



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

Documento de

**BASES DE CONCURSO
CAMBIO DE ESCALAFÓN
PROFESIONAL I ARQUITECTO**

Archivo: Bases

Nº. PAG: 1

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

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	Nº. PAG: 2
----------------	------------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

I. PROCESO DE SELECCIÓN

1. Consideraciones Generales

De acuerdo a lo dispuesto por Resolución de Gerencia General N°. 210/2014 de 23 de junio de 2014, se llama a concurso de oposición y méritos para ocupar 1 cargo presupuestado de Profesional I Arquitecto Escalafón A Grado 013 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 – Todo Recursos Humanos – Concursos.
- ◆ 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° 1 y su rectificativa, ambos con fecha 02. 01.2014, 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	Nº. PÁG: 3
----------------	------------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

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

Archivo: Bases	Nº. PAG: 4
----------------	------------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

- 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 ranking, uno para funcionarios presupuestados y otro para contratos de función pública. Los cargos a proveer se cubrirán en primera instancia con los funcionarios presupuestados; 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, 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	Nº. PÁG: 5
----------------	------------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

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 del cierre de la inscripción al llamado.

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 la Gerencia General, 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	Nº. PÁG: 6
----------------	------------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

CUADRO DE VALORACIÓN

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

Archivo: Bases	Nº. PAG: 7
----------------	------------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

PERFIL

DENOMINACIÓN DEL CARGO: Profesional I Arquitecto
CANTIDAD DE CARGOS: 1
<p>1. OBJETIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyectar y construir planos, restaurar, reconvertir, y diseñar los existentes así como cumplir con las formalidades administrativas y legales y dirigir la ejecución de las obras garantizando que estas sean de seguridad. - Coordinar con Organismos Públicos y Empresas Privadas, los requerimientos constructivos de las soluciones habitacionales para jubilados y pensionistas del BPS, atendiendo sus necesidades y las del Instituto.
<p>2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:</p> <p>2.1. PLANIFICACIÓN: Incluye responsabilidad de programación sobre el puesto a corto y mediano plazo.</p> <p>2.2. DIRECCIÓN: No incluye tareas de dirección y/o supervisión.</p> <p>2.3. EJECUCIÓN: Las tareas son de mediana complejidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar y calcular estructuras. - Asesorar sobre costo y tiempo que se invertirá en las obras, teniendo en cuenta las reglamentaciones vigentes y los estilos arquitectónicos del lugar. - Organizar y acondicionar espacios en forma adecuada a la actividad que en ellos se cumpla y a las condiciones económicas que permitan su realización. - Reciclar oficinas, planeando reformas de acuerdo a estructuras que éstas ya posean. - Preparar planos detallados y especificaciones para uso de los encargados de la construcción. - Atender y asesorar a usuarios internos o externos para evacuar consultas sobre trámites específicos atinentes a sus tareas. - Analizar los presupuestos de las empresas contratistas y asesorar sobre su adjudicación. - Confeccionar las memorias descriptivas y los recaudos para las licitaciones, y en aquellos situaciones que se consideren necesarias. - Colaborar en distintos equipos de trabajo a requerimiento de su superior, así como para estructurar la información relevada con miras a su sistematización. - Establecer parámetros para rendimientos de mano de obra de los diversos sistemas constructivos (tradicionales y no tradicionales) existentes en plaza. - Estudiar y analizar recaudos y documentación complementaria de proyecto previo a las Recepciones Provisorias y Definitivas. - Efectuar informes dentro del área de su competencia, por iniciativa o a solicitud de las jerarquías. - Estudiar y evaluar informes técnicos elaborados por arquitectos externos contratados por el Instituto. Asesores de Obra. - Tasar inmuebles según los requerimientos del Instituto. - Proponer soluciones a las patologías presentes en las viviendas del Programa Soluciones Habitacionales en ciertos casos, y en otros evaluar diagnóstico y procedimientos indicados por empresas especializadas contratadas a tales efectos. - Aplicar normas, reglamentos y demás disposiciones legales vigentes. - Cumplir las normas y reglamentos establecidos por el servicio. - Cumplir con toda otra actividad afín que le sea encomendada por sus jerarquías. <p>2.4. CONTROL: Incluye tareas de control, evaluación de procedimientos y resultados del trabajo propio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigilar las obras en general para asegurarse que se estén realizando de acuerdo con las especificaciones del contrato. - Controlar el cumplimiento de los cronogramas de obra. - Realizar el seguimiento de los trabajos contratados con empresas privadas y/o Ministerio de Transporte y Obras Públicas. - Realizar seguimiento de obras para establecer rendimientos de mano de obra en emprendimientos de diversa envergadura.

Archivo: Bases

Nº. PÁG: 8



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

- Ejecutar mediciones de rendimientos de mano de obra en trabajos de construcción.
- Hacer cumplir la normativa en cuanto a la protección de incendios de los complejos de viviendas propiedad del BPS.
- Controlar vicios constructivos a las empresas constructoras de los edificios de viviendas, en el marco de la Responsabilidad Decenal.

3. REQUISITOS: ¹**3.1. EDUCACIÓN FORMAL: (Excluyente)**

- Título Universitario de Arquitecto expedido por la Universidad de la República o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura.

3.2. CONOCIMIENTOS: ²

- Muy buenos sobre planificación y programación de actividades.
- Muy buenos sobre normas de conducta en la función pública.
- Muy buenos sobre normas legales, reglamentarias y normativas internas que regulan las prestaciones sociales, los servicios que brinda el Organismo, así como la materia disciplinaria de sus funcionarios.
- Muy buenos sobre normas específicas Nacionales y Municipales (IMM) que regulan las obras edilicias.
- Muy buenos en formulación, diseño, ejecución y evaluación de proyectos.
- Muy buenos en dirección y gerenciamiento en obras civiles (arquitectura, estructura e infraestructura edilicia).
- Muy buenos sobre los diversos sistemas constructivos tradicionales y no tradicionales existentes en plaza para valoración rendimientos de mano de obra.
- Muy buenos sobre tasaciones de vivienda.
- Buenos sobre las normas legales y reglamentarias que regulan la actuación administrativa.
- Buenos de Ofimática (Windows, Word, Excel y Outlook).
- Buenos sobre la ley de aportes de la Construcción (Ley 14.411).
- Buenos sobre patologías de la construcción.
- Buenos sobre presupuestación de obras.
- Buenos sobre trabajo en equipo.
- Buenos en atención al público.
- Buenos en gestión de calidad y evaluación de resultados.
- Buenos en negociación.
- Buenos en la reglamentación del TOCAF (proceso del gasto).

3.3. RASGOS PERSONALES:

- Capacidad de observación y control
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de planificación y organización
- Buen manejo de datos cuantitativos
- Creatividad
- Toma de decisiones
- Capacidad de supervisión
- Buen relacionamiento interpersonal
- Trabajo en equipo
- Estabilidad emocional
- Estricto ajuste a las normas ético laborales
- Responsabilidad y dedicación

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

² Muy buenos: Conocimientos que le permitan resolver situaciones complejas y/o específicas (analiza y define).

Buenos: Conocimientos que permitan resolver problemas de mediana complejidad (adapta y aplica).

Básicos: Conocimientos que le permitan resolver problemas sencillos y programados.

Archivo: Bases

Nº. PAG: 9



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

TITULARES	SUPLENTE
<ul style="list-style-type: none">• Alberto Jassid• Ana Machado• Verónica Severi	<ul style="list-style-type: none">• Carolina Muiño• Ma. José Bobes

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	Nº. PAG: 10
----------------	-------------



GERENCIA GENERAL

Montevideo, 23 de junio de 2014.-

RESOLUCION N° 210/2014

**Bases de Concurso Profesional I Arquitecto
Cambio de Escalafón
APROBACIÓN**

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

RESULTANDO: 1) que en cumplimiento de la disposición citada precedentemente, se procedió a publicar el Comunicado al Personal N° 1 y su rectificativa, ambos con fecha 02. 01.2014, inscribiéndose 3 funcionarios presupuestados y 2 en régimen de contrato de función pública, para cubrir 1 cargo presupuestal de Profesional I Arquitecto, Escalafón A Grado 013;

1) que como el número de funcionarios presupuestados 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 Recursos Humanos, elaboró el documento Bases de Concurso Cambio de Escalafón Profesional I Arquitecto, Escalafón A Grado 013;

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 PROFESIONAL I ARQUITECTO, ESCALAFÓN A GRADO 013, EL QUE

LUCE DE FS. 1 A 10 DE ESTAS ACTUACIONES Y SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.

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

***Cra. ANAHI SOSA AMONTE
GERENTE GENERAL***

/abb2014/66073

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Oficina Actuante:	840 Dpto Unidad Apoyo Administrativo - GGEN
Fecha:	23/06/2014 12:37:04
Tipo:	Autorizar

GERENCIA GENERAL

Montevideo, 23 de junio de 2014.-

Resolución N° 210.2014 Bases Concurso Profesional I Arquitecto. Cambio de Escalafón.

CRA ANAHI SOSA AMONTE

GERENTE GENERAL

Archivos Adjuntos		
#	Nombre	Convertido a PDF
1	2014-28-1-066073-210.2014 - BASES Prof. I ARQUITECTO.doc	Sí

Actuante:
Gianella Ruggiero

Pase a Firma
Anahi Sosa, Cra.

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Fecha:	23/06/2014 15:32:49
Tipo:	AG - Constancia Pase a Firma

AG - Constancia de Firma.

Firmantes		
Anahi Sosa, Cra.	23/06/2014 15:32:48	Avala el documento

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Oficina Actuante:	840 Dpto Unidad Apoyo Administrativo - GGEN
Fecha:	24/06/2014 15:49:02
Tipo:	Comunicar

GERENCIA GENERAL

Montevideo, 24 de junio de 2014.-

*Habiéndose dado cuenta a Directorio y efectuado las comunicaciones de or
la Gerencia de Recursos Humanos.*

gr

Firmante:
Gianella Ruggiero

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Oficina Actuante:	1263 Sub Gerencia General - GGEN
Fecha:	25/06/2014 17:43:22
Tipo:	Comunicar

Atento a lo dispuesto por RGG 210/2014 de fs. 19 y 20, pase a Gerencia Recursos Humanos para su intervención.

Anibal Blanco

Sub Gerente General

Firmante:
Anibal Blanco

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Oficina Actuante:	904 Gcia. Recursos Humanos - GRHU
Fecha:	26/06/2014 10:00:49
Tipo:	Comunicar

Pase a la Gerencia de Selección y Desarrollo.

Actuante:
Marina Plassaras

Pase a Firma
Mercedes Rodriguez, Cra.

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Fecha:	27/06/2014 11:21:28
Tipo:	AG - Constancia Pase a Firma

AG - Constancia de Firma.

Firmantes		
Mercedes Rodriguez, Cra.	27/06/2014 11:21:26	Avala el documento

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Oficina Actuante:	904 Gcia. Recursos Humanos - GRHU
Fecha:	27/06/2014 16:05:39
Tipo:	Comunicar

A Gerencia de Selección y Desarrollo.

Firmante:
Marina Plassaras

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Oficina Actuante:	990 Selección y Desarrollo - GRHU
Fecha:	30/06/2014 10:46:01
Tipo:	Informar

A Selección y Promoción a efectos de iniciar el proceso de concurso.

Actuante:
Maria Fernanda Martins Tournier

Pase a Firma
Alicia Diaz

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Fecha:	30/06/2014 11:48:28
Tipo:	AG - Constancia Pase a Firma

AG - Constancia de Firma.

Firmantes		
Alicia Diaz	30/06/2014 11:48:27	Avala el documento

BPS	EXPEDIENTE N°
	2014-28-1-066073
Oficina Actuante:	990 Selección y Desarrollo - GRHU
Fecha:	30/06/2014 13:15:25
Tipo:	Informar

A Selección y Promoción

Firmante:
Maria Fernanda Martins Tournier