

CONCURSO PÚBLICO POR IDONEIDAD

NOMBRAMIENTO POR TIEMPO DEFINIDO DE GERENTE GENERAL

BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA

De conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda ^[1] y demás normas conexas, la Junta Directiva del Banco Hipotecario de la Vivienda (en adelante BANHVI) comunica la apertura del procedimiento de concurso público para el nombramiento por tiempo definido del Gerente General de esta entidad.

NORMAS DE PROCEDIMIENTO:

Las ofertas para aspirar al cargo se recibirán dentro de los nueve días hábiles siguientes a la publicación del aviso en un diario de circulación nacional. Todas las condiciones y requisitos del concurso podrán ser consultados en la página web de la institución (www.banhvi.fi.cr). Deberán remitir la oferta de servicios por medio de correo electrónico a la dirección silmora@banhvi.fi.cr del Área de Recursos Humanos a más tardar el 19 de julio del 2019, para su posterior remisión a la Junta Directiva de esta entidad.

NATURALEZA DEL CARGO:

El cargo de Gerente General del BANHVI es de tiempo completo y de dedicación exclusiva, para cuyo caso se aplican los artículos 17 y siguientes de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública ^[2]. El nombramiento a que se refiere el presente concurso será por tiempo definido.

CONDICIONES Y COMPETENCIAS REQUERIDAS:

La Gerencia General deberá ser ocupada por una persona profesional con conocimiento y experiencia en economía, finanzas, banca o administración; además, de tener conocimiento en el análisis y la implementación de políticas sociales dentro del Estado y en el financiamiento de programas y proyectos habitacionales, orientados a mejorar las condiciones de vida de la población sin acceso a una vivienda, en especial la de los sectores más vulnerables.

Perfil del puesto:

1. Requisitos de elegibilidad (aquellos establecidos en la Ley 7052):

- Como mínimo grado académico de Licenciatura o su equivalente.
- Demostrada experiencia en problemas relativos al desarrollo económico y social del país.
- Amplio conocimiento y experiencia en Economía, Finanzas, Banca o Administración.

2. Conocimientos complementarios (deseables):

- Experiencia demostrada en puestos gerenciales.
- Experiencia en la gestión de la Administración Pública.
- Experiencia en la gestión del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.
- Experiencia en cambio organizacional y administración por procesos.
- Experiencia en el sector de la construcción.

3. Competencias:

- Liderazgo y orientación hacia el trabajo en equipo.
- Pensamiento estratégico.
- Capacidad de toma de decisiones e iniciativa.
- Capacidad de negociación y empatía.
- Orientación hacia la producción de resultados.
- Creatividad e innovación.
- Capacidad de planificación.
- Capacidad de comunicación oral y escrita

BASES DEL CONCURSO PARA OCUPAR LA PLAZA DE GERENTE GENERAL:

La presente base establece las reglas del concurso para ocupar la plaza de Gerente General del Banco Hipotecario de la Vivienda (BANHVI).

Características del nombramiento

- a. Tipo de nombramiento: Plazo determinado por 6 años.
- b. Condiciones Salariales: ₡5.400.000.00 (incluye salario base y prohibición de un 30%, según lo establece la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas).

Descripción de las funciones de la Gerencia General:

Propósito general

Responsable ante la Junta Directiva, de la eficiente y correcta operación técnica y administrativa del Banco, y de plantear e implementar soluciones para atender los retos coyunturales y estratégicos que enfrente el Banco, durante su período de gestión, así como del SFNV.

Principales funciones:

Son funciones generales del gerente, las siguientes:

1. Programar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos del Banco dentro de los lineamientos de la política general fijada por la Junta Directiva.

2. Establecer las políticas generales de la Institución y someterlas a la aprobación de la Junta Directiva.
3. Ejercer las funciones que sean inherentes a su condición de Administrador y Jefe de Personal Administrativo del Banco: vigilar la organización, operación y coordinación de todas las dependencias y cumplir los acuerdos de la Junta Directiva y las leyes y reglamentos aplicables.
4. Suministrar a la Junta Directiva la información, regular, exacta y completa que sea necesaria para asegurar el buen gobierno y dirección del Banco.
5. Presentar a la Junta Directiva, para su examen y aprobación, con la necesaria anticipación, el presupuesto anual del Banco y en su oportunidad, la liquidación presupuestaria correspondiente.
6. Proponer a la Junta Directiva la creación de plazas y servicios indispensables para el debido funcionamiento del Banco.
7. Nombrar, promover y remover a los miembros del personal subalterno, concederles licencias e imponerles sanciones, todo de acuerdo con los reglamentos respectivos y con el escalafón del personal al servicio del Banco.
8. Ejecutar o hacer ejecutar los reglamentos y los acuerdos y resoluciones que dicte la Junta Directiva.
9. Autorizar con su firma, conjuntamente con el Presidente, la memoria anual y con carácter exclusivo, todos los otros documentos que se señalen en los reglamentos de la Ley N°7052 y en los acuerdos de la Junta Directiva.
10. Ejercer la representación legal del Banco, judicial y extrajudicial.
11. Delegar atribuciones en la persona o personas que ejerzan las Subgerencias o en otros funcionarios del Banco, salvo cuando su intervención personal fuere legalmente obligatoria.
12. Ejercer supervisión, entre otros, sobre los siguientes puestos: Subgerencias Asistente de Gerencia, los cuatro directores de área (FOSUVI, FONAVI, Administrativo y DSEA), Asesor Legal, Oficial de Cumplimiento, Oficial de Riesgos y jefes de los departamentos de Planificación, Comunicaciones y Tecnología de Información.
13. Coordinar el diseño y ejecución del Plan Estratégico.
14. Promover y velar porque exista un adecuado sistema de control interno y de administración de riesgos, que permita cumplir con el marco normativo y los objetivos organizacionales.
15. Cumplir con el establecido en el Código de Gobierno Corporativo

Superior jerárquico: La Junta Directiva.

Condiciones especiales: Será una persona funcionaria de tiempo completo y además de tener restricción para el ejercicio liberal de su profesión. Le puede corresponder laborar fuera de la jornada laboral y viajar dentro y fuera del país.

Complejidad: Le corresponde realizar el trabajo con base en políticas, reglamentos, leyes, planes de trabajo.

Impacto del puesto: Las decisiones que tome impactan la gestión del Banco y el cumplimiento de objetivos institucionales en el sector.

Supervisión ejercida: Ejerce supervisión directa sobre las subgerencias, Asistente de Gerencia, los cuatro directores de área (FOSUVI, FONAVI, Administrativo y Dirección de Supervisión de Entidades Autorizadas), Asesor Legal, Oficial de Cumplimiento, Oficial de Riesgos y jefes de los departamentos de Planificación, Comunicaciones y Tecnología de Información.

REQUISITOS DE LOS PARTICIPANTES

Las personas que deseen participar en el concurso, deberán cumplir con los siguientes requisitos, los cuales deberán ser presentados mediante una declaración jurada autenticada ante notario: ^[4]

1. Ser mayor de edad y costarricense por nacimiento o por naturalización, con un mínimo de cinco años de haberla obtenido. (Presentar fotocopia de la cédula de identidad).
2. Estar en pleno ejercicio de los derechos civiles (no estar inhabilitado para el ejercicio de sus derechos civiles por autoridad judicial o administrativa).
3. Mínimo grado de licenciatura o su equivalente en áreas afines a las competencias del puesto.
4. Estar incorporado al respectivo Colegio Profesional, en los casos que corresponda, y permanecer al día en el pago de las cuotas.
5. Contar con al menos cinco años de experiencia laboral en puestos gerenciales, implementando actividades similares a las que se desarrollan en el SFNV, en las cuales haya tenido amplia experiencia y conocimientos de economía, finanzas, banca, administración, o en el sector de la construcción y haya participado en temas relativos al desarrollo económico y social del país.
6. Dominio de aplicaciones en ambiente Windows.
7. Presentar hoja de delincuencia.
8. Adquirir una Póliza de Fidelidad (Artículo 13, Ley Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos y su Reglamento. Solo para el oferente que resulte seleccionado y una vez que asuma el cargo).

Prohibiciones: La Gerencia General no podrá nombrar a quienes estén ligados por matrimonio o por parentesco de consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado ambos

inclusive, con los miembros de la Junta Directiva, con los subgerentes, con el auditor interno o con él mismo. Sin embargo, no será causal de remoción de un miembro del personal el que, con posterioridad a su designación, se nombre en dichos cargos a personas que tengan con él, el parentesco mencionado, o que llegue a ser pariente por afinidad de algunos de aquellos. Está sujeto a las incompatibilidades indicadas en los artículos 15 y 16 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda y cumplir con los criterios de idoneidad del Acuerdo SUGEF 22-18.

1. Ser deudores morosos del Fisco (entendido en sentido amplio, lo que abarca cualquier ente público o corporación municipal).
2. Haber sido declarado en estado de quiebra o de insolvencia, salvo que hubiera sido rehabilitado.
3. Estar suspendido o inhabilitado para el ejercicio de su profesión.
4. Estar ligado entre sí o con un miembro de la Junta Directiva, de los subgerentes, el auditor interno o las jefaturas del BANHVI, matrimonio o parentesco de consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado inclusive.
5. No podrán participar en actividades políticos-electorales, salvo en la emisión de su voto y en las actividades que les sean obligatorias por ley (artículo 20 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda).

Tampoco puede ser nombrado en dicho cargo, cualquiera de las siguientes personas (integrando debidamente en su contexto el artículo 16 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda): ^[3]

6. Los miembros y empleados de los Supremos Poderes, los funcionarios que los sustituyan durante sus ausencias temporales y los que desempeñen cargos temporales no remunerados.
7. Los presidentes ejecutivos, gerentes generales, directores ejecutivos y demás miembros de las juntas directivas de las instituciones de Derecho Público, autónomas o descentralizadas.
8. Los miembros de las juntas directivas, los gerentes generales, subgerentes, sus ascendientes y descendientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad y demás empleados de las entidades autorizadas.
9. Los accionistas, socios, miembros de las juntas directivas, gerentes, subgerentes, sus descendientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad y empleados de los desarrolladores y de las empresas constructoras, así como de la cámara de construcción y de las empresas asesoras en el ramo de la construcción que operan dentro del Sistema.

FASES DEL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso para reclutar y seleccionar a la persona candidata para ocupar el puesto en concurso, consta de varias fases. Conforme se avance en el proceso, quedarán los oferentes que posean el perfil idóneo, según los requerimientos establecidos para el puesto.

Las fases del proceso serán las siguientes:

1. Reclutamiento: publicación y recepción de ofertas.
2. Preselección: puntuación de factores y selección de los 5 mejores puntajes.
3. Evaluación: referencias laborales, pruebas psicométricas y entrevistas.
4. Selección y nombramiento.

1. Fase de reclutamiento:

Esta fase se aplicará para atraer los oferentes que posean los requisitos indispensables para ocupar el puesto.

Los requisitos mínimos en cuanto a formación académica y experiencia profesional para ocupar el puesto son los siguientes:

- a. Formación académica: título académico con un nivel mínimo de licenciatura o su equivalente en áreas relacionadas con la Economía, Finanzas, Banca, Administración o alguna otra ciencia relacionada al sector construcción, económico o social que sea relevante para ejercer funciones sustantivas relacionadas con el cargo.
- b. Experiencia profesional: un mínimo de 60 meses de experiencia en puestos gerenciales.

Las ofertas para aspirar a este cargo serán recibidas dentro de los nueve días hábiles siguientes a la publicación del aviso en un diario de circulación nacional. Las mismas, deberán ser remitidas por medio de correo electrónico a la dirección **silmora@banhvi.fi.cr**, del Área de Recursos Humanos de este banco.

Todas las condiciones y requisitos del concurso pueden ser consultados en la página web de esta institución (**www.banhvi.fi.cr**) en la opción de menú: El BANHVI/Quiénes Somos/Trabaje con nosotros.

Los aspirantes deberán llenar la oferta y adjuntar en el plazo que se indique en la publicación, los siguientes documentos:

1. La hoja de vida completa, actualizada y en idioma español.

2. Copia de los títulos universitarios obtenidos atinentes al cargo. En caso de estudios realizados fuera del país, los títulos deberán estar debidamente reconocidos y equiparados, según procedimiento de la Comisión Nacional de Rectores (CONARE).
3. Certificación de la incorporación y de estar incorporado al respectivo Colegio Profesional, en los casos que corresponda, y permanecer al día en el pago de las cuotas.
4. Declaración jurada autenticada rendida ante notario, de que no le aplican las prohibiciones de ley.
5. Consentimiento informado por parte del candidato.
6. Los documentos necesarios para acreditar la experiencia de los aspirantes al puesto, los cuales deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - i. Son aceptables las constancias de experiencia laboral o las declaraciones juradas de experiencia laboral, estas últimas debidamente autenticadas ante notario público. A continuación, se explican las condiciones para su aceptación y las características que deben tener.
 - Las constancias de experiencia de trabajo serán indispensables cuando se trate de acreditar experiencia laboral acumulada en el marco de una relación laboral. Las constancias son aceptables, aunque no indispensables, cuando se trate de acreditar experiencia acumulada en el marco de contratos de servicios profesionales brindados por cuenta propia; en estos casos, la estudios específicos realizados por el postulante, que sirvan como evidencia de experiencia profesional a valorar en este concurso, tanto las constancias como las declaraciones juradas serán necesarias para acreditar experiencia laboral, medida mediante alguno de los siguientes indicadores: a) tiempo laborado, y b) número de estudios realizados.
 - ii. En relación con las constancias, se deben cumplir los siguientes requisitos:
 - Deberán ser emitidas por la empresa, organismo o institución contratante.
 - Para acreditar los períodos laborados se debe indicar la fecha de ingreso, la fecha de finalización, el motivo de salida, el tipo de jornada laboral (tiempo completo, medio tiempo o cuarto de tiempo), y los puestos ocupados con el detalle de las funciones realizadas.
 - Para acreditar estudios específicos realizados por el aspirante al puesto, que sirvan como evidencia de experiencia profesional a valorar en este concurso, la constancia deberá incluir una breve descripción de sus objetivos, alcances y resultados, y el período en que fueron elaborados.
 - Si se trata de experiencia laboral adquirida en el extranjero, la misma deberá estar debidamente legalizada o apostillada por el país en que se obtuvo y contener la información solicitada. De ser un país con un idioma oficial diferente al español, deberá presentarse la debida traducción oficial por traductores autorizados en Costa Rica.
 - iii. En relación con las declaraciones juradas se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Para acreditar experiencia medida mediante tiempo laborado, se deberán indicar los siguientes datos: el nombre de la empresa o institución a la cual se brindó el servicio profesional, el período laborado (fecha de ingreso, fecha de finalización), el nombre del proyecto, los objetivos del proyecto, y una breve descripción de los productos generados. Además, se deberá indicar el nombre de la persona que actuó como contraparte técnica por parte del cliente, y su dirección electrónica actual o número de teléfono actual.
- Para acreditar estudios realizados por el postulante, la declaración deberá indicar para cada estudio específico lo siguiente: una breve descripción de sus objetivos, alcances y resultados, y el período en que fue elaborado. Además, se deberá indicar el nombre de la persona que actuó como contraparte técnica por parte del cliente, y su dirección electrónica actual o número de teléfono actual.

7. Las declaraciones juradas ante notario podrán constar en un solo documento (una sola declaración). Deben ser autenticadas notarialmente y emitidas en papel de seguridad del notario.

Para demostrar el cumplimiento de requisitos del puesto, toda la documentación indicada en los puntos anteriores, deberá adjuntarse a la dirección de correo electrónico silmora@banhvi.fi.cr, e indicar en el asunto **“Concurso Gerente General”**. En caso de presentarse alguna dificultad a la hora de adjuntar la documentación, puede comunicarse con Silvia Mora Moya a la dirección anterior, quien le dará las instrucciones que deberá seguir; esto debe hacerse antes de que cierre la fecha de recepción de ofertas a más tardar el 19 de julio del 2019.

La persona oferente que no adjunte toda la documentación indicada a la fecha de cierre del concurso, quedará excluida automáticamente del proceso.

2. Fase de preselección:

La fase de preselección iniciará con la identificación de los oferentes que cumplen con todos los requisitos indispensables para ocupar el puesto en concurso, que hayan presentado toda la documentación requerida dentro del plazo establecido y que no le afecten las prohibiciones, impedimentos e incompatibilidades establecidos en la Ley 7052 y sus reformas, ni se encuentre inhabilitado para ejercer cargos públicos.

A los 15 candidatos seleccionados en la primera etapa, se les hará una prueba psicométrica de personalidad, de forma tal que con los resultados de esa prueba y los demás predictores evaluados, se obtengan los cinco candidatos con notas más altas, a quienes se les realizaría una prueba de liderazgo.

Posteriormente, se califica a cada uno de los oferentes según se indica en los cuadros 1 y 2, en los cuales se indican los criterios que se utilizarán para preseleccionar los cinco candidatos con las puntuaciones más altas, para conformar la lista de candidatos que serán seleccionados para entrevistar.

En caso de que exista un empate en las calificaciones de los oferentes, que implique superar la conformación de la nómina de los 5 candidatos preseleccionados, se utilizará

como criterio de desempate la acreditación de la mayor cantidad de años de experiencia en puestos gerenciales.

Cuadro 1. Predictores y aspectos a evaluar dentro de cada predictor, con sus respectivos pesos relativos

Predictor	Peso relativo de cada predictor	Aspecto para evaluar dentro de cada predictor	Puntaje máximo para obtener dentro de cada aspecto
Formación Académica	20%	Título académico más alto que posea el aspirante, que corresponda a alguna(s) de las disciplinas relevantes para el puesto	20%
Experiencia profesional	50%	Tiempo laborado en puestos gerenciales	25%
		Tiempo laborado en el sector público costarricense o relacionado con la gestión de programas del sector público	5%
		Experiencia directa en labores propias del sector construcción, relacionada con procesos de construcción de proyectos habitacionales.	7,5%
		Experiencia relacionada con la gestión del SFNV	5%
		Experiencia en evaluación, diseño o implementación de políticas sociales selectivas	7,5%
Competencias gerenciales	30%	Calificación resultante de las pruebas psicométricas: - Preselección de 15 candidatos (prueba de personalidad)	30%

Cuadro 2. Predictores, aspectos a evaluar, indicadores, criterios de valoración y puntajes resultantes de la aplicación de los criterios

Predictor	Aspecto a evaluar dentro de cada predictor	Indicador	Criterio de valoración	Puntaje
Formación	Título académico más alto que posea el aspirante, que	Licenciatura en alguna de las siguientes carreras: ingeniería(s), arquitectura,	Si el título más alto es la licenciatura en alguna de las	10%

Predictor	Aspecto a evaluar dentro de cada predictor	Indicador	Criterio de valoración	Puntaje
Académica	corresponda a alguna(as) de las disciplinas relevantes para el puesto	economía, administración de empresas, administración pública, o alguna otra ciencia económica o social que sea relevante para ejercer funciones sustantivas de gerencia pública.	carreras indicadas	
		Maestría en alguna de las siguientes carreras: ingeniería (s), arquitectura, economía, administración de empresas, administración pública, o alguna otra ciencia económica o social que sea relevante para ejercer funciones sustantivas de gerencia pública.	Si el título más alto es maestría profesional o académica en alguna de las carreras indicadas	15%
		Doctorado en alguna de las siguientes carreras: ingeniería(s), arquitectura, economía, administración de empresas, administración pública, o alguna otra ciencia económica o social que sea relevante para ejercer funciones sustantivas de gerencia pública.	Si el título más alto es doctorado académico en alguna de las carreras indicadas	20%
Experiencia profesional	Tiempo laborado en puestos gerenciales	Número de meses laborados en ese tipo de puestos	De 60 meses a 72 meses	15%
			Más de 72 meses	25%
	Tiempo laborado en el sector público costarricense o relacionado con la gestión de programas del sector público	Número de meses laborados en ese tipo de puestos	De 37 meses a 72 meses	3%
			Más de 72 meses	5%
	Experiencia directa en labores propias del sector construcción.	Número de meses laborados en ese tipo de puestos	De 37 meses a 72 meses	4%
			Más de 72 meses	7,5%
	Experiencia relacionada a la gestión del SFNV	Número de meses laborados en ese tipo de puestos	De 37 meses a 72 meses	3%
			Más de 72 meses	5%
	Conocimiento en gestión, evaluación, diseño o implementación de políticas sociales selectivas	Número de casos, actividades o programas involucrado cuyo objetivo sea la evaluación, diseño o implementación de políticas sociales selectivas	5 casos, actividades o programas	2%
			6 a 10 casos, actividades o programas	4%
Más de 10 casos, actividades o programas			7,5%	
Competencias	•Valoración de las siguientes	Resultado de la prueba psicométrica aplicada a los 15	La puntuación a asignar por este	El que resulte

Predictor	Aspecto a evaluar dentro de cada predictor	Indicador	Criterio de valoración	Puntaje
gerenciales	competencias: Liderazgo y orientación hacia el trabajo en equipo. ▪ Pensamiento estratégico. ▪ Capacidad de toma de decisiones e iniciativa ▪ Capacidad de negociación y empatía ▪ Orientación hacia la producción de resultados. ▪ Creatividad e innovación. ▪ Capacidad de planificación. ▪ Capacidad de comunicación oral y escrita	candidatos en la fase de preselección.	predictor será calculada con las siguientes fórmulas: -Preselección de 15 candidatos: $[(Ro - Rmin) / (Rmax - Rmin)] * 30\%$ Donde: Rmax es el resultado de la prueba psicométrica obtenido por el aspirante que obtuvo la mayor calificación en esa prueba. Rmin es el resultado de la prueba psicométrica obtenido por el aspirante que obtuvo la menor calificación en esa prueba. Ro es el resultado de la prueba psicométrica obtenido por el aspirante a evaluar.	de aplicar la fórmula (30% máximo)

3. Fase de evaluación:

Las cinco personas candidatas que entraron en la fase de evaluación, deberán presentar copias digitales o físicas de constancia o declaración jurada, para acreditar sus conocimientos en gestión, evaluación, diseño o implementación de políticas sociales selectivas y en análisis de casos de reforma organizativa. La presentación de estas constancias, será requisito para mantener la valoración de los respectivos indicadores de experiencia, que se realizó en la fase de preselección. Si no se presentara alguna, no se reconocerá la experiencia asociada a este y se volverán a calcular los valores de los indicadores respectivos.

Existe la posibilidad de que, al no presentar los informes respectivos, un candidato obtenga un puntaje inferior a alguno que no hubiera sido seleccionado dentro de la nómina. Si esta situación se presentara, se deberán hacer las sustituciones requeridas en la conformación de la nómina.

Las cinco personas candidatas finalmente seleccionadas, se les aplicará una prueba psicométrica de liderazgo, la cual determinará las competencias gerenciales de cada candidato.

Las cinco personas candidatas seleccionadas, serán entrevistados individualmente por un panel entrevistador conformado por la Junta Directiva del Banco. Todos los miembros de la Junta Directiva calificarán a cada candidato.

Las personas candidatas que sean preseleccionadas, presentarán el día de la entrevista, los documentos físicos originales solicitados en la invitación a concurso para su confrontación con las copias.

La Junta Directiva (o a quien ésta designe), analizará la información remitida por los aspirantes que participen para el puesto y verificará que hayan cumplido con los requisitos establecidos en la presente base.

La persona que no presente la documentación completa durante el plazo de vigencia de la recepción de ofertas que acredite el cumplimiento de los requisitos, quedará excluida del proceso.

En la entrevista, a todas las personas candidatas se les realizarán las mismas preguntas. Antes de las entrevistas, se elaborará el cuestionario a utilizar en ellas, en el cual también se indicarán los puntajes asignados a cada pregunta y los criterios de calificación de las respuestas a cada pregunta.

Durante la entrevista, cada persona miembro de la Junta Directiva calificará la respuesta a cada pregunta y anotará la calificación en un formulario elaborado para ese propósito. La calificación general para asignar a cada candidato será el promedio de las calificaciones dadas por cada miembro de la Junta Directiva. Esta nota será una guía individual, que la Junta Directiva considerará para la toma de decisión.

La persona candidata seleccionada para ocupar el puesto de Gerente General, será la que la Junta Directiva, determine que es la persona idónea para el puesto, posterior a la revisión de la entrevista y deliberación del órgano colegiado, cuando así lo considere al menos 5 de sus miembros.

La Junta Directiva comunicará mediante acuerdo, el resultado de la selección del ocupante del puesto de Gerente General a la Dirección de Recursos Humanos, y adjuntará la minuta con los resultados de las evaluaciones de las entrevistas.

[1] Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda: Artículo 28.-... El gerente y los subgerentes serán nombrados por periodos de seis años y podrán ser reelegidos. Deberán tener, como mínimo, grado académico de licenciatura, o su equivalente, y amplio conocimiento y experiencia en Economía, Finanzas, Banca o Administración, y demostrada experiencia en problemas relativos al desarrollo económico y social del país.

[2] De acuerdo con el artículo 17 de dicha ley, ninguna persona podrá desempeñar, simultáneamente, en los órganos y las entidades de la Administración Pública, más de un cargo remunerado salarialmente. Asimismo, quienes desempeñen un cargo dentro de la función pública, no podrán devengar dieta alguna como miembros de juntas directivas o de otros órganos colegiados pertenecientes a órganos, entes y empresas de la Administración Pública.

De acuerdo con el artículo 18 de esa misma legislación, los gerentes de la Administración Pública no podrán ocupar simultáneamente cargos en juntas directivas; tampoco podrán figurar registralmente como representantes o apoderados de empresas privadas, ni tampoco participar en su capital accionario, personalmente o por medio de otra persona jurídica, cuando tales empresas presten servicios a instituciones o a empresas públicas que, por la naturaleza de su actividad comercial, compitan con ella. La prohibición de ocupar cargos directivos y gerenciales o de poseer la representación legal también regirá en relación con cualquier entidad privada, con fines de lucro o sin ellos, que reciba recursos económicos del Estado.

[3] Dicha norma se refiere en su génesis al nombramiento de los miembros de la Junta Directiva del BANHVI. No obstante, como el nombramiento de los gerentes queda sujeto a esas mismas disposiciones (de acuerdo con el artículo 28 párrafo tercero de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda) deben adaptarse en lo que racionalmente se aplica a esos puestos.

[4] Las declaraciones juradas autenticadas ante notario podrán constar en un solo documento y no se requiere que sean protocolizadas pero deben extenderse en papel de seguridad notarial.