



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Documento de

BASES DE CONCURSO
CAMBIO DE ESCALAFÓN
PROFESIONAL II ENFERMERA

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

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

ÍNDICE

I. PROCESO DE SELECCIÓN	3
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
II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN	6
7. Integración.....	6
8. Fallos.....	6
9. Garantía para los concursantes	6
CUADRO DE VALORACIÓN	7
PERFIL.....	8
INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO	10
RESPONSABLES:	10

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

I. PROCESO DE SELECCIÓN

1. Consideraciones Generales

De acuerdo a lo dispuesto por Resolución de Gerencia General N°. ____/2017 de ____ de ____ de 2017, se llama a concurso de oposición y méritos para ocupar 1 cargo presupuestal de Profesional II Enfermera A Grado 011 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° 19 de fecha 07.09.2017 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.

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE 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

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

5,9	29
6	30

Puntaje Máximo	30 puntos
-----------------------	------------------

- 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.

En caso de igualdad de puntaje entre los aspirantes se ordenará la definición de su lugar en el ranking de acuerdo a quién haya obtenido mayor puntaje en la prueba de conocimientos.

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.

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE 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. Tanto titulares como suplentes podrán actuar en todas las instancias del concurso.

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.

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

CUADRO DE VALORACIÓN

ETAPAS	PUNTAJE
1) Evaluación del Desempeño	30
2) Prueba de Conocimientos	70
	Máximo
PUNTAJE TOTAL	100

Archivo: Bases de Concurso Cambio de Escalafón	Nº. PÁG: 7
--	------------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

PERFIL

DENOMINACIÓN DEL CARGO: Profesional II Enfermera
CANTIDAD DE CARGOS: 1
<p>1. OBJETIVO DEL CARGO: Ejercer actividades de planeamiento, coordinación, orientación y ejecución de procedimientos de enfermería con el fin de promover y preservar, recuperar y rehabilitar la salud individual y colectiva.</p>
<p>2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:</p> <p>2.1 PLANIFICACIÓN: Incluye responsabilidad de programación sobre el puesto en plazos cortos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar el plan de trabajo, observando la programación establecida. <p>2.2 DIRECCIÓN: El puesto incluye dirección técnica de otros puestos de trabajo en su Sector y en su turno.</p> <p>2.3 EJECUCIÓN: Las tareas son de mediana responsabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibir pacientes e identificar las necesidades de enfermería por medio de entrevistas y observaciones sistematizadas. - Prestar asistencia directa de enfermería a pacientes complejos. - Promover la adaptación del paciente interno y externo al ambiente hospitalario en las fases de admisión, alta y a los métodos terapéuticos que le son aplicados. - Registrar las observaciones y hechos verificados en relación con el paciente, anotándolos en la Historia Clínica, la ficha del consultorio externo e informes de enfermería, así como todas las acciones realizadas en relación al proceso de atención de enfermería (valoración, diagnóstico de enfermería, ejecución y evaluación). - Colaborar en el planeamiento, ejecución y evaluación de la educación sanitaria del grupo de beneficiarios y sus familias. - Educar a los usuarios en la conservación de la salud y prevención de enfermedades. - Participar en el planeamiento y la ejecución de la capacitación en servicio. - Participar en las reuniones promovidas por el responsable de la Unidad. - Asegurar la atención del beneficiario y su familia en forma eficiente y oportuna. - Cumplir y hacer cumplir las órdenes del servicio y reglamentación de la Unidad. - Administrar el uso adecuado de los recursos materiales en el desempeño de su función. - Cumplir con toda otra actividad afín que le sea encomendada por sus jerarquías. <p>2.4 CONTROL: Incluye tareas de control y evaluación operativa y de los resultados de otros puestos de trabajo aunque no dependan jerárquicamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisar el trabajo del equipo de enfermería cuando le sea requerido.
<p>3. REQUISITOS¹</p> <p>3.1. EDUCACIÓN FORMAL: (Excluyente)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Título Universitario de Licenciado en Enfermería expedido por la Universidad de la República o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura y debidamente registrados en el Ministerio de Salud Pública. <p>3.2. CONOCIMIENTOS²:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muy buenos sobre las prácticas profesionales de su especialidad. - Muy buenos sobre atención de usuarios / pacientes. - Muy buenos sobre normas de conducta en la función pública. - Muy buenos sobre las normas legales y reglamentarias del MSP que regulan la actuación

¹ Los requisitos no son excluyentes, excepto que se explicita lo contrario

² Grado de dominio:

Muy Buenos: Conocimientos que permitan resolver situaciones complejas y/o específicas (Alta).

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

Básicos: Nociones que permiten resolver problemas sencillos o programados (Básico).

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

relacionada con su actividad.

- Muy buenos sobre las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de las prestaciones asistenciales que brinda el Organismo en las diferentes ramas.
- Buenos sobre las normas legales y reglamentarias que regulan la actuación administrativa en el BPS.
- Buenos sobre administración de recursos humanos y materiales.
- Buenos sobre gestión de calidad y evaluación de resultados.
- Buenos sobre Ofimática (Windows – Word – Excel - Outlook).

3.3. RASGOS PERSONALES:

- Capacidad analítica
- Capacidad de organización y planificación
- Capacidad de control
- Capacidad para la toma de decisiones
- Actitud favorable para trabajar en forma ordenada y con procedimientos establecidos
- Excelente memoria de datos clínicos
- Nivel atencional
- Capacidad para orientar técnicamente y motivar recursos humanos
- Actitud favorable hacia el aprendizaje y la transferencia de conocimientos
- Amabilidad
- Empatía
- Capacidad para trabajar bajo presión
- Estabilidad emocional
- Ajuste a las norma ético laborales
- Responsabilidad, seguridad y dedicación.

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

TITULARES	SUPLENTE
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Graciela Estevez• Mónica Krause• Julio Fleitas	<ul style="list-style-type: none">• Susana Zapiraín• Mariana Hauret

RESPONSABLES:

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

Archivo: Bases de Concurso Cambio de Escalafón	Nº. PÁG: 10
--	-------------



GERENCIA GENERAL

Montevideo, 27 de Setiembre de 2017.-

**RESOLUCIÓN N° 339/2017
BASES DE CONCURSO CAMBIO DE ESCALAFÓN
Profesional II Enfermera**

VISTO: lo dispuesto en el Reglamento de Cambio de Escalafón, aprobado por R.D. N° 27-8/2012, de fecha 29/Agosto/2012;

RESULTANDO: I) que en cumplimiento de la disposición citada precedentemente, se procedió a publicar el Comunicado al Personal N° 19, de fecha 07/Setiembre/2017, para cubrir 1 cargo presupuestal de Profesional II Enfermera, Escalafón "A", Grado 011;

II) que como el número de funcionarios inscriptos es mayor al cargo vacante, de acuerdo al mecanismo previsto en el numeral 9 del Reglamento mencionado en el Visto de la presente resolución, se deberá efectuar concurso de oposición y méritos;

CONSIDERANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo, dependiente de Gerencia Recursos Humanos, eleva el documento "Bases de Concurso Cambio de Escalafón Profesional II Enfermera", Escalafón "A", Grado 011;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

LA GERENCIA GENERAL DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL,

R E S U E L V E:

- 1º) **APRUÉBASE EL DOCUMENTO "BASES DE CONCURSO CAMBIO DE ESCALAFÓN PROFESIONAL II ENFERMERA", ESCALAFÓN "A", GRADO 011, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-**
- 2º) **DÉSE CUENTA A DIRECTORIO.-**
- 3º) **COMUNÍQUESE A GERENCIA PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-**

**MIGUEL BRITOS SARTORI
GERENTE GENERAL**

rg/2017-28-1-114684