



**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

Documento de

---

---

**BASES DE CONCURSO**  
**CAMBIO DE ESCALAFÓN**  
**OPERADOR INFORMÁTICO**

---

---

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Bases de Concurso Cambio de Escalafón | Nº. PÁG: 1 |
|---------------------------------------|------------|



**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

**ÍNDICE**

|  |          |
|--|----------|
| <b>I. PROCESO DE SELECCIÓN</b> .....               | <b>3</b> |
| 1. Consideraciones Generales .....                 | 3        |
| 2. Difusión, Comunicaciones y Notificaciones ..... | 3        |
| 3. Requisitos de los aspirantes .....              | 3        |
| 4. Metodología.....                                | 3        |
| 4.1. Etapa 1 – Evaluación de Desempeño .....       | 3        |
| 4.2. Etapa 2 – Prueba de Conocimiento .....        | 5        |
| 5. Nómina de postulantes calificados.....          | 5        |
| 6. Designación y asignación de destino .....       | 5        |
| <b>II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN</b> .....            | <b>6</b> |
| 7. Integración.....                                | 6        |
| 8. Fallos.....                                     | 6        |
| 9. Garantía para los concursantes .....            | 6        |
| CUADRO DE VALORACIÓN .....                         | 7        |
| PERFIL.....  | 8        |
| INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO .....         | 9        |
| RESPONSABLES: .....                                | 9        |

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Bases de Concurso Cambio de Escalafón | Nº. PÁG: 2 |
|---------------------------------------|------------|



**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

**I. PROCESO DE SELECCIÓN**

**1. Consideraciones Generales**

De acuerdo a lo dispuesto por Resolución de Gerencia General N°. \_\_\_\_/2016 de \_\_\_\_de\_\_\_\_de 2016, se llama a concurso de oposición y méritos para ocupar 1 cargo presupuestal de Operador Informático Escalafón D Grado 007, en el Departamento de Montevideo, según el mecanismo previsto en el Reglamento General de Cambio de Escalafón aprobado R.D. N° 27-8/2012 de fecha 29 de agosto de 2012.

**2. Difusión, Comunicaciones y Notificaciones**

Las bases y toda información de interés estarán a disposición en:

- ◆ Intranet Corporativa – Recursos Humanos – Selección y Desarrollo – Selección Interna.
- ◆ www.bps.gub.uy – “Concursos” - “Concursos Internos”

Será de estricta responsabilidad de los postulantes informarse de cada etapa.

**3. Requisitos de los aspirantes**

Se encuentran habilitados los funcionarios presupuestados y con contrato de función pública del Organismo que se hayan inscripto según Comunicado al Personal N° 24 y su rectificativa N° 24.1 de fecha 10.08.2016 y 11.08.2016 respectivamente, y hayan presentado los recaudos correspondientes.

**4. Metodología**

A efectos de la selección correspondiente, se realizarán las siguientes etapas, las cuales son obligatorias para continuar el proceso:

- ◆ Etapa 1: Evaluación de Desempeño
- ◆ Etapa 2: Prueba de Conocimientos

**4.1. Etapa 1 – Evaluación de Desempeño**

Se tendrá en cuenta la evaluación de desempeño de cada postulante de acuerdo a lo establecido en el Art. 4° del Reglamento de Cambio de Escalafón aprobado por R.D. 27-8/2012 de fecha 29.08.2012.

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Bases de Concurso Cambio de Escalafón | Nº. PÁG: 3 |
|---------------------------------------|------------|



**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

A los efectos de establecer el puntaje que corresponde:

- los funcionarios con puntaje menor a 3, no podrán concursar.
- los funcionarios cuya evaluación sea igual a 3, obtendrán 0 puntos.
- Los funcionarios habilitados para el cambio de escalafón, recibirán 1 punto por cada décimo por encima de 3 que obtengan, así hasta un total de 30 puntos, según el detalle del siguiente cuadro:

| Puntaje de Evaluación de desempeño |         |
|------------------------------------|---------|
| Evaluación Asignada                | Puntaje |
| 3                                  | 0       |
| 3,1                                | 1       |
| 3,2                                | 2       |
| 3,3                                | 3       |
| 3,4                                | 4       |
| 3,5                                | 5       |
| 3,6                                | 6       |
| 3,7                                | 7       |
| 3,8                                | 8       |
| 3,9                                | 9       |
| 4                                  | 10      |
| 4,1                                | 11      |
| 4,2                                | 12      |
| 4,3                                | 13      |
| 4,4                                | 14      |
| 4,5                                | 15      |
| 4,6                                | 16      |
| 4,7                                | 17      |
| 4,8                                | 18      |
| 4,9                                | 19      |
| 5                                  | 20      |
| 5,1                                | 21      |
| 5,2                                | 22      |
| 5,3                                | 23      |
| 5,4                                | 24      |
| 5,5                                | 25      |
| 5,6                                | 26      |
| 5,7                                | 27      |
| 5,8                                | 28      |
| 5,9                                | 29      |
| 6                                  | 30      |

Puntaje Máximo 30 puntos

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Bases de Concurso Cambio de Escalafón | Nº. PÁG: 4 |
|---------------------------------------|------------|



**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

- Cuando la suma del total de puntos obtenidos, una vez ponderados todos los factores evaluados, arroje un resultado con dos cifras después de la coma, se redondearán hasta el décimo inmediato inferior aquellas cifras con centésimos menores a 5, y al décimo inmediato superior, las cifras con centésimos iguales o mayores a 5.

#### 4.2. Etapa 2 – Prueba de Conocimiento

Se evaluará cada postulante para el cargo que aspira.

Es responsabilidad del Tribunal interviniente el diseño, administración y evaluación de la prueba, así como la sugerencia del material de estudio.

La prueba se calificará reservando la identidad del concursante, a cuyos efectos se dispondrán los métodos de estilo.

|                |           |
|----------------|-----------|
| Puntaje Máximo | 70 puntos |
|----------------|-----------|

#### 5. Nómina de postulantes calificados

A los efectos de determinar la nómina final de los aspirantes calificados, se realizarán 2 rankings, uno para funcionarios presupuestados y otro para contratos de función pública. Los cargos a proveer se cubrirán en primera instancia con los funcionarios presupuestados, y en caso de persistir vacantes podrán ser ocupadas por funcionarios cuyo vínculo con el Organismo sea mediante contrato de función pública. Para determinar el ranking se considerará la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los factores evaluados.

#### 6. Designación y asignación de destino

El funcionario seleccionado será designado por Directorio en el cargo a proveer y asignado por la Gerencia General a la unidad organizativa correspondiente, de acuerdo a los requerimientos de los servicios.

El cargo a proveer estará destinado a cubrir necesidades en el Departamento de Montevideo. Si el postulante reside en el interior del país, no tendrá derecho al cobro de viáticos o cualquier compensación adicional.

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Bases de Concurso Cambio de Escalafón | Nº. PÁG: 5 |
|---------------------------------------|------------|



**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

**II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN**

La evaluación de los concursantes estará a cargo del Tribunal de Concurso, ajustándose al "Reglamento de Actuación para los Tribunales de Concursos" aprobado por R.D N° 40-6/2012 de fecha 05.12.2012.

**7. Integración**

El Tribunal de Concurso estará integrado por 3 miembros titulares y 2 suplentes, designados por Gerencia General, uno de los cuales lo presidirá. La Gerencia de Selección y Desarrollo será responsable de proporcionar la asistencia técnica que el Tribunal requiera.

Por razones fundadas y mediante presentación por escrito ante Gerencia General, cualquiera de los concursantes podrá recusar a uno o más miembros del Tribunal designado. La recusación deberá presentarse antes de iniciar el proceso de concurso.

**8. Fallos**

El Tribunal de Concurso deberá efectuar un informe detallado estableciendo los criterios de valoración que se aplicaron en las diferentes etapas del proceso; asimismo, deberá efectuar una valoración de los resultados finales del mismo

El Tribunal está facultado, en cualquier instancia, para solicitar información o documentación ampliatoria, así como admitir otros medios de prueba, cuya idoneidad quedará a juicio de sus integrantes.

Los fallos serán inapelables para los concursantes y constituirán un asesoramiento para el Directorio, el cual podrá, por razones fundadas y mediante votación especial, adoptar las decisiones que estime más convenientes para la Institución.

**9. Garantía para los concursantes**

Los concursantes podrán nombrar un delegado, a efectos de representarlos en los procedimientos de evaluación seguidos por el Tribunal de Concurso, dentro de los 5 días hábiles siguientes al cierre de la inscripción al llamado.

En ningún caso este representante podrá ser postulante en el concurso respectivo. La representación deberá contar con la conformidad como mínimo del 50 % más 1 de los postulantes al llamado respectivo.

El mencionado representante podrá participar de las reuniones del Tribunal de Concurso con voz pero sin voto.

En caso de no efectuarse la designación, podrá la A.T.S.S. nombrar uno, con las mismas facultades y limitaciones, salvo que el 50% más 1 de los concursantes se manifieste en contrario, pudiendo ATSS en dicho caso, hacer otro nombramiento.

Por razones fundadas, y mediante presentación por escrito ante el Directorio, cualquiera de los concursantes podrá recusar al delegado - designado por los mismos o, en su defecto, al designado por ATSS- dentro de los cinco días de la comunicación de la designación.

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Bases de Concurso Cambio de Escalafón | Nº. PÁG: 6 |
|---------------------------------------|------------|



**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

**CUADRO DE VALORACIÓN**

| ETAPAS                      | PUNTAJE       |
|-----------------------------|---------------|
| 1) Evaluación del Desempeño | 30            |
| 2) Prueba de Conocimientos  | 70            |
|                             | <b>Máximo</b> |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b>        | <b>100</b>    |



**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

**PERFIL**

|   |
|---|
| <b>DENOMINACIÓN DEL CARGO: Operador Informático</b>   |
| <b>CANTIDAD DE CARGOS: 1</b>  |
| <b>1. OBJETIVO:</b> Realizar tareas vinculadas a la prestación de Servicios de Infraestructura Tecnológica y Operaciones.   |
| <b>2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:</b>   |
| <b>2.1. PLANIFICACIÓN:</b> Incluye responsabilidad de programación sobre el puesto en plazos cortos.  |
| <b>2.2. DIRECCIÓN:</b> No incluye tareas de dirección y/o supervisión.  |
| <b>2.3. EJECUCIÓN:</b> Las tareas son de baja complejidad.  |
| - Realizar actividades vinculadas a los roles de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Operador de Infraestructura</li> <li>- Apoyo Técnico</li> <li>- Administración y soporte de Ofimática y Micros.</li> </ul>   |
| - Cumplir las normas y reglamentos establecidos por el servicio.  |
| - Cumplir con toda otra actividad afín que le sea encomendada por sus jerarquías.   |
| <b>2.4. CONTROL:</b> Incluye tareas de control, evaluación de procedimientos y resultados del trabajo propio.   |
| - Controlar la disponibilidad de las aplicaciones u otro software y hardware vinculado a su rol.  |
| - Controlar todos los elementos de infraestructura.   |
| - Controlar los procesos productivos, de aplicaciones y los de respaldos.   |
| - Controlar disponibilidad del ambiente y continuidad en la prestación del Servicio.  |
| <b>3. REQUISITOS: <sup>1</sup></b>  |
| <b>3.1. EDUCACIÓN FORMAL: (Excluyente)</b>  |
| - Bachillerato Completo o su equivalente C.E.T.P.   |
| - Título de Tecnicatura de Redes y Software expedido por CETP, o certificados vinculados a la Administración de Redes Windows/Linux o Infraestructura Windows/Linux (120 horas como mínimo con examen de aprobación) o avance aprobado de un año lectivo o equivalente en créditos de Carreras Informáticas dictadas en Institutos Públicos o Privados. |
| <b>3.2. CONOCIMIENTOS: <sup>2</sup></b>   |
| - Buenos sobre Administración y/o Operación de Sistemas, o de componentes de Red, en ambiente de múltiples servidores.  |
| - Buenos sobre normas de conducta en la función pública.  |
| - Básicos sobre diferentes sistemas operativos de servidores y de redes.  |
| - Básicos sobre planificación y programación de actividades.  |
| - Básicos de Administración y/o Operación de componentes de Centro de Impresión.  |
| - Básicos sobre las normas que regulan la actuación administrativa.   |
| <b>3.3. RASGOS PERSONALES:</b>  |
| - Buen nivel atencional   |
| - Capacidad de organización y de control  |
| - Capacidad de análisis   |
| - Capacidad de razonamiento lógico  |
| - Actitud favorable para el trabajo en equipo   |
| - Relacionamiento interpersonal   |
| - Estabilidad emocional   |
| - Ajuste a las normas ético- laborales  |
| - Responsabilidad y dedicación  |

<sup>1</sup> Los requisitos son no excluyentes, excepto que se explicita lo contrario.

<sup>2</sup> **Muy buenos:** Conocimientos que le permitan resolver situaciones complejas y/o específicas (Alta).

**Buenos:** Conocimientos que permitan resolver problemas de mediana complejidad (Medio).

**Básicos:** Nociones que permitan resolver problemas sencillos y programados (Básico).

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Bases de Concurso Cambio de Escalafón | Nº. PÁG: 8 |
|---------------------------------------|------------|





**Banco de Previsión Social**  
**GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS**  
**SELECCIÓN Y DESARROLLO**

**INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO**

| TITULARES  | SUPLENTES  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Presidente: Gabriel Parallada</b></li><li>• <b>Luis Arregui</b></li><li>• <b>Cecilia Méndez</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Gianni Faruolo</b></li><li>• <b>Marcel Leao</b></li></ul> |

**RESPONSABLES:**

- ◆ **Aprobación:** Gerencia General
- ◆ **Coordinación y Revisión:** Gerencia de Recursos Humanos
- ◆ **Elaboración y Ejecución:** Gerencia de Recursos Humanos  
Gerencia de Selección y Desarrollo

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Bases de Concurso Cambio de Escalafón | Nº. PÁG: 9 |
|---------------------------------------|------------|



GERENCIA GENERAL

---

Montevideo, 18 de octubre de 2016.-

**RESOLUCIÓN N° 381/2016**  
**Bases de Concurso –Operador Informático**  
**Cambio de Escalafón**

---

**VISTO:** lo dispuesto en el Reglamento de Cambio de Escalafón, aprobado por R.D. N° 27-8/2012 de fecha 29.08.2012;

**RESULTANDO:** I) que en cumplimiento de la disposición citada precedentemente, se procedió a publicar el Comunicado al Personal Nos. 24 y 24.1, con fecha 10.08.2016 y 11.08.2016 respectivamente, inscribiéndose 4 funcionarios presupuestados y 1 en régimen de contrato de función pública, para cubrir 1 cargo presupuestal de Operador Informático, Escalafón D –Grado 007;

II) que como el número de funcionarios inscriptos es mayor a los cargos vacantes, de acuerdo al mecanismo previsto en el numeral 9 del Reglamento mencionado en el VISTO, se deberá efectuar concurso de oposición y méritos;

**CONSIDERANDO:** que la Gerencia Selección y Desarrollo dependiente de Gerencia de Recursos Humanos, elaboró el documento Bases de Concurso Cambio de Escalafón Operador Informático, Escalafón D- Grado 007;

**ATENTO:** a lo expuesto precedentemente;

**LA GERENCIA GENERAL DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL,**

**R E S U E L V E:**

- 1º) **APRÚEBASE EL DOCUMENTO “BASES DE CONCURSO OPERADOR INFORMÁTICO, ESCALAFÓN D – GRADO 007, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.**
- 2º) **DÉSE CUENTA A DIRECTORIO.-**

- 3°) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-**

**MIGUEL BRITOS SARTORI  
GERENTE GENERAL**

/jmg 2016/129443