



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

Documento de

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE SECTOR PROFESIONAL
ARQUITECTURA
ESCALAFÓN "A" – GRADO 020

Versión 00



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

INDICE

I - PROCESO DE SELECCIÓN 3

- 1. Consideraciones Generales 3
- 2. Convocatoria - Difusión - Comunicaciones - Notificaciones..... 3
- 3. Requisitos de los aspirantes..... 3
- 4. Metodología 3
- 4.1 Antecedentes 4
- 4.2 Prueba de Conocimientos 4
- 4.3 Evaluación Psicolaboral 5
- 4.4 Presentación de un trabajo..... 5
- 4.5 Entrevista..... 5
- 5. Deméritos y sanciones 5
- 6. Nómina de postulantes calificados 6
- 7. Designación y Asignación de destino 6

II - TRIBUNAL DEL CONCURSO 7

- 8. Integración del Tribunal del Concurso 7
- 9. Fallos del Tribunal 7
- 10. Garantía para los concursantes..... 7

III - CRITERIOS DE VALORACIÓN..... 8

- 11. Evaluación de Antecedentes 8
- 11.1 Experiencia laboral 8
- 11.2 Formación..... 8
- 11.2.1 Formación curricular 9
- 11.2.2 Formación no Curricular 9

ANEXO I - CUADRO DE VALORACIÓN..... 10

ANEXO II – PERFIL 11

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO 14

RESPONSABLES 14



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

I - PROCESO DE SELECCIÓN

1. Consideraciones Generales

De acuerdo a lo dispuesto por R.D. ---- /2016 del --/--/2016, las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Gerente de Sector Profesional para Arquitectura, Escalafón "A", Grado 020, dependiente de la Gerencia de Administración.

Esc.	Grado	Denominación	Unidad		Habilitados	
					Esc.	Grados
A	020	Gerente de Sector Profesional	Arquitectura	GADM	A	013 a 019

2. Convocatoria - Difusión - Comunicaciones - Notificaciones

La convocatoria para dicho llamado, se efectuará a través de publicaciones en el Diario Oficial y por Comunicado al Personal, en forma tal que asegure su conocimiento por parte de todos los funcionarios.

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

- ◆ Intranet Corporativa – Todo Recursos Humanos – Concursos – Concursos por Cargo
- ◆ www.bps.gub.uy – “Concursos” - “Concursos Internos”

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

3. Requisitos de los aspirantes

El cargo objeto del llamado podrá ser concursado entre los funcionarios presupuestados que revistan en el escalafón y grado especificado en el cuadro precedente en el ítem 1, y cumplan con lo establecido en el Perfil - Anexo II.

4. Metodología

Para la provisión del cargo se procederá según las siguientes etapas, las cuales son obligatorias para continuar el proceso:

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

La sumatoria de las etapas 1 y 2, será de carácter eliminatorio, debiendo alcanzar el puntaje correspondiente al 60% de la suma de ambas.

- ◆ Etapa 3: Evaluación Psicolaboral
- ◆ Etapa 4: Presentación de un Trabajo
- ◆ Etapa 5: Entrevista

Las etapas 2 y 4 se calificarán reservando la identidad del concursante, a cuyos efectos se dispondrán los métodos de estilo.



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

4.1 Antecedentes

Los postulantes que cumplan con lo establecido en el punto 3 de las Bases, deberán presentar ante la Sección Reclutamiento, Selección y Promoción dependiente de la Gerencia de Área Recursos Humanos, en los plazos que se establezcan, los siguientes recaudos:

- ◆ Título Universitario de Arquitecto expedido por la Universidad de la República o títulos equivalentes de la Udelar o de Universidades Privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura.
- ◆ Constancia de Estudios de formación curricular
- ◆ Constancia de Estudios de formación no curricular
- ◆ Experiencia laboral.

El cumplimiento de los requisitos se tomará a la fecha de cierre del período de inscripción.

El postulante declarará en los formularios, los conceptos establecidos según corresponda, debiendo adjuntar la documentación probatoria en fotocopias¹ (numeradas correlativamente), las que serán chequeadas contra los originales en el momento de su presentación. El no cumplimiento de este requisito hará que la misma no sea considerada para su valoración.-

Será responsabilidad del concursante la veracidad de los datos aportados, la inexactitud de la información será causal de eliminación del proceso.

La inscripción estará sujeta a la ratificación correspondiente por el Tribunal actuante

Toda información tendrá carácter de Declaración Jurada, y los alcances del Artículo 239 del Código Penal².

Puntaje Máximo	24 puntos
----------------	-----------

4.2 Prueba de Conocimientos

Se evaluará a cada postulante para el cargo al que aspira.

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

Puntaje Máximo	36 puntos
----------------	-----------

¹ En los casos que se aporte documentación probatoria de la información declarada, se deberá establecer, en la columna del formulario donde se detalla la misma, el Número de folio que corresponde.

² Art. 239 (Falsificación ideológica por un particular) – “El que con motivo del otorgamiento de un documento público ante un funcionario público, prestare una declaración falsa sobre su identidad o estado o cualquier otra circunstancia de hecho, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión”.



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

4.3 Evaluación Psicolaboral

A través de las pruebas psicolaborales se estudiarán y analizarán las aptitudes, intereses y rasgos de personalidad de los postulantes, con relación al perfil del cargo, evaluando su nivel de adecuación al mismo.

Para aquellos casos en que los aspirantes hayan realizado otras pruebas psicolaborales dentro de un período de 2 años anteriores a la fecha de cierre de la inscripción, o posteriores a esta fecha; el Equipo de Psicólogos podrá remitirse al material del concursante a disposición y podrá aplicar las técnicas necesarias para complementar esa información, de acuerdo a las características del perfil que figura en estas Bases.

Puntaje Máximo	20 puntos
----------------	-----------

4.4 Presentación de un trabajo

Cada concursante deberá realizar un trabajo en forma presencial, cuyo tema será proporcionado por el Tribunal del Concurso, al momento de realizarse el mismo.

Puntaje Máximo	10 puntos
----------------	-----------

4.5 Entrevista

El Tribunal del Concurso entrevistará a los postulantes, a los fines de complementar la información obtenida de las etapas anteriores y específicamente del trabajo presentado, así como en aquellos aspectos que se consideren relevantes al cargo.

Puntaje Máximo	10 puntos
----------------	-----------

5. Deméritos y sanciones

Se abatirán porcentualmente del puntaje total los deméritos y las sanciones – a la fecha de cierre del período de inscripción - aplicados por las jerarquías correspondientes durante los últimos cinco años de actuación, evaluándose de acuerdo a la siguiente escala:

◆ Observación escrita		2 %
◆ Suspensiones	De 1 a 10 días	4 %
	De 11 a 30 días	8 %
	De 31 a 59 días	12 %
	De 60 a 90 días	20 %
	De más de 90 días	30 %

Los funcionarios que se encuentren sometidos a un procedimiento disciplinario, a la fecha de provisión del cargo, en caso de lograr el puntaje necesario para obtenerlo, no podrán acceder a éste hasta que no haya recaído resolución de la jerarquía correspondiente.

En estos casos se reservará la asignación del cargo, el que quedará sujeto al abatimiento en el puntaje, en caso de estipularse sanción y teniendo en cuenta la reubicación en el orden de prelación resultante del mismo (Fuente: Resolución Directorio 39-3/99 del 01.12.99).



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

6. Nómina de postulantes calificados

A los efectos de determinar la nómina final de los aspirantes calificados, se considerará la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los factores evaluados, requiriéndose como mínimo de aprobación el 60% del total del puntaje, estableciéndose un ranking. En caso de igualdad de puntaje entre los aspirantes se sorteará ante escribano público la definición de su lugar en el ranking.

7. Designación y Asignación de destino

El postulante será designado por Directorio para cumplir las funciones en el cargo objeto del llamado de acuerdo al orden de prelación establecido en el ranking final del concurso. No obstante, si dentro del plazo de los 36 meses siguientes a la fecha de homologación del concurso, se produjeran nuevas vacantes en el cargo, cualquiera sea la causa de las mismas, se podrá realizar el nombramiento del concursante que continúa en el ranking del concurso.

En los casos en que los postulantes designados deban prestar funciones fuera de su zona de residencia, el hecho no implicará, en ningún caso, el derecho al cobro de viáticos o de cualquier otra compensación adicional.



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

II - TRIBUNAL DEL CONCURSO

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.

8. Integración del Tribunal del Concurso

El Tribunal de Concurso estará integrado por 3 miembros titulares uno de los cuales lo presidirá, y un mínimo de 2 suplentes, designados por Directorio..

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 el Directorio, cualquiera de los concursantes podrá recusar a uno o más miembros del Tribunal designado. La misma deberá presentarse antes del cierre del plazo de inscripción al llamado.

9. Fallos del Tribunal

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.

En el caso que ningún concursante logre el puntaje mínimo exigido para obtener el cargo, deberá declarar desierto el llamado.

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.

Podrá requerir los asesoramientos que entienda necesarios para el cumplimiento de sus cometidos.

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

10. 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 del 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.

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

En caso de no efectuarse la designación, podrá 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 A.T.S.S. 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 A.T.S.S. - dentro de los 5 días de la comunicación de la designación.



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

III - CRITERIOS DE VALORACIÓN

11. Evaluación de Antecedentes

Se tendrán en cuenta los antecedentes de cada postulante con relación al perfil del cargo a cubrir, los que se evaluarán de acuerdo a lo que se establece en Anexo I - Cuadro de Valoración.

11.1 Experiencia laboral

Se evaluará la experiencia laboral en los cargos ocupados en los últimos 5 años contados hacia atrás, a partir de la fecha de cierre del período de inscripción. Aquellas declaraciones inferiores a 6 meses, no serán puntuadas; en caso de corresponder, se prorrateará de a 6 meses.

El concursante deberá completar un informe, describiendo los cometidos de los puestos, las actividades realizadas, resultados obtenidos y su incidencia en la Organización.

Se deberá mencionar en dicho informe a los jefes que pudieran respaldar la información aportada.

Se valorará la experiencia laboral en funciones similares o que puedan constituir experiencias trasladables al cargo que se concursará.

Los postulantes detallarán la información según lo establece el formulario correspondiente, siendo la clasificación y valoración de la misma realizada por el Tribunal de Concurso.

La subrogación o designación interina, cualquiera fuese la fuente de decisión en este último caso, no implicará mérito adicional, ni será factible de adjudicarse puntaje por este concepto.

Para el caso de que el Tribunal, en la etapa de evaluación de Antecedentes y/o Experiencia Laboral, deba valorar el ítem supervisión o similar, podrá asignar puntaje únicamente cuando el cargo presupuestal del postulante en consideración contenga en su perfil funcional la supervisión de personal.

Exceptúase de lo anterior su aplicación a los funcionarios que desempeñan la función de Supervisores para las Unidades Descentralizadas del Interior, dado que no existe dicha denominación en cargo presupuestal; en este caso se podrá asignar puntaje por supervisión de personal por el período en que se desempeñe efectivamente esa función.

Puntaje Máximo	16 puntos
----------------	-----------

11.2 Formación

Este factor comprende los estudios curriculares y no curriculares realizados por el postulante. Se valorarán en forma diferente según el nivel académico alcanzado y la afinidad con las funciones a desempeñar.

Se valorarán los siguientes factores:



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

11.2.1 Formación curricular

Se incluyen aquí los estudios de Postgrados o Maestrías, realizados en las distintas Facultades, Escuelas o Institutos de formación reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura. Los mismos deberán estar vinculados a la temática del sector.

La valoración de los diferentes niveles se encuentra establecida en la siguiente tabla, donde se estipulan los puntajes máximos a adjudicar por cada grado obtenido, teniéndose en cuenta la afinidad con el cargo objeto del concurso.

Niveles	Puntajes
Postgrados	2 puntos
Maestrías	2 puntos
Puntaje Máximo	4 puntos

11.2.2 Formación no Curricular

Comprende los cursos realizados, que contribuyan directa o indirectamente al mejor desempeño de la función que se concursará.

Se valorarán según la duración y la vinculación con la función, teniendo en cuenta que los certificados respectivos deben acreditar la condición de asistente, con evaluación y/o aprobación, si correspondiere, de no constar dichas certificaciones se considerará la de menor valor.

Los cursos de apoyo que se vinculan a las competencias del perfil se valorarán hasta un 75% del valor adjudicado a los cursos específicos, salvo en aquellos casos en que tengan una vinculación directa con la función para la que se concursará. Los cursos específicos son los que se vinculan al conocimiento necesario para el cargo concursado.

Tabla de Puntajes

Duración en horas	C/Asistencia	C/Evaluación
De 12 a 50 horas	Hasta 0.50	Hasta 0.75
De 51 a 70 horas	0.80	1.20
De 71 a 90 horas	1.10	1.65
De 91 a 120 horas	1.40	2.10
De 121 a 150 horas	1.70	2.55
De 151 a 200 horas	2.00	3.00
Más de 200 horas	2.30	3.45

Los cursos con una duración menor a 12 horas no serán valorados, ni tampoco serán validados aquellos cuyos certificados no especifiquen carga horaria o no se adjunte acreditación de dicha carga emitida por la Organización que dictó el curso.

Puntaje Máximo	4 puntos
-----------------------	-----------------



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

ANEXO I - CUADRO DE VALORACIÓN
NIVEL GERENCIAL ESCALAFÓN "A" GRADO 020

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR		PUNTAJE	
1) Evaluación de Antecedentes	Experiencia Laboral		16	
	Formación	Curricular	4	
		No Curricular	4	
2) Prueba de Conocimientos			36	
Total Evaluación de Antecedentes más Prueba de Conocimientos			MÍNIMO	MÁXIMO
			36	60
3) Evaluación Psicolaboral			20	
4) Presentación de un Trabajo			10	
5) Entrevista			10	
PUNTAJE TOTAL			MÍNIMO	MÁXIMO
			60	100



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

ANEXO II – PERFIL

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN		
DENOMINACIÓN DEL CARGO: Gerente de Sector Profesional Arquitectura		
Escalafón: A	Grado actual: 020	Cantidad de cargos: 1
1. OBJETIVO DEL CARGO: Analizar, planificar y proyectar las necesidades de infraestructura edilicia de la Institución, atendiendo a su conservación, mantenimiento y seguridad.		
2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:		
2.1. PLANIFICACIÓN: Incluye responsabilidad de programación de actividades de la Unidad bajo su dependencia a mediano y largo plazo.		
<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar el plan anual de obras de inversión a mediano y largo plazo de los edificios propios y ocupados por el Organismo. - Elaborar el plan anual de obras de mantenimiento preventivo y correctivo. - Realizar la estimación de costos asociados a las obras planificadas teniendo en cuenta el presupuesto disponible. - Elaborar planes a mediano y largo plazo de seguridad y de prevención de riesgos. - Estimar los créditos para los presupuestos anuales de acuerdo a los planes elaborados en materia de infraestructura edilicia y en seguridad y prevención del riesgo de acuerdo a las necesidades del Organismo. - Investigar últimas tendencias y tecnologías en la materia de su competencia proponiendo las mejoras que estime convenientes. 		
2.2. DIRECCIÓN: Incluye dirección y/o supervisión de Unidades.		
2.3. EJECUCIÓN: Las tareas son de alta complejidad.		
<ul style="list-style-type: none"> - Analizar y proyectar las necesidades de infraestructura de la Institución. - Ejecutar los planes atendiendo a las directivas institucionales. - Administrar y proponer iniciativas para la distribución del espacio físico conforme a los objetivos institucionales. - Coordinar con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas las obras del BPS que dicho Organismo lleva a cabo. - Gestionar el mantenimiento de las instalaciones edilicias en lo que refiere a instalaciones eléctricas, sanitarias, así como realizar las coordinaciones con los servicios internos y externos pertinentes. - Gestionar el cumplimiento de los planes de seguridad y prevención de riesgos que incorpore tecnologías y sistemas eficaces teniendo en cuenta la normativa nacional dentro del presupuesto asignado. - Asesorar sobre la temática de su competencia y efectuar informes cuando le sea requerido. - Administrar los recursos humanos y materiales de su Unidad coordinando las acciones que permitan el cumplimiento de los objetivos. - Participar en la definición de indicadores de gestión de la Repartición, sugerir los de su Gerencia y verificar su cumplimiento. - Promover la capacitación de los recursos humanos bajo su dependencia. - Cumplir con toda otra actividad que le sea encomendada por sus jerarquías. 		
2.4. CONTROL: Incluye tareas de control de todos los puestos de la Unidad y evaluación de los resultados obtenidos.		
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar el cumplimiento de las metas establecidas en el sector, a través de índices e indicadores de gestión. - Controlar la elaboración de anteproyectos, proyectos, memorias descriptivas y planos de acuerdo al plan de obras establecido. - Supervisar que se efectivicen los controles de ejecución correspondiente a los proyectos asignados a las empresas contratadas, a la Unidad de Mantenimiento cuando corresponda, y al Ministerio de Transporte y Obras Públicas. - Controlar que se efectivice el correcto registro, ejecución y cierre de obras de los trabajos encargados a empresas externas que permitan cumplir al Organismo con sus obligaciones en las aportaciones a la seguridad social correspondientes. - Controlar la ejecución y cumplimiento de las medidas de seguridad definidas. - Controlar el cumplimiento de las normas, reglamentos y demás disposiciones legales 		



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

<p>vigentes que correspondan a la materia específica.</p> <ul style="list-style-type: none">- Controlar la correcta ejecución de todas las funciones dispuestas por la superioridad.- Controlar el cumplimiento de las normas del Estatuto del Funcionario y las normativas complementarias.- Controlar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y la implantación de procesos y medidas de prevención de riesgos.
<p>3. REQUISITOS DEL CARGO³</p> <p>3.1. EDUCACIÓN FORMAL:</p> <ul style="list-style-type: none">- Título Universitario de Arquitecto expedido por la Universidad de la República, o títulos equivalentes de la Udelar o de Universidades Privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura. (Excluyente). <p>3.2. VÍNCULO LABORAL: Presupuestado (Excluyente)</p> <p>3.3. EXPERIENCIA LABORAL:</p> <ul style="list-style-type: none">- En la Organización 5 años. (Excluyente). <p>3.4. CONOCIMIENTOS⁴:</p> <ul style="list-style-type: none">- Muy buenos sobre diseño, planificación, ejecución, control y evaluación de proyectos- Muy buenos sobre normas y procedimientos que regulan las compras del Estado.- Muy buenos en gestión de calidad y evaluación de resultados.- Muy buenos en gestión administrativa en general.- Muy buenos sobre gestión de recursos humanos y materiales.- Muy buenos en relacionamiento, comunicación y liderazgo.- Muy buenos sobre trabajo en equipo.- Muy buenos de las normas legales y reglamentarias que regulan la actuación administrativa.- Muy buenos sobre normas de conducta en la función pública.- Muy buenos en ejecución del gasto e inversiones presupuestarias.- Buenos sobre gestión del cambio.- Buenos en indicadores de gestión.- Buenos en relaciones públicas- Buenos en negociación.- Buenos en normas de seguridad y prevención de riesgos. <p>3.5. RASGOS PERSONALES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Capacidad de planificación y organización.- Capacidad de supervisión y toma de decisiones.- Capacidad de control.- Creatividad e innovación.- Dinamismo y ejecutividad.- Estabilidad emocional.- Buen relacionamiento interpersonal.- Actitud favorable para orientar y motivar recursos humanos.- Estricto ajuste a las normas ético laborales.- Responsabilidad y dedicación

³Los requisitos son no excluyentes, excepto que se explicita lo contrario.

⁴ **Grado de dominio:**

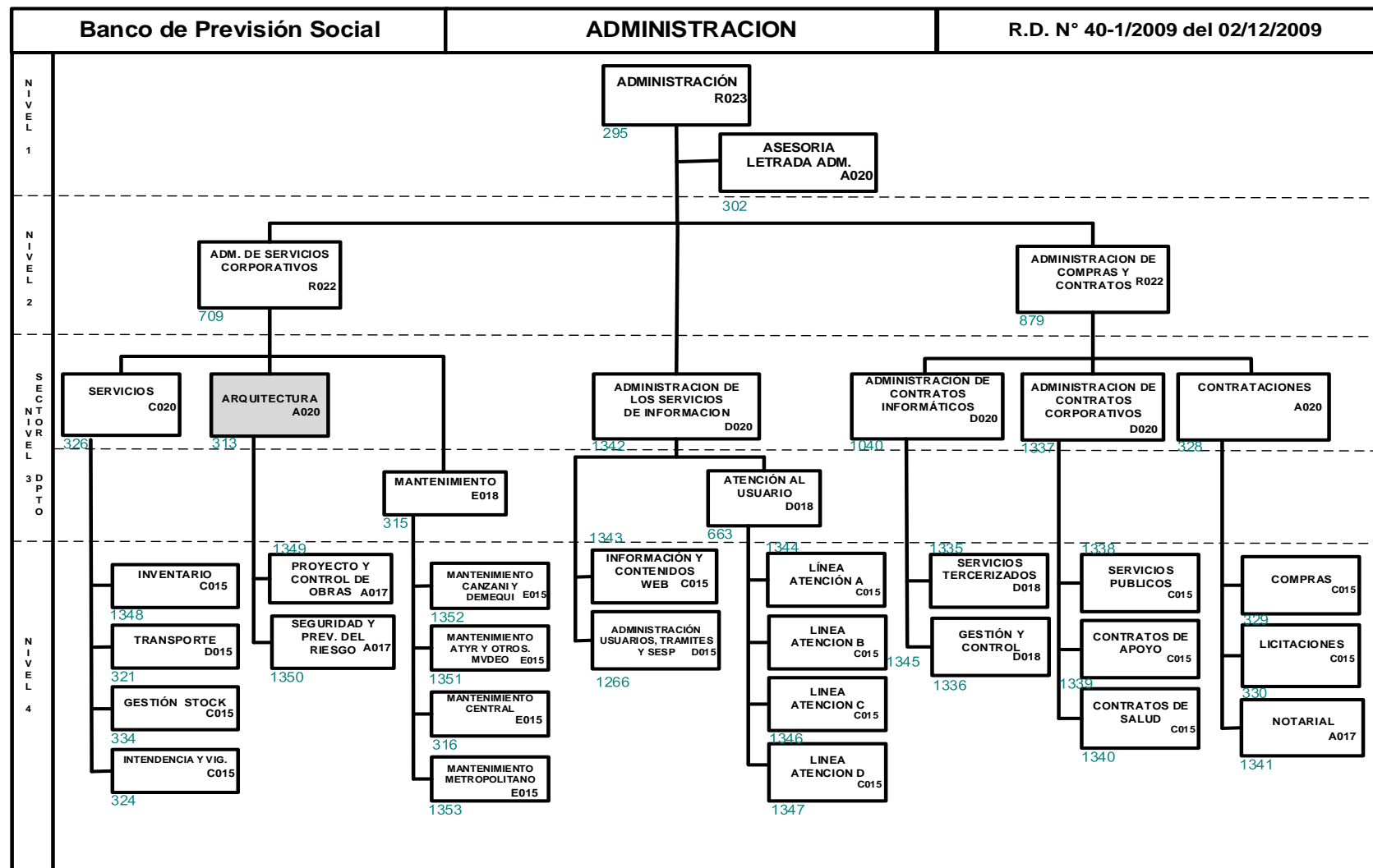
Básicos : Nociones que permiten resolver problemas sencillos o programados. (Básico)

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

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



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





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

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente : Aracelis Pérez• Rosario Zacchino• María Ramela	<ul style="list-style-type: none">• Alicia Vera• Luis Amil

RESPONSABLES

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



R.D. N° 22-9/2016.-

Montevideo, 13 de julio de 2016.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE DE
SECTOR PROFESIONAL ARQUITECTURA
ESC. A - GRADO 020
Aprobación.-**

GCIA.GRAL./1787

VISTO: el documento Bases de Concurso Gerente de Sector Profesional Arquitectura, a efectos de ocupar un cargo presupuestal Escalafón A, Grado 020, dependiente de la Gerencia Administración;

RESULTANDO: I) que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de Gerencia Recursos Humanos eleva el documento mencionado en el Visto de la presente Resolución;

II) que las Bases propuestas no presentan cambios, con respecto a las remitidas en oportunidades anteriores por la Comisión Bipartita de Estatuto, Reglamento y Bases de Concurso BPS-ATSS;

CONSIDERANDO: que procede aprobar las mismas;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE:

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO GERENTE DE SECTOR PROFESIONAL ARQUITECTURA, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA ADMINISTRACIÓN, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL, Y PASE A LA GERENCIA GENERAL - GERENCIA RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-

EDUARDO GIORGI BONINI
Secretario General

/ek

HEBER GALLI
Presidente