

Profesional Administrativo II

I- NATURALEZA DE LA CLASE

Desarrollar labores y proyectos, aplicando los principios teóricos y prácticos de una especialidad profesional, asegurando la buena ejecución de los procesos a su cargo, apegado a la normativa interna y externa aplicable, garantizando los intereses organizacionales.

II- NIVEL OCUPACIONAL

Profesional

III- RESPONSABILIDADES

- Administrar proyectos complejos y desarrollar actividades de relevancia, las cuales pueden influir en el adecuado funcionamiento de una dependencia o proceso, tales como: licitaciones, contrataciones administrativas, formulación de planes, análisis de riesgos organizacionales, presupuesto, finanzas, entre otros.
- Establecer los objetivos, metas y planes de acción del proceso a su cargo, así como las estrategias para su cumplimiento, alineados a los objetivos organizacionales.
- Asesorar, orientar y capacitar -en su área de competencia profesional- a los colaboradores y/o a personas de diversas dependencias que así lo requieran.
- Diseñar y desarrollar proyectos, considerando su conceptualización, supervisión general y administración de los recursos disponibles.
- Administrar un área en la organización, donde aplica su especialización profesional y asegura el alineamiento de su gestión y la del personal a cargo, con los objetivos estratégicos organizacionales.
- Preparar, revisar y presentar informes variados -de forma oportuna y con elevados estándares de calidad- para la Administración, superior inmediato u otras áreas, con el fin de mantenerlos informados y rendir cuentas de los procesos, proyectos, y resultados de la dependencia a su cargo.

- Definir, diseñar e implementar los controles de los procesos a su cargo, de manera que todas las gestiones se encuentren claramente documentadas en las bases de datos disponibles, a fin de asegurar la confiabilidad de la información.
- Participar en reuniones, actividades o comisiones multidisciplinarias para la atención de programas o casos especiales.
- Administrar y asesorar en el uso de los diferentes sistemas utilizados según su área de competencia.
- Colaborar en actividades de promoción y desarrollo de una cultura organizacional orientada a un punto de interés particular.
- Coordinar con entidades internas y externas de diversa naturaleza, para brindar o recibir información relacionada con la función normal del INS.
- Ejercer supervisión sobre el equipo de trabajo asignado; coordinando, delegando y controlando la correcta ejecución de las labores técnicas y administrativas del personal a su cargo, a fin de garantizar su eficaz y eficiente cumplimiento.
- Planificar, promover y evaluar el desarrollo y crecimiento del personal a su cargo, con el fin de asegurarle el conocimiento técnico y desarrollo competencial requeridos.
- Velar por la creación, actualización y el cumplimiento de procedimientos, manuales, formularios, metas, indicadores de gestión, metas de productividad, entre otros; de sus procesos a cargo.
- Coadyuvar en la formulación y control del Plan Anual Operativo y de Presupuesto de manera ágil y oportuna, con el propósito de asegurar el mejor desarrollo de las operaciones organizacionales.
- Ejecutar los procesos relacionados con el trámite de contratación administrativa, según lo establecido en la Ley de Contratación y la normativa aplicable, con el fin de lograr la mayor calidad, eficiencia y eficacia en las actividades de la organización.
- Velar por el cumplimiento de los indicadores de apetito de riesgo establecidos para los procesos a su cargo, así como las responsabilidades estipuladas en la Política de Gestión Integral de Riesgos y demás normativa aplicable.
- Formular, delegar y supervisar el cumplimiento de las gestiones de control interno de la dependencia a su cargo, así como el acato de las recomendaciones y acciones correctivas resultantes de las evaluaciones de control interno y de las auditorías realizadas.

- Participar activamente en los proyectos de mejora de los procesos a su cargo, establecidos por la organización.
- Identificar, evaluar, controlar y proponer mejoras en los procesos a su cargo, partiendo de las variables críticas de calidad encontradas en éste, valorando las necesidades de los clientes y su proceso de salida.
- Establecer, mantener y controlar un registro de la demanda y tiempos de procesamiento para los procesos sustantivos, en cada estación de trabajo de su área a cargo.
- Analizar y comunicar previamente los efectos que tendrían los cambios propuestos en los procesos a su cargo, sobre los otros procesos de la organización.
- Analizar y determinar los aspectos (técnicos, financieros, operativos, estratégicos, informáticos, entre otros), que pueden afectar su proceso a cargo, a fin de desarrollar planes de mitigación de los riesgos.
- Ejercer las demás funciones y facultades -en tiempo y forma- que le correspondan, afines al puesto, de conformidad con la ley, los reglamentos y las demás disposiciones pertinentes.

En adición a las funciones generales descritas anteriormente, los puestos que se ubiquen en las dependencias que se detallan a continuación, deben realizar las siguientes labores:

- **Ejecutivo de Servicio (STEP) en Cultura y Talento:**
 - Asesorar en la gestión de Talento Humano a las dependencias asignadas, con el objetivo de establecer una rectoría en procesos que involucran a los colaboradores, en las diferentes instancias del INS.
 - Participar en conjunto con las dependencias en procesos de orden estratégico y táctico que involucren actividades relacionadas con la gestión de talento humano.
 - Anticiparse en la visualización de las diferentes necesidades de las dependencias, y plantear las mejores soluciones, con calidad y oportunidad en pro de la mejora de los procesos respectivos.
 - Estandarizar y homologar las mejores prácticas relacionadas con la gestión de la Subdirección de Cultura y Talento en el Instituto Nacional de Seguros.
 - Atender y dar seguimiento a los procesos definidos dentro del portafolio de servicio en cada una de las áreas a su cargo, con el fin de mantener

los procesos de la Subdirección de Cultura y Talento ordenados y estandarizados.

- Participar en actividades y/o proyectos de mejora continua de los procesos y/o productos que gestiona la Subdirección de Cultura y Talento, generando propuestas que se adapten al nuevo entorno competitivo.
- **Analista de Cumplimiento Normativo II en la Dirección de Contraloría Normativa:**
 - Ejecutar los mecanismos establecidos para coordinar la integración de la normativa aplicable y sus cambios, de manera tal que sean contemplados en los procesos, políticas, procedimientos, roles y otros.
 - Gestionar la estandarización y actualización de metodologías, herramientas y documentación organizacional, relacionada con la gestión de riesgo de cumplimiento normativo.
 - Promover una cultura de cumplimiento normativo dentro de la organización, de cara a las diferentes regulaciones a las que se encuentra sujeta.
 - Comunicar los incumplimientos normativos detectados que sean reincidentes y/o considerados de alto riesgo, y brindar seguimiento a las medidas de prevención y mitigación gestionadas por la Administración.
 - Actuar como punto de contacto dentro de la entidad para atender y gestionar las consultas de cumplimiento normativo.
 - Dar seguimiento a los hallazgos emitidos por los diferentes entes reguladores.
- **Red de Servicios de Salud:**
 - Realizar giras y visitas a los diferentes centros de salud organizacionales y consultorios médicos laborales de empresas adscritas, que conforman la región, con el objeto de supervisar las labores administrativas, así como la educación y control de los servicios brindados. Asimismo, le corresponde efectuar valoraciones generales respecto al funcionamiento del centro de salud respectivo.
 - Coordinar con la jefatura médica los aspectos relacionados al servicio que se brinda en su región, conforme a las normas y directrices emitidas por la Administración, con el objetivo de satisfacer la demanda local.
 - Asesorar a su superior y a diferentes dependencias de la Red de Servicios de Salud, de acuerdo con los procesos técnicos y

administrativos que se realizan en los diferentes centros de salud de la región.

- Realizar -en conjunto con su jefatura- la planificación anual del presupuesto de la región, con el fin de satisfacer las necesidades locales, así como el seguimiento y control en su ejecución.
- Coordinar y asegurar el adecuado mantenimiento de infraestructura, equipo, insumos, suministros e inventarios asignados a la región, a fin de facilitar las herramientas de trabajo del personal.
- Atender denuncias internas o externas, tales como: recursos de amparo, notas de contraloría, defensoría, entre otros; dentro del plazo establecido y en concordancia con el criterio técnico médico de la jefatura, en caso de que sea requerido.
- Apoyar a la jefatura inmediata, en la definición de las actividades requeridas para el programa de fidelización y cooperación con las empresas de la región.
- Asumir -en ausencia de la jefatura de la región- la dirección y coordinación administrativa del centro de salud respectivo.

IV- REQUISITOS

- **Obligatorios**

- Licenciatura o grado superior en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del puesto (*).
- Incorporado al colegio profesional respectivo, en el grado correspondiente al día con sus obligaciones de colegiatura.
- Mínimo 50 meses de experiencia en labores afines al cargo.

En adición a los anteriores, los puestos ubicados en las siguientes dependencias deben cumplir con los requisitos obligatorios que se detallan a continuación:

- **Ejecutivo de Servicio (STEP) en Cultura y Talento:**

- Los 50 meses de experiencia mínima deben ser en procesos relacionados con la gestión de Talento Humano.
- Manejo de aplicaciones de software en ambiente Windows (Excel avanzado, tablas dinámicas), SIFA.
- Licencia de conducir B1 al día.

- **Analista de Cumplimiento Normativo II en la Dirección de Contraloría Normativa:**

- Conocimientos de la normativa prudencial emitida por el CONASSIF y SUGESE.
- Conocimiento de la Ley Reguladora del Mercado de Seguros.

- Conocimiento de la Ley Reguladora del Contrato de Seguros.

- **Analista de Riesgos II en la Dirección de Riesgos:**
 - De los 50 meses de experiencia mínima debe tener al menos 24 meses en diseño, implementación, entrenamiento e industrialización de modelos analíticos con diversas técnicas (Random Forest, Logit regression, Decision Trees, Naive Bayes, Voting Classifier entre otras) y lenguajes (R SPSS, Python u otros).
 - De los 50 meses de experiencia mínima, debe contar con al menos 36 meses de experiencia en seguros.

- **Red de Servicios de Salud:**
 - Amplio dominio de la Ley General de Salud

- **Encargados de Área en el Departamento de Contabilidad:**
 - Incorporado al Colegio de Contadores Privados de Costa Rica y al día con sus obligaciones de colegiatura.

Para los puestos del Departamento de Proveeduría se establecen los siguientes requisitos obligatorios:

- Licenciatura o grado superior en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del puesto (*).
- Incorporado al colegio profesional respectivo, en el grado correspondiente al día con sus obligaciones de colegiatura.
- 50 meses de experiencia en labores afines al cargo, de las cuales debe cumplir 35 de manera obligatoria.

- **Deseables:**
 - Manejo de soluciones colaborativas y de ofimática.
 - Conocimientos en los sistemas transaccionales y otros propios de la gestión.
 - Redacción de informes técnicos.
 - De los 50 meses de experiencia mínima, debe contar con al menos 6 meses de experiencia en supervisión de personal.
 - Ley Reguladora del Mercado de Seguros.
 - Ley Reguladora del Contrato de Seguros.
 - Ley General de la Administración Pública.
 - Ley General de Control Interno.
 - Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.
 - Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

- Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- Conocimiento en leyes, reglamentos, normas y lineamientos aplicables a la gestión a desarrollar.
- Licencia de conducir B1 al día.

En adición a los anteriores, para los puestos ubicados en las siguientes dependencias se podrían considerar los requisitos deseables que se detallan a continuación:

- **Analista de Cumplimiento Normativo II en la Dirección de Contraloría Normativa:**

- Conocimiento de la normativa interna del INS (Código de ética, Política de Cumplimiento Normativo, Código de Gobierno Corporativo).
- Conocimiento de normativa de la Contraloría General de la República (Ley General de Control interno y normas de control interno para el sector público).
- Conocimiento de la Ley Reguladora del Mercado de Seguros.
- Conocimiento de Ley N° 9699: "Ley de Responsabilidad de las Personas Jurídicas sobre Cohechos Domésticos, Soborno Transnacional y Otros Delitos y su Reglamento. Decreto N° 42399-MEIC-MJP.
- Certificación en Cumplimiento Normativo.
- Conocimiento en riesgo operativo y elaboración de indicadores.

- **Analista de Riesgos II en la Dirección de Riesgos:**

- Conocimientos y aplicación de algoritmos de aprendizaje supervisado, machine learning.
- Manejo de base de datos SQL.

- **Específicos para el Departamento de Proveduría**

- Ley de Contratación Administrativa.
- Manejo de las plataformas de compras públicas SICOP (Sistema Integrado de Compras Públicas) y SIAC (Sistema Integrado de la Actividad Contractual).

V- COMPETENCIAS

| Dependencia | Cardinales | Nivel | Específicas | Nivel |
|---|-------------------------|-------|-------------------|-------|
| Depto. de Control y Análisis Financiero Depto. de Contabilidad | Adaptabilidad al cambio | 3 | Análisis crítico | 3 |
| | Calidad | 3 | Análisis numérico | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |

| | Orientación al logro | 3 | | |
|--|-------------------------|--------------|----------------------------|--------------|
| Dependencia | Cardinales | Nivel | Específicas | Nivel |
| Dir. Mercadeo | Adaptabilidad al cambio | 3 | Análisis crítico | 3 |
| | Calidad | 3 | Creatividad/ Innovación | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| Dependencia | Cardinales | Nivel | Específicas | Nivel |
| Dpto. Proveeduría Dir. Dir. Seguros Solidarios y Salud | Adaptabilidad al cambio | 3 | Análisis crítico | 3 |
| | Calidad | 3 | Control de Procesos | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| Dependencia | Cardinales | Nivel | Específicas | Nivel |
| Subdir. Planificación Subdir. Servicios Generales | Adaptabilidad al cambio | 3 | Análisis crítico | 3 |
| | Calidad | 3 | Planificación/Organización | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| | | | | |
| Subdir. C&T - STEP | Adaptabilidad al cambio | 3 | Análisis Crítico | 3 |
| | Calidad | 3 | Planificación/Organización | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| | | | | |
| RSS | Adaptabilidad al cambio | 3 | Análisis crítico | 3 |
| | Calidad | 3 | Control de procesos | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| | | | | |
| Presidencia Ejecutiva | Adaptabilidad al cambio | 3 | Control de procesos | 3 |
| | Calidad | 3 | Discreción | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| | | | | |
| Dirección de Contraloría Normativa | Adaptabilidad al cambio | 2 | Análisis Crítico | 3 |

| | | | | |
|---------------------------------|-------------------------|---|--------------------------|---|
| | Calidad | 3 | Atención de normas | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Control de Procesos | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| | | | | |
| Dir. Riesgo | Adaptabilidad al cambio | 3 | Análisis crítico | 3 |
| | Calidad | 3 | Atención al detalle | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| | | | | |
| Demás dependencias | Adaptabilidad al cambio | 3 | Análisis crítico | 3 |
| | Calidad | 3 | Control de Procesos | 3 |
| | Orientación al cliente | 3 | Resolución | 3 |
| | Orientación al logro | 3 | | |
| | | | | |
| Puestos con Rol de Perfil Líder | Calidad | 2 | Alineamiento Estratégico | 2 |
| | Orientación al cliente | 2 | Toma de Decisiones | 2 |
| | Orientación al logro | 2 | Capacidad Dirección | 2 |
| | | | Pensamiento Sistémico | 2 |
| | | | Comunicación Asertiva | 2 |
| | | | Gestión de Riesgos | 2 |

VI- ROL (ES)

- ✓ Encargado de área
- ✓ Analista de Riesgos II
- ✓ Analista de presupuesto
- ✓ Gestor de Sostenibilidad
- ✓ Ejecutivo de Servicio (STEP)
- ✓ Gestor de Riesgos Intragruppo II
- ✓ Gestor de Riesgos Financieros II
- ✓ Analista de Cumplimiento Normativo II
- ✓ Asistente de Planeamiento Estratégico
- ✓ Supervisor Administrativo en el Museo del Jade

| Historial de Revisión, Aprobación y Divulgación | | | | |
|---|----------------|---------------|-----------------|---------------------------------------|
| Versión: | Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: | Oficio y fecha: (rige a partir de) |
| 1 | | | | |
| 2 | DMZ | ECB/AGM | Gerencia | G-03451-2016 (23.09.2016) |
| 3 | DCC | ECB/ICH | Gerencia | G-04178-2016 (22.11.2016) |
| 4 | SDTH | SDTH | Junta Directiva | Sesión N° 9532-XII (03.06.2019) |

| | | | | |
|----|-----|---------|------------------|------------------------------------|
| | | | | SAC-00467-2019 (05.06.2019) |
| 5 | DMU | DVQ/ICH | Gerencia General | G-05096-2019 (05.12.2019) |
| 6 | PCA | ICH | AAA | Mediante Memorandum del 22.02.2021 |
| 7 | PCA | MPB/ICH | AAA | Mediante Memorandum del 28.05.2021 |
| 8 | PCA | MPB | AAA | Mediante Memorandum del 25.06.2021 |
| 9 | PCA | MCG | AAA | Mediante Memorandum del 25.10.2021 |
| 10 | PCA | MCG | AAA | Mediante Memorandum del 29.10.2021 |

(*) Según los Lineamientos de Atracción y Promoción de Cultura y Talento.

ROL GESTOR EN SOSTENIBILIDAD

I- RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

- Proponer a sus superiores estrategias para la gestión de los temas materiales con base en el análisis de los impactos ASG (Ambientales, Sociales y Gobernanza) de las decisiones y acciones de las diferentes áreas del Grupo INS, procurando el alineamiento estratégico de la organización.
- Asesorar a las empresas que conforman el Grupo INS, cuando se le indique, con el fin de recomendar estrategias para fortalecer el alineamiento estratégico de la sostenibilidad en toda la organización.
- Identificar, recomendar y dar seguimiento a los requisitos legales que la organización debe cumplir en materia de sostenibilidad.
- Acompañar los procesos de formulación y seguimiento de los planes operativos de los diferentes subprogramas para la incorporación de los temas materiales en sus estrategias.
- Gestionar procesos e indicadores para la rendición de cuentas sobre los temas materiales con base en los estándares internacionales y mejores prácticas en la materia.
- Revisar y dar seguimiento a las responsabilidades estipuladas en la Política de Sostenibilidad y demás normativa vigente.
- Organizar e impartir capacitaciones técnicas o entrenamientos para las diferentes dependencias del Grupo INS, según se requiera.
- Realizar giras de seguimiento en las diferentes sedes o dependencias del Grupo, según se requiera.

II- REQUISITOS

• Obligatorios

- Licenciatura o grado superior en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del puesto (*).
- Incorporado al colegio profesional respectivo, en el grado correspondiente al día con sus obligaciones de colegiatura.
- Mínimo 50 meses de experiencia en labores relacionadas con sostenibilidad.
- Diplomado o Certificación en Sostenibilidad.
- Certificación en Estándares GRI (Global Reporting Initiative).
- Licencia de conducir B1 al día.

• **Deseables:**

- Manejo de soluciones colaborativas y de ofimática.
- Redacción de informes técnicos.
- Conocimientos en los sistemas transaccionales y otros propios de la gestión.
- Ley Reguladora del Mercado de Seguros.
- Ley General de la Administración Pública.
- Ley General de Control Interno.
- Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.
- Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- Conocimiento en leyes, reglamentos, normas y lineamientos aplicables a la gestión a desarrollar.

III- COMPETENCIAS

| | Nombre | Descripción | Nivel |
|-------------------|-------------------------|--|-------|
| Cardinales | Adaptabilidad al cambio | Capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos retos o cambios en el entorno. | 3 |
| | Calidad | Capacidad para diseñar, producir y ofrecer un bien o servicio, con eficiencia, que cumpla con las especificaciones requeridas, trabajo por procesos y que resulte siempre satisfactorio al cliente. Implica también la búsqueda de la excelencia en todo lo que se haga; bajo estrictos estándares de calidad. | 3 |
| | Orientación al cliente | Habilidad para realizar el trabajo con base en la identificación de las necesidades y expectativas de los clientes. Incluye mostrar disponibilidad, calidez, monitorear la satisfacción, asumir responsabilidad personal y ofrecer soluciones a sus necesidades. | 3 |

| | | | |
|--------------------|----------------------------|--|---|
| Específicas | Orientación al logro | Capacidad para alcanzar permanente resultados que superen las expectativas definidas, cumpliendo los indicadores de tiempo, efectividad y maximizando el uso de los recursos disponibles. | 3 |
| | Análisis crítico | Capacidad para indagar, identificar y reconocer información significativa de datos relevantes; así como emitir diagnósticos o llegar a conclusiones basándose en un análisis lógico y objetivo, al aplicar el conocimiento que posee y desligándose de juicios o distorsiones emocionales. | 3 |
| | Planificación/Organización | Capacidad para ordenar eficazmente las actividades asignadas o las responsabilidades adquiridas, estableciendo prioridades, utilizando el tiempo en la forma más efectiva posible y administrando racionalmente los recursos existentes. | 3 |
| | Resolución | Es la capacidad de analizar una situación o problema evaluando la viabilidad de las alternativas, buscando darle solución de forma ágil y efectiva. | 3 |

| Historial de Revisión, Aprobación y Divulgación | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|------------------------------------|
| Versión: | Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: | Oficio y fecha: (rige a partir de) |
| 1 | PCA | MPB/ICH | AAA | Mediante Memorándum del 28.05.2021 |

(*) Según los Lineamientos de Atracción y Promoción de Cultura y Talento.

ROL GESTOR DE RIESGOS FINANCIEROS

I- RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

- Identificar, evaluar, monitorear y coordinar la mitigación de los riesgos financieros a que se enfrenta el Grupo INS. Así como, analizar y evaluar los indicadores de riesgo financiero del Grupo INS y su evolución.
- Ejecutar modelos analíticos y prospectivos de riesgos financieros, con el objetivo de analizar las causas y consecuencias para cada uno de los riesgos financieros, de conformidad con los procedimientos técnicos establecidos.
- Coordinar y articular con las dependencias del Grupo INS las diferentes acciones, controles o planes de mitigación para atenuar la ocurrencia de riesgos financieros.
- Elaborar estudios, trabajos de investigación o elaboración de informes técnicos en relación con el desempeño institucional y las perspectivas de la economía nacional e internacional.
- Efectuar pruebas de stress y backtesting.
- Calcular y analizar el requerimiento de activos según la normativa aplicable, las matrices de transición de la cartera hipotecaria; así como el indicador beta de esta cartera.
- Analizar e interpretar las calificaciones emitidas por las agencias calificadoras e indicadores de las emisiones y emisores de interés para el INS, así como los indicadores de concentración y cumplimiento de la normativa.

II- REQUISITOS

• Obligatorios

- Licenciatura o grado superior en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del puesto (*). En caso de contar con un grado superior, la carrera base de bachillerato o licenciatura debe ser en las mismas carreras afines.
- Incorporado al colegio profesional respectivo, en el grado correspondiente al día con sus obligaciones de colegiatura.
- Mínimo 50 meses de experiencia en labores afines al cargo.
- De los 50 meses de experiencia debe contar como mínimo con 24 meses de experiencia en el desempeño de la gestión de riesgos financieros y en la realización de análisis, estudios, trabajos de investigación o elaboración de informes técnicos en relación con el

desempeño y las perspectivas de la economía nacional e internacional.

- Excel avanzado (Visual Basic for Application), o conocimiento en Software estadísticos como R o Python y base de datos SQL.

• **Deseables:**

- Manejo de soluciones colaborativas y de ofimática.
- Conocimiento del idioma inglés a nivel técnico intermedio (lectura y escritura).
- Conocimientos en los sistemas transaccionales y otros propios de la gestión.
- Conocimiento intermedio en: riesgos financieros, técnicas estadísticas de análisis de información y matemática financiera.
- Manejo en @risk o Risk Simulator.
- Conocimiento en Seguros.
- Redacción de informes técnicos.
- Ley Reguladora del Mercado de Seguros.
- Ley Reguladora del Contrato de Seguros.
- Ley General de la Administración Pública.
- Ley General de Control Interno.
- Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.
- Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- Conocimiento en leyes, reglamentos, normas y lineamientos aplicables a la gestión a desarrollar.
- Licencia de conducir B1 al día.

III- COMPETENCIAS

| | Nombre | Descripción | Nivel |
|-------------------|-------------------------|--|-------|
| Cardinales | Adaptabilidad al cambio | Capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos retos o cambios en el entorno. | 3 |
| | Calidad | Capacidad para diseñar, producir y ofrecer un bien o servicio, con eficiencia, que cumpla con las especificaciones requeridas, trabajo por procesos y que resulte siempre satisfactorio al cliente. Implica también la búsqueda de la | 4 |

| | | | |
|--------------------|------------------------|--|---|
| Específicas | | excelencia en todo lo que se haga; bajo estrictos estándares de calidad. | |
| | Orientación al cliente | Habilidad para realizar el trabajo con base en la identificación de las necesidades y expectativas de los clientes. Incluye mostrar disponibilidad, calidez, monitorear la satisfacción, asumir responsabilidad personal y ofrecer soluciones a sus necesidades. | 3 |
| | Orientación al logro | Capacidad para alcanzar permanente resultados que superen las expectativas definidas, cumpliendo los indicadores de tiempo, efectividad y maximizando el uso de los recursos disponibles. | 3 |
| | Análisis numérico | Habilidad para interpretar, organizar y presentar datos numéricos; así como extraer información lógica y correcta de ellos. | 4 |
| | Control de Procesos | Habilidad para establecer y aplicar procedimientos, que permitan darle el seguimiento y regulación a los procesos asignados, logrando aplicar mecanismos que indiquen la desviación o el avance adecuado hacia los fines previamente establecidos. | 3 |
| | Gestión de Riesgos | Es la habilidad para identificar, evaluar, medir y reportar amenazas que pueden afectar el alcance de los objetivos, y a partir de esto definir e implementar una estrategia para gestionarlos de manera oportuna y efectiva | 4 |

| Historial de Revisión, Aprobación y Divulgación | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------------------------------|
| Versión: | Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: | Oficio y fecha: (rige a partir de) |
| 1 | PCA | MPB | AAA | Mediante Memorándum del 25.06.2021 |

(*). Según los Lineamientos de Atracción y Promoción de Cultura y Talento.

ROL GESTOR DE RIESGOS INTRAGRUPPO

I- RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

- Identificar, evaluar, monitorear y coordinar la mitigación de los riesgos intragrupo entre las empresas integrantes del Grupo INS, así como de los proyectos.
- Ejecutar modelos analíticos y prospectivos de riesgos de proyectos y de riesgos intragrupo, con el objetivo de analizar las causas y consecuencias para cada uno de ellos, de conformidad con los procedimientos técnicos establecidos.
- Coordinar y articular con las empresas integrantes del Grupo INS, las diferentes acciones, controles o planes de mitigación para atenuar la ocurrencia de riesgos de proyectos y de riesgo intragrupo.
- Comunicar al líder de su unidad y de la Dirección de Riesgos, de incumplimientos normativos detectados que sean reincidentes y/o considerados de alto riesgo sobre la gestión de riesgo intragrupo y proyectos.
- Estandarizar y homologar los principios teóricos y prácticos, así como las mejores prácticas y estándares internacionales en materia de gestión de riesgos de proyectos y riesgo intragrupo.
- Gestionar la estandarización y actualización de metodologías, herramientas y documentación de la Unidad de Riesgos Intragrupo, relacionada con la gestión de riesgo de proyectos y de riesgo intragrupo.

II- REQUISITOS

• Obligatorios

- Licenciatura o grado superior en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del puesto (*). En caso de contar con un grado superior, la carrera base de bachillerato o licenciatura debe ser en las mismas carreras afines.
- Incorporado al colegio profesional respectivo, en el grado correspondiente al día con sus obligaciones de colegiatura.
- Mínimo 50 meses de experiencia en labores afines al cargo.
- De los 50 meses de experiencia debe contar como mínimo con 6 meses de experiencia en el desempeño de la gestión de riesgos de proyectos y riesgo intragrupo, y en la realización de análisis, estudios, trabajos de investigación o elaboración de informes técnicos en relación con el entorno interno y externo en que se desenvuelven las subsidiarias que conforman el Grupo INS.

- Excel intermedio.
- **Deseables:**
 - Manejo de soluciones colaborativas y de ofimática.
 - Conocimientos en los sistemas transaccionales y otros propios de la gestión.
 - Redacción de informes técnicos.
 - Conocimiento en la norma ISO-31000.
 - Conocimiento en la Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (A Guide to the Project Management Body of Knowledge, PMBOK® Guide).
 - Conocimiento en Seguros.
 - Conocimiento intermedio de técnicas estadísticas de análisis de información (por ejemplo, medias aritméticas y análisis de regresión).
 - Ley Reguladora del Mercado de Seguros.
 - Ley Reguladora del Contrato de Seguros.
 - Ley General de la Administración Pública.
 - Ley General de Control Interno.
 - Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.
 - Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
 - Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
 - Conocimiento en leyes, reglamentos, normas y lineamientos aplicables a la gestión a desarrollar.
 - Licencia de conducir B1 al día.

III- COMPETENCIAS

| | Nombre | Descripción | Nivel |
|-------------------|-------------------------|--|-------|
| Cardinales | Adaptabilidad al cambio | Capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos retos o cambios en el entorno. | 3 |
| | Calidad | Capacidad para diseñar, producir y ofrecer un bien o servicio, con eficiencia, que cumpla con las especificaciones requeridas, trabajo por procesos y que resulte siempre satisfactorio al cliente. Implica también la búsqueda de la excelencia en todo lo que se haga; bajo | 4 |

| | | | |
|--------------------|--|--|---|
| Específicas | | estrictos estándares de calidad. | |
| | Orientación al cliente | Habilidad para realizar el trabajo con base en la identificación de las necesidades y expectativas de los clientes. Incluye mostrar disponibilidad, calidez, monitorear la satisfacción, asumir responsabilidad personal y ofrecer soluciones a sus necesidades. | 3 |
| | Orientación al logro | Capacidad para alcanzar permanente resultados que superen las expectativas definidas, cumpliendo los indicadores de tiempo, efectividad y maximizando el uso de los recursos disponibles. | 3 |
| | Análisis Crítico | Capacidad para indagar, identificar y reconocer información significativa de datos relevantes; así como emitir diagnósticos o llegar a conclusiones basándose en un análisis lógico y objetivo, al aplicar el conocimiento que posee y desligándose de juicios o distorsiones emocionales. | 3 |
| | Control de Procesos | Habilidad para establecer y aplicar procedimientos, que permitan darle el seguimiento y regulación a los procesos asignados, logrando aplicar mecanismos que indiquen la desviación o el avance adecuado hacia los fines previamente establecidos. | 3 |
| Gestión de Riesgos | Es la habilidad para identificar, evaluar, medir y reportar amenazas que pueden afectar el alcance de los objetivos, y a partir de esto definir e implementar una estrategia para gestionarlos de manera oportuna y efectiva | 4 | |

| Historial de Revisión, Aprobación y Divulgación | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------------------------------|
| Versión: | Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: | Oficio y fecha: (rige a partir de) |
| 1 | PCA | MPB | AAA | Mediante Memorándum del 25.06.2021 |

(*). Según los Lineamientos de Atracción y Promoción de Cultura y Talento.

ROL ASISTENTE DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

I- RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

- Liderar -en conjunto con la jefatura-la estrategia organizacional, compuesta por el Plan Estratégico Institucional (PEI) y los Planes Estratégicos del Negocio (PEN's), mediante los cuales se direcciona la organización, priorizando los recursos disponibles y la ruta a seguir.
- Coordinar con los niveles ejecutivos de Casa Matriz y Subsidiarias, del Benemérito Cuerpo de Bomberos; así como con otros líderes y personal de la organización, las actividades correspondientes para la adecuada elaboración de la Estrategia Corporativa.

II- REQUISITOS

• Obligatorios

- Licenciatura o grado superior en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del puesto (*).
- Incorporado al colegio profesional respectivo, en el grado correspondiente al día con sus obligaciones de colegiatura.
- Mínimo 50 meses de experiencia en labores afines al cargo.

• Deseables:

- Manejo de soluciones colaborativas y de ofimática.
- Redacción de informes técnicos.
- Conocimientos en los sistemas transaccionales y otros propios de la gestión.
- Conocimiento en Planificación Estratégica e Indicadores.
- Conocimiento en la Administración del Cuadro de Mando Integral.
- Conocimiento intermedio del idioma Inglés.
- Ley Reguladora del Mercado de Seguros.
- Ley Reguladora del Contrato de Seguros.
- Ley General de la Administración Pública.
- Ley General de Control Interno.
- Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.
- Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- Conocimiento en leyes, reglamentos, normas y lineamientos aplicables a la gestión a desarrollar.
- Licencia de conducir B1 al día.

III- COMPETENCIAS

| | Nombre | Descripción | Nivel |
|--------------------|----------------------------|--|-------|
| Cardinales | Adaptabilidad al cambio | Capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos retos o cambios en el entorno. | 3 |
| | Calidad | Capacidad para diseñar, producir y ofrecer un bien o servicio, con eficiencia, que cumpla con las especificaciones requeridas, trabajo por procesos y que resulte siempre satisfactorio al cliente. Implica también la búsqueda de la excelencia en todo lo que se haga; bajo estrictos estándares de calidad. | 3 |
| | Orientación al cliente | Habilidad para realizar el trabajo con base en la identificación de las necesidades y expectativas de los clientes. Incluye mostrar disponibilidad, calidez, monitorear la satisfacción, asumir responsabilidad personal y ofrecer soluciones a sus necesidades. | 3 |
| | Orientación al logro | Capacidad para alcanzar permanente resultados que superen las expectativas definidas, cumpliendo los indicadores de tiempo, efectividad y maximizando el uso de los recursos disponibles. | 3 |
| Específicas | Visión | Capacidad para visualizar el marco de la estrategia organizacional; con el fin de administrar y ejecutar los objetivos concretos del giro del negocio, bajo la normativa vigente y tomando en cuenta el mercado al realizar una lectura acertada del ambiente interno y externo. | 3 |
| | Planificación/Organización | Capacidad para ordenar eficazmente las actividades asignadas o las responsabilidades adquiridas, estableciendo prioridades, utilizando el tiempo en la forma más efectiva posible y administrando racionalmente los recursos existentes. | 4 |
| | Resolución | Es la capacidad de analizar una situación o problema evaluando la viabilidad de las alternativas, buscando darle solución de forma ágil y efectiva. | 3 |

| Historial de Revisión, Aprobación y Divulgación | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------------------------------|
| Versión: | Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: | Oficio y fecha: (rige a partir de) |
| 1 | PCA | MPB | AAA | Mediante Memorandum del 25.06.2021 |

(*) Según los Lineamientos de Atracción y Promoción de Cultura y Talento.

SUPERVISOR ADMINISTRATIVO EN EL MUSEO DEL JADE Y DE LA CULTURA PRECOLOMBINA

I. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

- Administrar, controlar, dar seguimiento y evaluar las actividades del Museo, como el área de la boletería y la tienda, donde funge como coordinador de la gestión contable y administrativa y es responsable de dos cajas recaudadoras y una caja chica.
- Custodiar y gestionar los fondos fijos asignados al Museo, es responsable de ellos y de cualquier pérdida, daño, abuso, empleo y pago ilegal que le sean imputables por dolo, culpa o negligencia.
- Revisar los movimientos del día (efectivo -incluye moneda extranjera-, vouchers, cheques, estados de caja, documentos de ingresos y egresos y otros) que le presente el personal destacado en la boletería y preparar los depósitos bancarios.
- Elaborar los cierres de la caja general de la boletería, para lo cual efectúa el resumen del movimiento de caja, confecciona los comprobantes para contabilizar los sobrantes y faltantes, prepara los comprobantes de reintegros, así como los depósitos en la caja fuerte al finalizar el día.
- Efectuar arqueos periódicos (al menos una vez al mes) al personal destacado en la boletería, así como la revisión y/o contabilización de faltantes y/o sobrantes de efectivo, según lo definido en la normativa aplicable.
- Elaborar débitos y créditos cuando se requiera.
- Revisar las conciliaciones contables de ingresos y egresos de las cuentas asignadas al Museo, así como las conciliaciones de cuentas patrimoniales correspondientes a las colecciones del Museo, actualizar los movimientos que se presenten en la colección e informar al Departamento de Contabilidad lo que corresponda.
- Atender y resolver conflictos y diferentes situaciones que se presenten con los visitantes del museo.
- Colaborar -en ausencia de la jefatura- con la coordinación de todas las gestiones del Museo.

II. REQUISITOS

• OBLIGATORIOS

- Licenciatura o grado superior en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del puesto (*).
- Incorporado al colegio profesional respectivo, en el grado correspondiente al día con sus obligaciones de colegiatura.
- Mínimo 50 meses de experiencia en labores afines al cargo.

• DESEABLES

- Manejo de soluciones colaborativas y de ofimática.
- Redacción de informes técnicos.
- De los 50 meses de experiencia mínima, debe contar con al menos 6 meses de experiencia en supervisión de personal.
- Conocimientos en los sistemas transaccionales y otros propios de la gestión.
- Ley Reguladora del Mercado de Seguros.
- Ley Reguladora del Contrato de Seguros.
- Ley General de la Administración Pública.
- Ley General de Control Interno.
- Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.
- Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- Conocimiento en leyes, reglamentos, normas y lineamientos aplicables a la gestión a desarrollar.
- Licencia de conducir B1 al día.

III. COMPETENCIAS

| | Nombre | Descripción | Nivel |
|--------------------|--------------------------|--|-------|
| Cardinales | Calidad | Capacidad para diseñar, producir y ofrecer un bien o servicio, con eficiencia, que cumpla con las especificaciones requeridas, trabajo por procesos y que resulte siempre satisfactorio al cliente. Implica también la búsqueda de la excelencia en todo lo que se haga; bajo estrictos estándares de calidad. | 2 |
| | Orientación al Cliente | Habilidad para realizar el trabajo con base en la identificación de las necesidades y expectativas de los clientes. Incluye mostrar disponibilidad, calidez, monitorear la satisfacción, asumir responsabilidad personal y ofrecer soluciones a sus necesidades. | 2 |
| | Orientación al Logro | Capacidad para alcanzar permanente resultados que superen las expectativas definidas, cumpliendo los indicadores de tiempo, efectividad y maximizando el uso de los recursos disponibles. | 2 |
| Específicas | Alineamiento Estratégico | Es la habilidad para comprender la estrategia corporativa del INS, entender el entorno e implicaciones que tiene para el negocio, así como formular escenarios competitivos para la organización y anticipar estrategias complejas para poder hacerles frente. | 2 |
| | Capacidad Dirección | Consiste en implementar las acciones requeridas para la toma de decisiones y el logro de objetivos. | 2 |
| | Comunicación Asertiva | Consiste en transmitir de forma clara, respetuosa y directa pensamientos e indicaciones, ya sea verbal o escrita; dirigiendo, motivando y orientando de manera positiva a las personas para el logro de los objetivos de la organización. | 2 |
| | Pensamiento Sistémico | Es la capacidad de analizar e integrar diferentes elementos de un problema o situación y formular una visión total de la misma, generando posibles soluciones que consideren la adopción de nuevas tecnologías y metodologías de trabajo. | 2 |
| | Toma de Decisiones | Es la habilidad para tomar decisiones oportunas con la información disponible, considerando su impacto para la organización. | 2 |

| | | | |
|--|--------------------|---|---|
| | Gestión de Riesgos | Es la habilidad para identificar, evaluar, medir y reportar amenazas que pueden afectar el alcance de los objetivos, y a partir de esto definir e implementar una estrategia para gestionarlos de manera oportuna y efectiva. | 2 |
|--|--------------------|---|---|

| Historial de Revisión, Aprobación y Divulgación | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------------------------------|
| Versión: | Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: | Oficio y fecha: (rige a partir de) |
| 1 | PCA | MCG | AAA | Mediante Memorándum del 25.10.2021 |
| 2 | PCA | MCG/ICH | AAA | Mediante Memorándum del 25.10.2021 |

(*) Según los Lineamientos de Atracción y Promoción de Cultura y Talento.