollar junto al Auditor Senior el trabajo de campo para cada asignación, dando cuenta a el Auditor(a) General.
- Seguir la metodología establecida en la Auditoría Interna.
- Desarrollar, junto con el Auditor Senior, el plan de trabajo de cada asignación, en sus fases de Planificación, Ejecución y de Comunicación de los trabajos de auditoría, usando los instrumentos y la metodología establecida por el Auditor(a) General, según se detalle en la asignación correspondiente.
- Cumplir los procedimientos y directrices emitidos para cada asignación.
- Desarrollar los papeles de trabajo de las asignaciones y lograr que la evidencia sea suficiente, competente y apropiada.
- Identificar problemas y comunicarlos en forma oportuna, al Auditor Senior.
- Desarrollar y confeccionar, los informes, notas u otros instrumentos, de acuerdo con la metodología establecida por el Auditor(a) General.

- Cumplir y desarrollar los procedimientos, de los programas y las indicaciones establecidas para el desarrollo de cada asignación, según lo establezca el Auditor(a) General.
- Realizar las presentaciones de los informes y notas de auditoría, según la metodología establecida en la Auditoría Interna.
- Cumplir todas las instrucciones, los instrumentos, la metodología y políticas que establezca el Auditor(a) General y seguir los lineamientos que le indique el Auditor Senior, los cuales estarán alineados con esas disposiciones. En caso de las políticas Institucionales que no se contrapongan con la función de auditoría, situación que deberá ser vista o definida por el Auditor General, deberá cumplirlas fielmente.
- Desarrollar recomendaciones propuestas en los informes de auditoría y notas preventivas, mismas que deberán estar alineadas a las directrices y disposiciones establecidas por el Auditor(a) General, de acuerdo con un enfoque creativo de agregar valor a la institución, mismas que deberán ser orientadas también al uso intensivo de herramientas y sistemas electrónicos del Sistema de Banca para el Desarrollo.
- Deberá cumplir el cronograma de trabajo, en tiempo y forma, que está incluido en el Plan de trabajo anual de la AI, de tal forma que si se presentasen eventuales desviaciones deberá informar de inmediato al auditor Senior para que se tomen medidas para hacer ajustes oportunos a esa planificación.
- Cumplir e desarrollar las guías de auditoría para operadores financieros, proyectos y otros, establecidos en la AI. En caso de que se presente alguna desviación deberá informarlo de inmediato para que se tomen las medidas y soluciones del caso, al Auditor Senior.
- Deberá desarrollar, junto con los auditores Senior, todo el proceso de auditoría según las directrices y lineamientos del Auditor(a) General.
- Deberán cumplir con los reportes de tiempo mensual y los controles de trabajo diario y reportes mensuales, en tiempo y forma, según lo disponga el Auditor(a) General. Además, deberá presentar sus propios reportes de tiempo mensual, controles de trabajo diario y reportes mensuales, coordinando lo que corresponda con el Auditor Senior.
- Participar activamente en las reuniones que correspondan en el desarrollo de su trabajo, cumpliendo las políticas y procedimientos que para tal fin ha establecido en la Auditoría Interna.
- Deberá cumplir fielmente con lo que establece el Reglamento de la Auditoría Interna.
- Apoyar el trabajo desarrollado por el Auditor Senior, según lo disponga el Auditor(a) General.
- Desarrollar otras actividades que complementen el trabajo a desarrollar anualmente en el área de auditoría, según lo disponga el Auditor(a) General.

c) Competencias

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES		
Competencia	Nivel	Descripción
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	Profesional	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	Profesional	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	Avanzado	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	Básico	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.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS		
Competencia	Nivel	Descripción
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.
Atención al detalle	Experto	Capacidad para realizar análisis minuciosos y manejar conjuntos complejos y amplios de información, procurando eliminar el error y las duplicaciones.
Capacidad de análisis	Avanzado	Capacidad de comprender situaciones y resolver problemas a partir de organizar y/o unir sistemáticamente sus partes para realizar comparaciones entre diferentes elementos, descubrir conexiones entre situaciones que no están obviamente vinculadas e identificar relaciones causa-efecto, con la finalidad de determinar puntos clave de las situaciones complejas y/o entender y generar conclusiones objetivas del todo.

III. Requisitos de Postulación:

- Grado mínimo de Bachillerato universitario en Administración de Empresas con énfasis en Contabilidad o Contaduría Pública, o carrera afín al puesto.

- Conocimientos en:
  - Administración de proyectos.
  - Evaluador Validador de calidad de la Auditoría Interna.
  - Auditoría gubernamental.
  - Certified Information System Auditor (CISA).
  - Certified Internal Auditor (CIA).
  - Auditor Interno ISO31001.
  - Conocimiento de IDEA.
  - Conocimiento de Tableau.

- Más de 2 años de experiencia en auditoría externa o interna. Áreas contables u operativas
- Estar incorporado al colegio respectivo y al día con sus obligaciones.

- Inglés nivel intermedio: Comprensión en la lectura, escritura y conversacional.
- Paquetes Office nivel básico.
- Manejo avanzado en sistemas de auditoría.
- Deseable experiencia en el manejo de sistemas de banca.
- Deseable Licencia de conducir B1.

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 Auditora General.

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

a). Fecha y lugar de recepción de postulaciones

El interés de postularse se realizará forma electrónica, enviando el currículo al correo electrónico carolina.garro@sbdcr.com, entre el 19 de junio al 26 de junio 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 20	Entrevista de Capital Humano 15	Prueba Técnica/Situacional 25	Entrevista técnica de la Auditora General 40	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 los años mínimos de experiencia establecidos en el perfil de puesto se le otorgarán 80 puntos y se le sumarán 5 puntos por cada año adicional a partir del mínimo indicado, hasta un máximo de 20 puntos (8 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 Auditor Junior.
- Entrevista Capital Humano: Pretende identificar las habilidades, actitud, disponibilidad y competencias del candidato al puesto de Auditor Junior.

- 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 Auditor Junior.
- Entrevista del Auditor General: Pretende profundizar en la identificación de las competencias técnicas del candidato al puesto de Auditor Junior.

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 4 días hábiles siguientes a la conclusión del concurso.

CAROLINA GARRO GUADAMUZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por CAROLINA GARRO GUADAMUZ (FIRMA)
Fecha: 2025.06.19 16:18:02 -06'00'