



AGENCIA NACIONAL DE VIVIENDA

CONCURSO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS

CARGOS DE INGRESO

1. PRINCIPIOS RECTORES DEL CONCURSO

El presente documento establece los principios rectores del concurso de oposición y méritos para la selección de personal para la Agencia Nacional de Vivienda (en adelante ANV).

1.1. El presente proceso concursal se ajusta a lo establecido por la ley de creación de la ANV y a las normas legales que rigen para los funcionarios públicos.

1.2. Podrán postularse al llamado abierto todos los ciudadanos que cumplan con los requerimientos de ingreso a la función pública y con los requisitos del cargo a proveer.

Para ingresar a la ANV se requiere:

a-Ser ciudadano natural ó legal con tres años de ejercicio

b-Ser mayor de 18 años y haber votado en las últimas elecciones nacionales ó presentar constancia justificativa. El presente requisito no se subsana con el pago de la multa.

c-Comprobar aptitud física y moral

d-Haber prestado juramento de fidelidad a la Bandera

e-No haber sido destituido como consecuencia de la comisión de falta administrativa grave

1.3. Las designaciones que se efectúen como resultado del presente llamado tendrán carácter provisorio por un plazo de seis meses dentro del cuál los funcionarios podrán ser separados por resolución fundada del Directorio de la ANV.

1.4. El orden de prelación resultante del presente llamado tendrá una vigencia de 12 meses, período durante el cuál el Directorio podrá designar para las vacantes que dieron mérito al mismo ú otras que se correspondan con el escalafón, subescalafón, ocupación y nivel ocupacional.

1.5. Cada postulante podrá inscribirse a uno o más cargos del llamado de acuerdo a su perfil.

2. PROCESO DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN Y MERITOS.

El proceso se desarrollará en base a dos instancias consecutivas:

1- Evaluación de méritos y antecedentes: formación y experiencia

2- Oposición.

A los efectos de la determinación de la puntuación total, el peso relativo de las puntuaciones correspondientes a los numerales 1 y 2 será 60 % y 40 % respectivamente.

2.1. Requisitos de los aspirantes

Para aspirar a cada uno de los cargos se establecen determinados requisitos de méritos, antecedentes y aptitudes, de acuerdo a la metodología que se describirá más adelante.

Los requisitos correspondientes a la instancia de Méritos se han categorizado en dos niveles:

a.- Excluyentes: Son aquellos a nivel de antecedentes de formación y experiencia, que en caso de no poseerlos o no estar debidamente acreditados, determinarán la exclusión del postulante de la aspiración al cargo.

b.- A valorar: Son aquellos a nivel de antecedentes de formación, experiencia y aptitudes que serán valorados para cada uno de los cargos, en la medida que se compruebe que aportan para el ejercicio del mismo.

En las bases particulares de cada llamado se establecen los requisitos, responsabilidades y competencias para los postulantes al mismo.

Se tendrá en cuenta la información obtenida a partir de las referencias tanto laborales como personales proporcionadas por los candidatos.

3.- METODOLOGÍA

3.1.- Comprobación de los requisitos excluyentes.- Solo serán evaluados quienes cumplan con los requerimientos definidos como excluyentes en las bases particulares.

Los postulantes que no cumplan con dichos requisitos serán debidamente notificados de tal extremo.

3.2. Etapas de la evaluación de candidatos.

Etapa 1: Méritos y Antecedentes, puntaje 60% del total.

Se establecerá un ranking de postulantes por orden decreciente de puntaje, de acuerdo a la evaluación de los antecedentes de cada postulante con relación al perfil del cargo a proveer, conforme a los criterios establecidos en las bases particulares. Se convocará a la segunda etapa en primer lugar, sólo a los postulantes ubicados hasta en los cinco primeros lugares, por cada puesto. Sólo en caso de que ninguno pudiere reunir los requisitos para superar las siguientes etapas se recurrirá a los siguientes cinco lugares del ranking establecido, sucesivamente.

Etapa 2: Oposición, la cual se subdividirá en dos instancias (puntaje 40% del total)

a.-Psicolaboral (puntaje 30% del total).

La evaluación psicolaboral estará orientada a valorar las aptitudes requeridas para el puesto que se concursará en base a la aplicación de pruebas psicotécnicas. La ANV podrá contratar con terceros la realización de dichas evaluaciones.

Para pasar a la instancia de entrevista con el tribunal debe haber alcanzado hasta los tres primeros lugares considerando el puntaje acumulado hasta el momento. Sólo en caso de que ninguno de ellos pudiere reunir los requisitos para aprobar la última etapa, se recurrirá a los siguientes lugares del ranking.

b.-Entrevista con Tribunal (puntaje 10% del total)

El Tribunal de Concurso entrevistará a los postulantes que hayan obtenido los tres mejores puntajes acumulados, con el fin de verificar su adecuación al cargo. En caso de que ninguno de ellos se ajustare a los requerimientos del cargo se procederá a entrevistar a los siguientes postulantes que hayan alcanzado la segunda etapa.

3.3. Nómina de postulantes calificados

A los efectos de determinar la nómina final de los postulantes calificados, se considerará la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los factores evaluados, considerándose quienes hayan alcanzado la segunda etapa.

3.4 Notificaciones

Las postulantes serán notificadas de toda instancia que los involucre a través de la División Gestión y Desarrollo Humano de ANV, en las fechas y plazos que se establezcan, a través de medios idóneos de comunicación.

En caso de no acreditar en tiempo y forma el cumplimiento de los requisitos excluyentes de la posición, la ANV no tiene obligación de notificar su no consideración en el concurso respectivo.

4- TRIBUNAL DE CONCURSO

Constitución del Tribunal de Concurso

A efectos de entender en el concurso se constituirá un Tribunal de Concurso, integrado por el jerarca de la institución o quien lo represente, que lo presidirá; el gerente del área involucrada ó quien este proponga y el gerente de División Gestión y Desarrollo Humano ó quien este proponga. Será necesaria la previsión de suplentes para suplir a los integrantes del Tribunal ante cualquier eventualidad.

El personal podrá designar un representante que se integrará con voz y sin voto y participará desde la constitución del Tribunal. La constitución y funcionamiento del Tribunal no estará sujeta a la elección ni concurrencia de dicho representante.

El tribunal podrá realizar las consultas que considere pertinentes a técnicos de reconocida solvencia en la materia.

Aquellas situaciones que no se encuentren contempladas en las presentes bases podrán ser reguladas por el Tribunal de Concurso, dentro del marco de la normativa general vigente.

5.- CRITERIOS DE VALORACION

Etapa 1. Antecedentes. (Máximo de puntos: 60)

Puntajes asignados por factor evaluado.

Nivel	Puntos
Formación curricular	22
Formación extra curricular	8
Experiencia	30
Total	60

5.1. Formación Curricular

Se incluyen aquí los estudios secundarios, terciarios, universitarios de grado y postgrados, realizados en los distintos Institutos reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura.

La valoración de los diferentes niveles se encuentra establecida en la siguiente tabla, donde se estipulan los puntajes máximos a adjudicar en cada grado obtenido:

Nivel	Puntos
Secundario Segundo Ciclo o equivalente UTU	10 puntos
Terciario (menor a 4 años) o Inst. Formación Docente	14 puntos
Universitario (mínimo 4 años)	18 puntos
Postgrado	22 puntos
Puntaje máximo	22

Se computarán los estudios de nivel más alto alcanzado, no acumulándose los estudios correspondientes al nivel inferior de formación cuando éste sea un requisito indispensable para el ingreso al nivel superior.

Cuando se posea más de un título cuyo campo de conocimiento guarde relación directa con la función a desarrollar, se acumulará el puntaje de los mismos de modo que la suma no supere el puntaje del nivel inmediato superior.

5.2. Formación extra curricular

Comprende los cursos realizados de más de 15 horas de carga horaria que hayan contribuido por su temática directa o indirectamente al mejor desempeño de la función.

Se valorarán según la duración y la vinculación con la función, teniendo en cuenta que los certificados respectivos deben acreditar la condición de asistente.

Para definir la puntuación se sumarán la cantidad de cursos validados de cada concursante y se toma como referencia el valor mayor, al que se le asignarán 8 puntos. La puntuación de los concursantes se prorrateará a partir de este valor.

5.3 Experiencia

Afín a la tarea	2.7 por año de experiencia. Máximo computable 10 años
Docente afín, en cursos terciarios	0.6 por año de experiencia Máximo computable 5 años
Total	30

6. RESPONSABILIDAD Y RESERVA

El proceso de concurso de selección es de carácter reservado, por lo cual tanto la identidad de los postulantes, y los resultados de las evaluaciones serán mantenidas en estricta reserva.

Todos los miembros del Tribunal de Concurso estarán al tanto de la información a lo largo de todo el proceso.

Los resultados finales del proceso de concurso de selección serán notificados a los postulantes por la División Gestión y Desarrollo Humano a través de medios idóneos de notificación.

ANEXO I. Declaración Jurada de conocimiento de las bases de la convocatoria al proceso de concurso de selección y veracidad de la información aportada.

Quien suscribe..... C.I..... por el presente documento manifiesta que tiene conocimiento de las bases de la convocatoria realizada por Agencia Nacional de Vivienda para el concurso de oposición y méritos para seleccionar un cargo de N° de ref para la Agencia Nacional de Vivienda.

Asimismo, declaro que la información suministrada tiene carácter de DECLARACIÓN JURADA, y están sujetas a las penalidades de la ley de acuerdo a los artículos nº 239 y nº 240 del Código Penal, que se transcriben a continuación:

Art. 239. (Falsificación ideológica por un particular)

El que, con motivo del otorgamiento o formalización de un documento público, ante un funcionario público, prestare una declaración falsa sobre su identidad o estado, o cualquiera otra circunstancia de hecho, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión.

Art. 240. (Falsificación o alteración de un documento privado)

El que hiciere un documento privado falso, o alterare uno verdadero, será castigado, cuando hiciere uso de él, con doce meses de prisión a cinco años de penitenciaría.

La información aportada en la inscripción, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases, serán verificados mediante la presentación de los comprobantes originales de los antecedentes acreditados, para aquellos postulantes que pasen a la segunda etapa. La inexactitud de la información presentada podrá ser causal de la eliminación del postulante del proceso concursal, sin perjuicio de las sanciones legales que pudieren corresponder.

La ANV queda exenta de notificar a aquellos postulantes que no acreditaron en tiempo y forma el cumplimiento de los requisitos excluyentes.

Firma.....

Aclaración de firma.....

Fecha..... de..... de 2010

.....