

Guía metodológica para el desarrollo de los Concursos  
Públicos de Oposición de la Procuraduría  
General de la República

*Josué Bonilla García, Gustavo García Chacón y Gerardo Rupérez Canabal\**

I. A manera de introducción

El documento que se presenta (Guía metodológica para el desarrollo de los Concursos Públicos de Oposición de la Procuraduría General de la República) constituye una normativa interna de la Procuraduría General de la República (PGR), producto de un proceso de elaboración y aprobación y que, por supuesto, es susceptible de ser modificada o adaptada en el tiempo. Pensamos que puede ser una referencia de interés para otras instituciones públicas (o inclusive privadas) que deban abordar el diseño de un sistema de concursos públicos de oposición, lo que sin duda constituye un reto interesante en el camino hacia la transformación de la Administración Pública venezolana. Antes de la presentación del documento se incluyen algunos comentarios que consideramos imprescindibles para la comprensión de las exigencias y procedimientos establecidos en la guía metodológica y que abren las puertas al desarrollo de debates en torno al tema. Vale la pena aclarar que los comentarios incluidos aquí se formulan luego del desarrollo de dos concursos públicos de oposición en la institución, lo que nos da un panorama bastante claro con base en la experiencia no sólo del diseño sino también de su puesta en marcha.

II. Una exigencia de ley: punto de partida para el diseño de una metodología para el desarrollo de concursos públicos de oposición en la Administración Pública

En el artículo 146 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se establece que: “...**El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público**, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión y retiro será de acuerdo con su desempeño” (negritas nuestras).

---

\* Josué Bonilla es Lic. en Relaciones Industriales egresado de la UCAB, especialista en Sistemas de Información y se desempeña como Jefe del Dpto. de Estudios Laborales de la UCAB. Gustavo García es Lic. en Relaciones Industriales y Magister en Gerencia de Proyectos de la UCAB y Profesor Investigador del Dpto. de Estudios Laborales. Gerardo Rupérez es Abogado egresado de la UCAB, especialista en Derecho Administrativo de la misma universidad; actualmente se desempeña como Viceprocurador General de la República.

En el artículo 19 de la Ley del Estatuto de la Función Pública es reafirmado este mandato, al establecer que: “...Serán funcionarios o funcionarias de carrera, quienes **habiendo ganado el concurso público**, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerados y con carácter permanente” (negritas nuestras).

El artículo 40 de la misma ley aclara el objetivo de los concursos públicos de oposición, situándolos en el marco del proceso de selección de personal en los organismos de la Administración Pública: “El proceso de selección de personal tendrá como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública, con base en las aptitudes, actitudes y competencias, **mediante la realización de concursos públicos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole. Serán absolutamente nulos los actos de nombramiento de funcionarios o funcionarias públicos de carrera, cuando no se hubiesen realizado los respectivos concursos de ingreso, de conformidad con esta Ley**” (negritas nuestras).

Esta última aclaratoria sobre la nulidad de los nombramientos que ocurran sin la realización de concursos públicos de oposición plantea un gran reto para los líderes de las instituciones públicas, especialmente para aquellos responsables de la función de recursos humanos. En muchos casos este reto (el de diseñar y poner en marcha un sistema de concursos públicos de oposición) no se ha podido asumir con la celeridad necesaria, ya sea por la carencia de conocimientos técnicos, la falta de asesoría de los organismos competentes o inclusive la falta de tiempo; sin embargo, lo que no se ha detenido es la necesidad de incorporar nuevo personal ante las exigencias del trabajo, lo que ha traído como consecuencia directa el aumento exponencial de la plantilla de personal contratado, como alternativa de ingreso factible sin recurrir, en principio, en incumplimientos a la ley y la Constitución.

De este modo, el escenario actual de la Administración Pública venezolana no es otro que el de instituciones relativamente desamparadas –en cuanto a asesoría técnica en la materia- y con nóminas de personal contratado infladas, generándose de hecho nuevas situaciones legales o administrativas a las que deberá hacerse frente, tales como funcionarios contratados por varios períodos que gozan de todos los beneficios otorgados por la institución y que aún cuando de hecho se han convertido en funcionarios públicos o funcionarias públicas, de derecho no parecen gozar de tal privilegio.

### III. Énfasis en la naturaleza de los contratos en el caso de la Administración Pública

Si bien, la ausencia de una metodología para el desarrollo de los concursos públicos ha incrementado la plantilla de personal contratado en las instituciones públicas, debemos aclarar que ésta no es la única causa de la problemática. Las debilidades generalizadas de sus sistemas de gestión de recursos humanos obligan a los gerentes a ir a ciegas o simplemente resolver sus problemas sin intentar meterse

en ese infructuoso camino en que puede convertirse el reto de modificar todo el sistema. No sólo hablamos de estructuras poco adecuadas, personal con un perfil de competencias inadecuado, carencia de políticas y procesos definidos, sino que a esto hay que agregar lo difícil que resultan los cambios. Muchas veces pareciera que el camino más fácil es contratar nuevo personal, lo que permite superar las exigencias a corto plazo, pero genera nuevos inconvenientes a mediano y largo plazo. En relación con ello, se han generado en la Administración Pública perversiones asociadas al uso de los contratos por honorarios profesionales, que en la mayoría de los casos no encuentran base en necesidades específicas o proyectos técnicos que no pueden resolverse dentro de los límites operacionales de la institución, sino que se convierten simplemente en un mecanismo de entrada para el desarrollo de actividades “permanentes” y no “temporales”, especialmente porque no se tiene claro el número ideal de trabajadores para responder a la misión de la institución y porque se parte de la premisa que el capital salarial es infinito y siempre podrá encontrarse más dinero para pagarle a más gente, sin emplear estándares exigentes de desempeño y productividad.

Vale la pena aclarar que el alcance y significado de los concursos públicos de oposición no debe ser sobreestimado. No son los concursos la solución mágica a todos los males de la Administración Pública; es cierto que seleccionando a los mejores garantizamos, en principio, contar con un buen equipo de trabajo, pero muchas veces el desempeño de los individuos y las exigencias de las organizaciones varían en el tiempo. Lo difícil es vencer la “estabilidad” mal entendida, que luego hace poco menos que imposible el egreso de funcionarios o funcionarias que ya no son requeridos por la institución. Es por esto que los líderes tienen una inmensa responsabilidad en lo que se refiere al ingreso de nuevos funcionarios, pues serán estos los individuos que conformarán el equipo con el que deberán trabajar los futuros líderes y demás responsables de la gestión pública en el país.

#### IV. Una distinción entre el ingreso de los nuevos funcionarios públicos y los ascensos o promociones del personal

Tal como se establece en el artículo 1 de esta normativa, los concursos se desarrollarán para el ingreso de los aspirantes como funcionarios de carrera a la institución; en el propio artículo 146 de la Constitución se diferencia de manera clara el ingreso del ascenso de los funcionarios. Esta distinción resulta importante, pues aún cuando los ascensos podrían asociarse a un concurso similar (en función de las plazas vacantes), estos procesos deben responder a políticas y métodos que los hagan factibles y objetivos, sin que signifique procesos engorrosos que terminen por paralizar los movimientos de personal. Debe tenerse presente que la ejecución de los concursos públicos de oposición requiere de un trabajo que posiblemente no pueda ser asumido con mucha regularidad, ya que no sólo involucra a diversos “interesados” sino que deben garantizarse ciertas condiciones que generalmente no son fáciles de cumplir. Por supuesto, el ascenso no podría tener el mismo carácter

público de los concursos, dado que una de las premisas fundamentales del proceso de reclutamiento, es iniciar la búsqueda de candidatos en la propia institución. Adicionalmente, aún cuando los concursos públicos de oposición se conviertan en una herramienta útil (potencialmente aplicable para los procesos de selección luego de un reclutamiento interno o externo de los ocupantes a cualquier cargo vacante) es recomendable que los cargos sometidos a concurso pertenezcan a los niveles inferiores de las diversas series que conforman la estructura de cargos de la institución, dado que si las políticas no están definidas de forma adecuada, otros funcionarios podrían percibir inequidad, especialmente aquellos que tienen aspiraciones de ascenso y que consideran que cumplen con todos los requisitos exigidos.

V. El sistema de concursos públicos de oposición debe diseñarse sobre la base de un adecuado sistema de clasificación de personal

Resulta poco menos que imposible, pensar en el desarrollo de concursos públicos de oposición si la institución no posee un sistema de clasificación diseñado de forma adecuada. La definición de una estructura de cargos y la descripción de cada uno de ellos (delimitando sus funciones, responsabilidades, competencias requeridas, relaciones, etc.) resulta fundamental para que los evaluadores de los candidatos conozcan los criterios de selección; debemos recordar que el proceso de selección se convierte en un ejercicio de contraste entre el perfil de competencias exigido por los cargos/roles y el perfil de competencias que poseen los aspirantes a dichos cargos/roles.

VI. El alcance de los conceptos de “concurso”, “público” y “de oposición”

*a.-El alcance de un “concurso”*

Un concurso constituye una “competencia entre quienes aspiran a encargarse de ejecutar una obra o prestar un servicio bajo determinadas condiciones, a fin de elegir la propuesta que ofrezca mayores ventajas”. Esto nos indica que existe una premisa fundamental para aquellos que decidan optar a un cargo determinado: deben competir en igualdad de condiciones. Esto sólo puede lograrse mediante la definición de criterios claros y el diseño de instrumentos adecuados, lo que conformará la metodología para el desarrollo de los concursos públicos de oposición.

*b.-Con respecto a lo “público”*

Según se plantea en el artículo 2 de la normativa, podemos entender el carácter público de los concursos por cuanto: “...permiten la participación de todos aquellos aspirantes interesados en ingresar a la PGR como funcionarios de carrera, que reúnan los requisitos previos” y porque “los participantes pueden consultar las actas de totalización de resultados, donde se especificarán las puntuaciones asignadas por

cada Juez en cada una de las fases, las cuales estarán disponibles al finalizar el proceso”. Es decir, debe ser pública la convocatoria y los resultados. Algunos interpretan que debe existir una tercera perspectiva del carácter público de estos procesos, considerando que en el desarrollo del concurso (en todas sus fases) podrían participar todos los interesados como observadores, exigencia que resulta difícil de cumplir y atenta, desde nuestra perspectiva, contra la factibilidad de su realización. Lo público se refiere a algo “notorio, patente, manifiesto, visto o sabido por todos... La pregunta clave es ¿cómo puede la institución asegurarse que la convocatoria sea lo suficientemente amplia? Aún cuando la respuesta no resulta sencilla y depende del análisis del carácter público de la convocatoria, la respuesta a esta interrogante está en la selección de los medios adecuados para la difusión de información. Generalmente se emplean medios impresos de circulación nacional, pero perfectamente este medio podría estar acompañado de otras alternativas, tal como la página web de la institución. Lo ideal, según conversaciones con algunos entendidos en la materia, es que podamos concebir en el mediano plazo una gaceta oficial de empleos, donde se hagan públicas todas las convocatorias a concursos de oposición en las diversas instituciones que conforman la Administración Pública venezolana.

Vale la pena mencionar que dada la exigencia de realización de concursos públicos de oposición, las instituciones han venido desarrollando metodologías particulares para cumplir con este mandato, pero lo han hecho sin poder evitar que simultáneamente se haya acumulado una cantidad considerable de personal contratado. Es por ello que en algunos casos se ha considerado la posibilidad de dirigir los primeros concursos públicos de oposición a la plantilla de individuos contratados de forma exclusiva; aún cuando para algunos esto rompe de plano con el carácter público de estos concursos, pensamos que se convierte en una buena alternativa para resolver una problemática acumulada desde hace algún tiempo. Aquí lo importante es que la excepción no se convierta en la regla.

c.-Con respecto al carácter “de oposición”

La oposición se refiere a un “procedimiento selectivo consistente en una o más pruebas en que los aspirantes a un puesto de trabajo muestran su respectiva competencia, juzgada por un tribunal”. De modo que un concurso de esta naturaleza implica una competencia sana entre aspirantes que consideran que cuentan con el perfil para optar a un cargo determinado.

VII. Los concursos públicos de oposición deben fundamentarse en un análisis de las necesidades de personal en la institución

Tal como lo establece el artículo 7 de la normativa, la Gerencia de Recursos Humanos es la responsable de la “elaboración de un informe en el cual se definan los cargos/roles, el número de plazas disponibles que serán ofrecidas en el concurso público de oposición y las razones de tales requerimientos”. Este análisis preliminar

es importante, pues no basta con seleccionar a los mejores sino que resulta fundamental que los nuevos ingresos sean en áreas donde realmente exista una necesidad; es necesario, en este análisis, darle mayor importancia a los cargos/roles asociados a las actividades claves. Adicionalmente, para incrementar los niveles de eficiencia deben antes considerarse alternativas previas a la decisión de nuevos ingresos, tales como la reorganización de las actividades, una mejor distribución del trabajo, etc.

Un aspecto importante es estar claros en la diferencia entre el concepto de cargo, el cual se refiere a una posición específica dentro de la organización que de acuerdo a su naturaleza posee una denominación particular, y el concepto de plaza, el cual se refiere al número de posiciones disponibles asociadas a un cargo determinado. Por ejemplo, pueden haber cinco plazas vacantes para el cargo de Abogado Junior en una institución. Esta distinción es importante para la comprensión de los procedimientos asociados a la selección de los aspirantes a ocupar cargos vacantes, pues seguramente algunos de los requisitos asociados al concurso serán distintos para el caso de cargos/roles de diversa naturaleza o de diferente jerarquía, pero serán los mismos para concursos dirigidos a seleccionar los ocupantes de diferentes plazas asociadas a un mismo cargo/rol, respetando los criterios mínimos establecidos para la selección. Es más sencillo explicarlo con un ejemplo: a.-si necesitamos seleccionar a los ocupantes de una plaza vacante para los cargos de Abogado Junior y de Analista de Recursos Humanos Junior, probablemente debemos pensar en conformar jurados diferentes y diseñar algunos de los instrumentos asociados al concurso de forma particular, tal es el caso, por ejemplo, de las pruebas de conocimiento; de modo que debemos pensar en ese caso en el desarrollo de dos concursos públicos de oposición diferenciados; b.-si necesitamos seleccionar a dos ocupantes de dos plazas vacantes para el cargo de Abogado Junior, podremos aprovechar un solo concurso, respetando simplemente los estándares mínimos de aprobación definidos; se supone que se seleccionaría a los dos mejores que cumplan con el puntaje mínimo exigido.

#### VIII. La creatividad en el diseño de la metodología asociada al desarrollo de los concursos públicos de oposición

No existe una fórmula única para el desarrollo de concursos de esta naturaleza, más aún si consideramos que constantemente se producen avances asociados a las estrategias, técnicas e instrumentos utilizados para ello. Por ejemplo, hoy en día las pruebas de simulación son consideradas una de las herramientas más valiosas para la identificación de competencias específicas en los individuos; lo mismo podría pensarse de diversidad de estrategias como la resolución de casos, el desarrollo de presentaciones asociadas a una problemática e inclusive las pruebas en grupo, especialmente útiles cuando se requiere que los individuos tengan la capacidad de trabajar en equipo. En todo caso, queremos llamar la atención sobre la posibilidad de diseñar diversos sistemas para el desarrollo de concursos públicos de oposición;

nosotros presentamos una metodología sencilla y cuya ejecución nos parece factible, máxime si consideramos las características propias de la Administración Pública venezolana.

No debe olvidarse que el diseño de la metodología para el desarrollo de los concursos públicos de oposición debe ser suficientemente flexible como para poder adaptarse en función de las características y exigencias del momento. Por ejemplo, tal como se establece en la normativa que se presenta, las fases son sucesivas y eliminatorias, pero deben dejarse abiertas algunas posibilidades de cambio, por ejemplo la de permitir que los aspirantes participen en las diferentes fases, aspecto conveniente en el caso de que existan pocos postulados y todos posean un buen perfil, pues esto nos ayudará a tomar una mejor decisión.

#### IX. Algunos comentarios sobre las fases consideradas en el caso de la Procuraduría General de la República

Tal como se ha diseñado la metodología para el desarrollo de los concursos públicos en el caso de PGR, se contemplan tres fases, que pensamos resultan suficientes para la identificación de las competencias asociadas a los diversos cargos/roles: a) evaluación de expedientes; b) prueba de conocimientos; y c) entrevistas. Estas fases deben estar dirigidas a evaluar las competencias técnicas y genéricas exigidas, según los cargos/roles sometidos a concurso. Es importante aclarar que es conveniente, especialmente en lo que respecta a la evaluación de los expedientes, que nos centremos en la medición de las brechas entre el perfil de competencias exigido por los cargos/roles y el perfil de competencias de los aspirantes, pues si bien no es adecuado que un individuo está sub-dimensionado para ocupar un cargo, tampoco lo es que esté sobre-dimensionado. Por ejemplo, citamos el caso de un individuo que con 20 años de experiencia, dos postgrados y bastos conocimientos jurídicos concurre para ocupar el cargo de Abogado Junior; si simplemente nos dedicamos a evaluar la presencia de determinadas competencias, seguramente este individuo saldrá mucho mejor evaluado que los otros aspirantes, pero resulta que buscamos un Abogado Junior y asignar a este individuo al cargo podría generar inequidades que lejos de contribuir con la eficiencia de la organización podría perjudicar el clima y satisfacción de él mismo y del equipo de trabajo. Es por ello que los instrumentos deben estar dirigidos a medir la adecuación del individuo con lo exigido en la descripción y no medir el nivel de presencia de determinadas variables sin importar la posición para la cual se efectúa el concurso.

#### X. El rol de Recursos Humanos en el proceso asociado a los concursos públicos de oposición

No sólo en la normativa elaborada para el caso de la PGR, sino en el Artículo 41 de la propia Ley del Estatuto de la Función Pública se establece que “corresponderá a las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la Administración

Pública la realización de los concursos públicos para el ingreso de los funcionarios o funcionarias públicos de carrera”. Resulta importante aclarar que el rol de recursos humanos en este proceso debe ir más allá de un mero gestor o administrador. Los líderes y analistas de la unidad de Recursos Humanos deben convertirse en los verdaderos artífices del proceso, pensando continuamente cómo mejorarlo; adicionalmente deben brindar asesoría a los diversos “stakeholders”, especialmente con respecto a los dos actores fundamentales, los aspirantes y el jurado evaluador. De hecho, la unidad de Recursos Humanos se convierte en un evaluador preliminar; es imposible que ante la convocatoria a concursos de esta naturaleza no se postulen individuos que realmente no cuentan con los requisitos mínimos de elegibilidad y son los miembros de esta unidad los encargados de efectuar una pre-selección y organizar o sistematizar toda la información. En todo el proceso debe garantizarse el cumplimiento de los aspectos técnicos y jurídicos para asegurar el éxito.

#### XI. El jurado evaluador: algunos comentarios sobre su conformación

Aún cuando con respecto a la conformación del jurado tampoco caben recetas, sí puede hablarse de algunas prácticas o lecciones aprendidas que pueden ser de utilidad. Debe considerarse un número de evaluadores adecuado; no muy pocos (para dotar de mayor objetividad al proceso) pero tampoco demasiados (pues la carga administrativa se haría inmanejable y los tiempos podrían atentar con la factibilidad del concurso). Deben incorporarse personas realmente comprometidas, que comprendan la importancia de tomarse el tiempo suficiente para seleccionar a los futuros funcionarios que ingresarán a la Administración Pública. Resulta obvio que el proceso no logrará su cometido sin el compromiso de la alta dirección, pero esto no es suficiente, adicionalmente, es recomendable que en las diversas fases participen individuos asociados a diversas unidades de la institución. En todo caso, resulta recomendable que algún experto de Recursos Humanos acompañe el proceso y finalmente, que se sumen individuos que formen parte del área específica de trabajo a la que se incorporará el aspirante; como complemento siempre es posible pensar en algún asesor externo que pueda participar y al mismo tiempo fungir de veedor del proceso.



\*\*\*\*\*

DOCUMENTO

Guía Metodológica para el Desarrollo de los Concursos Públicos de Oposición de la Procuraduría General de la República

1. El concurso público de oposición es el proceso mediante el cual se reclutan y seleccionan los aspirantes a ingresar a la Procuraduría General de la República como funcionarios de carrera. El concurso garantizará el ingreso a la Institución de los mejores aspirantes en función de sus aptitudes, actitudes y perfil de competencias, permitiendo la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar un determinado cargo.

2. Los concursos son de carácter público porque permiten la participación de todos aquellos aspirantes interesados en ingresar a la Procuraduría General de la República como funcionarios de carrera. Asimismo, los participantes pueden consultar las actas de totalización de resultados, donde se especificarán las puntuaciones asignadas por cada Juez en cada una de las fases, las cuales estarán disponibles al finalizar el proceso.

La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República, en función de lo establecido en el artículo 13 del Estatuto de Personal de la Procuraduría General de la República, efectuará periódicamente análisis sobre la cantidad y perfil del personal contratado en la Institución y podrá proponer la realización de concursos dirigidos exclusivamente a este personal, previa autorización del Procurador o Procuradora General de la República, en aquellos casos en los que las actividades desarrolladas por este personal se hagan permanentes y necesarias para la Institución.

3. Los concursos son de oposición por cuanto se basan en la competencia entre los aspirantes y la evaluación objetiva de los mismos, siempre que manifiesten su interés en participar en el proceso

El concurso público de oposición sólo aplicará para la provisión de personal en los cargos de carrera que conforman la estructura de la Procuraduría General de la República. En ningún caso, se considerará el concurso público de oposición como un proceso vinculado al sistema de desarrollo de carrera de los funcionarios de la Institución.

Este proceso no será utilizado en el caso de los aspirantes a los cargos de libre nombramiento y remoción de la Institución.

4. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República será la unidad interna responsable de la administración de los concursos públicos de oposición, que garantizará su ejecución y cumplimiento.

5. Los concursos públicos de oposición se desarrollarán en tres fases: a) fase preparatoria; b) fase de convocatoria; y c) fase de ejecución.

#### FASE PREPARATORIA DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

6. Periódicamente, la Gerencia de Recursos Humanos efectuará una revisión de las necesidades y prioridades de personal, atendiendo a los requerimientos de las distintas unidades internas de la Procuraduría General de la República y a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

7. La Gerencia de Recursos Humanos dará inicio a la fase preparatoria de los concursos de oposición mediante la elaboración de un informe en el cual se definan los cargos/roles, el número de plazas disponibles que serán ofrecidas en el concurso público de oposición y las razones de tales requerimientos.

Dicho informe deberá ser aprobado por el Procurador o la Procuradora General de la República.

#### FASE DE CONVOCATORIA DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

8. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República, una vez definidos los cargos/roles y el número de plazas disponibles que serán ofrecidas mediante el concurso público de oposición, procederá a efectuar la convocatoria correspondiente.

9. La convocatoria para el concurso público de oposición se hará mediante un anuncio institucional, el cual será publicado tanto en un diario de circulación nacional como en la página web de la Procuraduría General de la República.

En los casos en que los concursos sean dirigidos únicamente a personal contratado en la Institución, según lo dispuesto en el artículo 2 de esta normativa, sólo se utilizarán los mecanismos de comunicación internos de la Institución.

La convocatoria contendrá los aspectos siguientes:

1. Denominaciones de los cargos/roles y el número de plazas disponibles que serán ofertados a través del concurso.

2. Resumen del perfil de competencias exigido para los cargos/roles que se ofertan, de acuerdo con lo establecido en el Manual Descriptivo de Cargos de la Procuraduría General de la República.

3. Requisitos y recaudos necesarios para la participación de los aspirantes en el concurso, previstos en los artículos 10 y 11 de las presentes Normas.

4. Lugar, fecha y hora para la postulación y entrega de los recaudos exigidos.

10. Para ser considerado elegible el aspirante a ingresar, como funcionario de carrera en la Procuraduría General de la República, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser venezolano.
2. Mayor de edad.
3. No estar sujeto a interdicción civil.
4. Reunir el perfil de competencias exigido para el cargo, previsto en el Manual Descriptivo de Cargos de la Procuraduría General de la República.
5. Los demás que establezcan la Constitución, las leyes, los reglamentos, así como las normas que dicte el Procurador o la Procuradora General de la República.

11. Los aspirantes a participar en los concursos deberán presentar los recaudos siguientes:

1. Carta de postulación señalando el cargo/rol al cual aspira y los datos personales del postulante. Los aspirantes sólo podrán postularse para uno (1) de los cargos/roles ofertados y sólo serán considerados para dicho cargo/rol.
2. Currículum vitae del aspirante, con los documentos que respalden la información que allí se señala y los datos necesarios para su ubicación.
3. Fotocopia de la cédula de identidad a vista de la original.
4. Fotocopia a la vista de los originales de los títulos académicos, notas y cursos realizados.
5. Dos referencias académicas o personales.
6. Dos referencias laborales, en el caso en que se exija alguna experiencia laboral.
7. Una manifestación escrita, de un máximo de dos cuartillas, de sus motivaciones personales para optar al cargo/rol.
8. Los demás que la Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República considere necesarios para la postulación al cargo/rol.

#### FASE DE EJECUCIÓN DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN

12. La fase de ejecución incluirá los procesos siguientes: a) recepción de los recaudos exigidos a los aspirantes y verificación de los requisitos de elegibilidad; b) evaluación por parte del jurado; y c) notificación de resultados.

Proceso de recepción de los recaudos exigidos a los aspirantes y verificación de los requisitos de elegibilidad

13. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República será la responsable de la recepción de los recaudos presentados por los aspirantes y de la verificación de los requisitos de elegibilidad.

Igualmente, deberá establecer el lapso de duración del proceso de recepción y verificación, atendiendo a la cantidad y las características de los cargos/roles que se ofrecen para el concurso público de oposición. En todo caso, el período de recepción y verificación se hará en un tiempo no menor de cinco (5) días hábiles ni mayor de veinte (20) días hábiles, contados a partir de la fecha de la convocatoria.

14. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República en el proceso de recepción de los recaudos exigidos, deberá ejecutar las actividades siguientes:

1. Establecer horarios para la recepción de recaudos, de considerarse necesario.
2. Verificar la entrega de los recaudos exigidos en la fecha que señala la convocatoria.
3. Verificar el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad por parte de los aspirantes, a los fines de comprobar que no posee impedimento alguno para su participación en el concurso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de las presentes Normas, y constatar que el aspirante cumple con el perfil de competencias exigido por el cargo/rol sometido a concurso.
4. Organizar los expedientes de cada uno de los postulantes, según el cargo/rol al cual aspiran.
5. Mantener un registro de información con los datos de los aspirantes que participan en el concurso.
6. Las demás que se consideren necesarias para la ejecución del proceso de recepción y verificación.

15. Aquellos aspirantes cuyo perfil no se adecúe a los requisitos establecidos en la convocatoria serán descartados del concurso, lo cual no limita su participación en concursos posteriores.

16. Los expedientes de cada uno de los aspirantes que cumplen con el perfil de competencias exigido por los cargos/roles que se ofertan, serán clasificados según el cargo/rol para el cual concursa el aspirante y entregados al jurado evaluador.

#### Evaluación por parte del jurado

17. El Procurador o Procuradora General de la República, con la asesoría de la Gerencia de Recursos Humanos, designará al jurado encargado de la evaluación del aspirante. Este jurado contará con tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes, elegidos entre los funcionarios de alto nivel de la Procuraduría General de la República. El Procurador o la Procuradora General de la República podrá invitar como jurado evaluador a personas externas de la Institución, de reconocida trayectoria profesional.

El jurado actuará durante todas las fases que correspondan a la evaluación del jurado. En el caso de que algún miembro principal se vea imposibilitado en

participar, el suplente asumirá estas funciones. El jurado evaluador se conformará para cada cargo/rol sometido a concurso.

18. El jurado efectuará el proceso de evaluación en tres (3) fases que serán eliminatorias y sucesivas, las cuales son: a) la evaluación del expediente del aspirante; b) la evaluación del nivel de conocimiento de los aspirantes mediante la aplicación de pruebas diseñadas para tal fin; y c) la realización de una entrevista final.

19. El análisis del expediente del aspirante se efectuará mediante la aplicación del Instrumento Referencial para la Evaluación de Expedientes de los Participantes en los Concursos Públicos de Oposición para ocupar Cargos de Carrera.

Cada miembro del jurado evaluará el expediente de cada aspirante que haya aprobado la fase de evaluación previa, efectuada por la Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República.

Las evaluaciones de cada uno de los miembros del jurado se promediarán para obtener el puntaje definitivo. El resultado de la evaluación expresará el nivel de adecuación del perfil de competencias del aspirante con respecto al perfil de competencias exigido por el cargo/rol sometido a concurso.

Únicamente pasarán a la próxima fase, los cinco (5) aspirantes que hayan obtenido la mayor calificación, siempre que hayan superado el puntaje establecido como mínimo requerido en el mencionado instrumento. En el caso de que un número inferior a cinco (5) aspirantes supere el puntaje mínimo requerido, serán sólo éstos los admitidos para la próxima fase.

20. Los aspirantes seleccionados después de la evaluación de sus expedientes, pasarán a la fase de evaluación de conocimientos, en la cual se utilizarán exámenes diseñados especialmente por el jurado evaluador, de acuerdo con el cargo/rol ofertado, pudiendo contar con la asesoría que consideren pertinente al respecto. Estas pruebas estarán diseñadas en función de una calificación entre cero (0) y cien (100) puntos.

Queda entendido que deberá aplicársele un examen de la misma naturaleza y nivel de complejidad a todos aquellos aspirantes que estén concursando para un mismo cargo/rol, a los fines de garantizar igualdad de condiciones. Las pruebas deberán ser corregidas bajo el mismo criterio por los miembros del jurado. En el caso de tratarse de más de un evaluador se promediarán los resultados para obtener la calificación definitiva.

Los aspirantes que no obtengan como mínimo setenta y cinco (75) puntos en el examen, no pasarán a la próxima fase. En los casos de los aspirantes que aprueben el examen, el puntaje obtenido en la prueba se sumará al puntaje resultante del procedimiento de evaluación de expedientes.

Pasarán a la fase de entrevista, los tres (3) aspirantes con el mayor puntaje total, considerando la suma de los puntajes obtenidos como consecuencia de la evaluación

de expedientes y la prueba de conocimientos. En el caso de que un número inferior a tres (3) aspirantes supere el puntaje mínimo requerido en el examen, serán sólo éstos los admitidos para la fase siguiente.

21. En la entrevista se utilizará el Instrumento Referencial para la Evaluación de las Entrevistas Realizadas a los Participantes en los Concursos Públicos de Oposición para ocupar Cargos de Carrera. La entrevista consiste en un proceso de diálogo e intercambio de impresiones mediante preguntas y respuestas entre el jurado y el aspirante, con el objeto de evaluar la presencia del perfil de competencias exigido por el cargo/rol.

El jurado en pleno podrá examinar la posibilidad de efectuar las entrevistas para cada cargo/rol que se oferta, o individualmente con cada uno de los aspirantes.

Los miembros del jurado asignarán un puntaje a cada uno de los aspectos evaluados en la entrevista, obteniendo un puntaje total. Las evaluaciones de cada uno de los miembros del jurado se promediarán para obtener el puntaje definitivo. El resultado de la evaluación expresará el desenvolvimiento del aspirante en la entrevista en función del perfil de competencias evaluado. Este puntaje será sumado a los puntajes resultantes de la evaluación de expedientes y conocimientos. Después de la entrevista se seleccionará al aspirante que haya obtenido el mayor puntaje, quien será declarado ganador del concurso.

En el caso de que ninguno de los aspirantes supere el puntaje mínimo requerido en la entrevista, el concurso será declarado desierto. Igualmente, puede declararse desierto el concurso en el caso que no se presenten como mínimo dos (2) aspirantes.

22. Los aspirantes a ingresar en la Procuraduría General de la República deberán cumplir con el puntaje mínimo requerido para cada fase o para un conjunto de fases, según lo decida el jurado evaluador; de lo contrario, serán excluidos del proceso.

23. Finalizado el concurso público de oposición se vaciarán los resultados obtenidos en las fases de evaluación de expedientes, prueba de conocimientos y entrevista, en la Matriz de Vaciado de Resultados de la Evaluación de Participantes en los Concursos Públicos de Oposición para ocupar Cargos de Carrera. En dicha Matriz se asignará un código de identificación a cada miembro del Jurado, con el objeto de garantizar la confidencialidad de la evaluación efectuada por estos.

24. En el caso en que se sometan a concurso público de oposición más de una plaza del mismo cargo/rol, la cantidad de aspirantes que podrá pasar de una fase a otra durante la evaluación del jurado, se multiplicará por el número de plazas que se oferten, atendiendo a lo establecido en los artículos 19, 20 y 21 de la presentes Normas.

25. El jurado evaluador, en función de un análisis sobre el número de cargos/roles sometidos a concurso, el número de plazas vacantes y el número de candidatos

postulados, podrá decidir sobre algunos cambios asociados a la consideración de las fases como eliminatorias o no, con la asesoría de la Gerencia de Recursos Humanos y luego de la aprobación del Procurador o Procuradora General de la República. En el caso que sean aprobados cambios en el proceso, estos deberán garantizar la selección de aquellos candidatos que hayan obtenido la mayor calificación al final del concurso, de algunas de las fases o al final de cada fase, según sea el caso. Sólo serán seleccionados los candidatos que superen los mínimos aprobatorios establecidos, según lo dispuesto en esta normativa.

26. En aquellos casos en que los concursos sean dirigidos exclusivamente a personal contratado por la Institución, el jurado evaluador podrá decidir sobre la pertinencia o no de la fase de entrevistas, pudiendo prescindir de su realización, en cuyo caso se considerarán sólo los resultados de las dos fases previas para la selección de los postulados. Los aspirantes que se seleccionen deberán superar los mínimos establecidos para las fases anteriores, según lo dispuesto en esta normativa.

27. Los aspirantes que participen en el concurso y que no fueran seleccionados al finalizar el mismo, podrán pasar a formar parte de la base de datos de la Procuraduría General de la República, lo cual no garantiza la participación en ningún concurso posteriormente.

La Gerencia de Recursos Humanos, de considerarlo necesario y tomando en consideración las condiciones y normas establecidas para el desarrollo de los concursos públicos de oposición, podrá extender una invitación individual a participar en algún concurso a aquellas personas que formen parte de la base de datos de la Procuraduría General de la República.

28. La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República será responsable de asesorar al jurado evaluador durante el desarrollo de cada una de las fases del proceso de evaluación. Igualmente, podrá emitir recomendaciones orientadas a la mejora del proceso o de los instrumentos utilizados para tal fin.

#### Notificación de resultados

29. Una vez culminada la evaluación del jurado, éste consignará a la Gerencia de Recursos Humanos los resultados obtenidos, los cuales serán presentados al Procurador o Procuradora General de la República.

30. Recibidos los resultados del concurso, el Procurador o la Procuradora General de la República procederá a la designación de la persona o las personas seleccionadas como funcionarios de la Procuraduría General de la República en el cargo/rol correspondiente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de los resultados.

En el caso de que el designado como ganador no aceptare el cargo, se designará al aspirante que haya obtenido el siguiente mejor resultado durante el proceso de evaluación.

La Gerencia de Recursos Humanos de la Procuraduría General de la República será responsable de notificar a los aspirantes sobre los resultados del concurso. Sólo se entregarán a cada aspirante los resultados individuales y su comparación con los resultados globales, con el objeto de proteger la información de cada aspirante, evitando exponer al público los resultados de su participación.

31. De someter a concurso más de una plaza disponible por cada cargo/rol y en el caso de que no aprueben las evaluaciones los aspirantes suficientes para cubrirlas, será necesario convocar a un nuevo concurso para cubrir los cargos disponibles restantes.

32. Una vez culminado el concurso público de oposición y después de ser designado el ganador, se iniciarán los trámites para su ingreso como funcionario de la Institución, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de Personal de la Procuraduría General de la República.