



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

Documento de

**BASES LLAMADO A ASPIRANTES
PARA CUMPLIR FUNCIONES DE
FISCALIZADOR EN ATYR**

Versión 00



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

INDICE

I. PROCESO DE SELECCION.....	4
1.Consideraciones Generales.....	4
1. CONSIDERACIONES GENERALES.....	4
2.Convocatoria – Difusión – Comunicaciones - Notificaciones.....	4
2. CONVOCATORIA – DIFUSIÓN – COMUNICACIONES - NOTIFICACIONES.....	4
3.Requisitos de los aspirantes.....	5
3. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.....	5
4.Metodología.....	5
4. METODOLOGÍA.....	5
4.1Prueba de Conocimientos.....	5
4.1 PRUEBA DE CONOCIMIENTOS.....	5
4.2Antecedentes.....	5
4.2 ANTECEDENTES.....	5
4.3Evaluación Psicolaboral.....	6
4.3 EVALUACIÓN PSICOLABORAL.....	6
4.4Entrevista.....	6
4.4 ENTREVISTA.....	6
5.Deméritos y Sanciones.....	7
5. DEMÉRITOS Y SANCIONES.....	7
LOS FUNCIONARIOS QUE SE ENCUENTREN SOMETIDOS A UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, HASTA LA FECHA DE PROVISIÓN DEL PUESTO, EN CASO DE LOGRAR EL PUNTAJE NECESARIO PARA OBTENERLO, NO PODRÁN ACCEDER A ÉSTE HASTA QUE NO HAYA RECAÍDO RESOLUCIÓN DE LA JERARQUÍA CORRESPONDIENTE.	7
EN ESTOS CASOS SE RESERVARÁ LA ASIGNACIÓN DEL PUESTO, 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).....	7
6.Nómina de los aspirantes calificados.....	7
6. NÓMINA DE LOS ASPIRANTES CALIFICADOS.....	7
7.Designación y Asignación de destino.....	7
7. DESIGNACIÓN Y ASIGNACIÓN DE DESTINO.....	7
II. TRIBUNAL DE CONCURSO.....	8
8.Integración.....	8
8. INTEGRACIÓN.....	8
9.Fallos.....	8
9. FALLOS.....	8



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

10.Garantía para los concursantes.....	8
10. GARANTÍA PARA LOS CONCURSANTES.....	8
III. CRITERIOS DE VALORACIÓN.....	10
11.Evaluación de Antecedentes.....	10
11. EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES.....	10
11.1Experiencia Laboral.....	10
11.1 EXPERIENCIA LABORAL.....	10
11.2Formación no Curricular.....	10
11.2 FORMACIÓN NO CURRICULAR.....	10
<i>CUADRO DE VALORACIÓN.....</i>	<i>12</i>
<i>PERFIL.....</i>	<i>13</i>
<i>INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO.....</i>	<i>15</i>
<i>RESPONSABLES.....</i>	<i>15</i>



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

I. PROCESO DE SELECCION

1. Consideraciones Generales

Se llama a aspirantes que posean Bachillerato Completo o equivalente CETP, para cumplir funciones de Fiscalizador, en la Gerencia de Fiscalización dependiente de la Dirección Técnica de ATyR, para cubrir hasta 6 puestos:

Denominación del Puesto	Unidad	Habilitados	
		Esc.	Grados
Fiscalizador	ATyR	B, C y D	002 a 012

Quedan excluidos todos aquellos postulantes que se inscriban en el llamado para cumplir funciones de Fiscalizador en Atyr Contadores – Economistas.

Las designaciones no implican asignación de cargos, ni incremento de ninguna naturaleza en las remuneraciones, salvo en aquellos casos que estén expresamente determinados en la normativa vigente.

Si entre los designados se encontrarán funcionarios con cargos inferiores al grado 9, se les aplicará lo establecido en el Art. 37 del Presupuesto, el cual se transcribe:

Art. 37 del Decreto 74/2016 del 14.03.2016 Presupuesto de B.P.S.: *Facultase al Banco de Previsión Social a establecer una compensación a los Inspectores de Atyr equivalente a la diferencia entre el sueldo del funcionario y el de un grado 9 de la escala salarial actual, de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por las R.D. 29-72/93 y R.D. 1-33/2012.*

Los que cuenten con cargos superiores al grado 009, seguirán cobrando por su cargo actual.

En los casos en que los aspirantes designados no residan en Montevideo, este hecho no implicará, en ningún caso el derecho al cobro de viáticos o de cualquier otra compensación adicional.

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, de 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 puestos
www.bps.guy.uy – “Concursos” – “Concursos Internos”

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



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

3. Requisitos de los aspirantes

Se encuentran habilitados todos los funcionarios presupuestados y con contratos de función pública, que revistan en el escalafón y grado especificado en el Cuadro precedente en el ítem 1 y se encuentren calificados de acuerdo al Perfil.

A la fecha de cierre del período de inscripción deberán tener aprobado Bachillerato Completo o equivalente CETP.

Deben tener disponibilidad para viajar al Interior del país.

Deben tener disponibilidad para trabajar fuera del horario de labor, días feriados, sábados y domingos.

4. Metodología

Para la provisión de los puestos se procederá según las siguientes etapas, las cuales son obligatorias para continuar el proceso:

Etapas:
Etapa 1: Prueba de Conocimientos (eliminatory)

Etapa 2: Evaluación de Antecedentes

Etapa 3: Evaluación Psicolaboral

Etapa 4: Entrevista

4.1 Prueba de Conocimientos

Se evaluará a cada postulante para el puesto al 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.

La misma será de carácter eliminatory, debiendo alcanzar el mínimo del 60% de la valoración total de la prueba.

Puntaje Máximo	47 puntos
----------------	-----------

4.2 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:

:

Constancia de Estudios de formación curricular

- Educación Secundaria: Fórmula 69 A

- CETP: Diploma o Escolaridad con constancia de egreso.

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.



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

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	10 puntos
----------------	-----------

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 puesto, 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	33 puntos
----------------	-----------

4.4 Entrevista

El Tribunal de Concurso entrevistará a los postulantes, a los fines de complementar la información obtenida de las etapas anteriores y en aquellos aspectos que se consideren relevantes para el puesto.

Puntaje Máximo	10 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 del 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 DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

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, hasta la fecha de provisión del puesto, 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 puesto, 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).

6. Nómina de los aspirantes calificados

A los efectos de determinar la nómina final de los aspirantes calificados, se considerará la suma de los puntos obtenidos en cada una 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 puesto 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 puesto, 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 DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

II. TRIBUNAL DE 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

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

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 Gerencia General, 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

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 puesto, 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.



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

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 DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL**

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

Los postulantes deberán declarar la información en los formularios diseñados a tal fin, por un período máximo de 2 años consecutivos o no, contados hacia atrás a partir de la fecha de inicio de inscripción del concurso.

La información aportada por los postulantes deberá describir las tareas más relevantes realizadas en el período establecido; se deberá mencionar en dicho informe a los Jerarcas que pudieran respaldar la información aportada.

Se detallará de la siguiente manera:

- Fecha de comienzo y finalización de la actividad (mes y año)
- Descripción del objetivo de la actividad
- Unidad en que se desarrolló
- Nombre del Jarca

Se valorará la experiencia laboral en:

- Gestión tributaria de contribuyentes de BPS
- Servicios de fiscalización tributaria

Puntaje Máximo	6 puntos
----------------	----------

11.2 Formación no Curricular

Comprende los cursos realizados que están relacionados con Materia Gravada y/o Determinación de Obligaciones Tributarias, así como también aquellos otros cursos que puedan contribuir directamente al mejor desempeño de la función como Fiscalizador.

Se valorarán según la duración y la vinculación con el puesto, 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 concursa. Los cursos específicos son los que se vinculan al conocimiento necesario para el cargo concursado.



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

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 DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

CUADRO DE VALORACIÓN

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
		Mínimo	Máximo
1) Prueba de Conocimientos		28	47
2) Evaluación de Antecedentes	Experiencia Laboral		6
	Formación no Curricular		4
3) Evaluación Psicolaboral			33
4) Entrevista			10
		Mínimo	Máximo
	PUNTAJE TOTAL	60	100



BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL

PERFIL

DIRECCIÓN TÉCNICA A. T. Y R.	GERENCIA ÁREA FISCALIZACIÓN
DENOMINACIÓN DEL PUESTO: FISCALIZADOR	
Cantidad de puestos: 6	
<p>1. OBJETIVO: Realizar tareas operativas vinculadas a la fiscalización de los contribuyentes administrados por el Banco de Previsión Social, en representación del Organismo en cada una de sus actuaciones, cumpliendo con las metas que se establezcan en la Gerencia de Fiscalización.</p>	
<p>2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:</p> <p>2.1. PLANIFICACIÓN: Incluye responsabilidad de programación sobre el puesto en plazos cortos.</p> <p>2.2. DIRECCIÓN: No incluye dirección y/o supervisión.</p> <p>2.3. EJECUCIÓN: Las tareas son de mediana complejidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar las actuaciones inspectivas que le sean asignadas, tanto internas (oficina) como externas (en situación de campo), siguiendo en cada caso el procedimiento correspondiente, ya sea en Montevideo ó en el Interior del país (según la unidad organizativa a la cual sea asignado). - Efectuar el procesamiento, análisis y evaluación de la situación de los contribuyentes fiscalizados, pronunciándose y concluyendo sobre la situación de los mismos respecto al cumplimiento de sus obligaciones con la Institución. - Aplicar los diferentes procedimientos inspectivos, la normativa vigente que los regula y los sistemas informáticos empleados en Fiscalización. - Aplicar normas, reglamentos y demás disposiciones legales vigentes - Atender y asesorar a usuarios internos o externos para evacuar consultas sobre trámites específicos atinentes a sus tareas. - Colaborar en distintos equipos de trabajo a requerimiento de su superior. - Evaluar la vinculación y el impacto que tiene lo actuado en Fiscalización en el resto del Instituto. - 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Controlar la calidad y el resultado final del trabajo propio, el cual estará sujeto a producción y cumplimiento de metas dentro de plazos de entrega establecidos por la Gerencia. 	
<p>3. REQUISITOS: ³</p> <p>3.1. EDUCACIÓN FORMAL: (Excluyente)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bachillerato Completo o equivalente CETP. <p>3.2. VÍNCULO LABORAL: Presupuestado o CFP (Excluyente)</p> <p>3.3. EXPERIENCIA LABORAL: En la Organización 2 años (Excluyente)</p> <p>Se valorará la experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión tributaria de contribuyentes de BPS. - Servicios de fiscalización tributaria. <p>3.4. CONOCIMIENTOS: ⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muy buenos sobre materia gravada de la Seguridad Social. - Muy buenos sobre derecho laboral. - Muy buenos sobre derecho tributario. - Muy buenos sobre contabilidad. - Muy buenos sobre proceso recaudatorio de ATyR. - Muy buenos sobre normas de conducta en la función pública. 	

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

⁴ 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.



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO**

- Muy buenos en atención al público.
 - Muy buenos en comunicación escrita y oral.
 - Muy buenos sobre las normas que regulan la actuación administrativa.
 - Muy buenos de Ofimática (Windows, Word, Excel y Outlook).
 - Buenos sobre derecho comercial.
 - Buenos sobre estadística y probabilidad.
 - Buenos sobre trabajo en equipo.
 - Buenos sobre auditoria.
 - Básicos sobre planificación y programación de actividades.
 - Básicos sobre las normas legales, reglamentarias y normativas internas que regulan las prestaciones y servicios que brinda el Organismo.
- 3.5. RASGOS PERSONALES:**
- Capacidad de organización y planificación
 - Capacidad de control
 - Capacidad de análisis y síntesis
 - Buen manejo de datos cuantitativos
 - Flexibilidad y adaptabilidad
 - Capacidad para la toma de decisiones
 - Trabajo en equipo
 - Buen relacionamiento interpersonal
 - Tolerancia al trabajo bajo presión
 - Estabilidad emocional
 - Confidencialidad
 - Estricto ajuste a las normas éticos laborales
 - Responsabilidad y dedicación.



**BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO – ESTUDIOS DE PERSONAL**

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

Titulares	Suplentes
Daniel Inthamoussu Ariel Martínez Pedro Coppa	Fernando de la Sierra Estela Asencio

RESPONSABLES

Aprobación: Gerencia General
Coordinación y Revisión: Gerencia Recursos Humanos
Elaboración y Ejecución: Gerencia Selección y Desarrollo



GERENCIA GENERAL

Montevideo, 5 de octubre de 2016.

RESOLUCIÓN N° 357/2016.

**Llamado a aspirantes para cumplir funciones de Fiscalizador en ATYR.
Bases de concurso.**

VISTO: el documento "Bases llamado a aspirantes para cumplir funciones de Fiscalizador en ATYR", dependiente de la Gerencia de Fiscalización - Dirección Técnica de ATYR a efectos de cubrir hasta 6 puestos;

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

CONSIDERANDO: que se entiende pertinente la aprobación de las mismas;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

LA GERENCIA GENERAL DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE:

- 1º) **APRUÉBASE EL DOCUMENTO "BASES LLAMADO A ASPIRANTES PARA CUMPLIR FUNCIONES DE FISCALIZADOR EN ATYR", EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-**
- 2º) **DÉSE CUENTA A DIRECTORIO.-**
- 3º) **COMUNÍQUESE A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE ATYR, GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL, GERENCIA DE FINANZAS Y PASE A GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-**

**MIGUEL BRITOS SARTORI
GERENTE GENERAL**

/ho
2016-124572



GERENCIA GENERAL

Montevideo, 26 de octubre de 2016.-

RESOLUCIÓN N° 392/2016

Bases al llamado de aspirantes para cumplir funciones de Fiscalización en ATYR

MODIFICACIÓN

VISTO: la necesidad de modificar el documento "Bases del Llamado a Aspirantes para Cumplir Funciones de Fiscalizador en ATYR", que fuera aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 357/2016 de fecha 5.10.2016;

CONSIDERANDO: que esta Gerencia General estima procedente modificar el documento referenciado en el visto, en el único sentido de eliminar el límite de edad como requisito para los aspirantes a dicho llamado;

ATENTO: a lo precedentemente expuesto

LA GERENCIA GENERAL DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

R E S U E L V E :

- 1º) **MODIFICASE EL DOCUMENTO "BASES AL LLAMADO DE ASPIRANTES PARA CUMPLIR FUNCIONES DE FISCALIZACIÓN EN ATYR", APROBADO POR RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 357/2016 DE FECHA 5.10.2016 EN EL UNICO SENTIDO DE ELIMINAR EL LIMITE DE EDAD COMO REQUISITO PARA LOS ASPIRANTES A DICHO LLAMADO.**
- 2º) **DÉSE CUENTA A DIRECTORIO.**
- 3º) **COMUNÍQUESE A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE ATYR, GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL, GERENCIA DE FINANZAS Y PASE A GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.**

**MIGUEL BRITOS SARTORI
GERENTE GENERAL**

ab/2016/124572