



R.D. N° 17-3/2017.-

Montevideo, 7 de junio de 2017.-

**BASES LLAMADO A ASPIRANTES
PARA CUMPLIR FUNCIONES COMO
SUPERVISORES GUDE
Aprobación.-**

RRHH/2805

VISTO: el documento Bases llamado a aspirantes para cumplir funciones como Supervisores GUDE, dependiente de la Gerencia de Unidades Descentralizadas, a efectos de cubrir los puestos en las localidades que se detallan: Cerro Chato, Sarandí del Yí, Atlántida, Ombúes de Lavalle, Casupá, Los Cerrillos, Tala, Santa Rosa, Libertad, Fraile Muerto, Ismael Cortina, Río Branco, Soca y Solís de Mataojo, pudiendo surgir otras Localidades de acuerdo a las necesidades del Organismo;

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

II) que las referidas bases fueron estudiadas por la Comisión Bipartita de Estatuto y Reglamento BPS-ATSS;

CONSIDERANDO: que corresponde aprobar las mismas;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

R E S U E L V E :

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES LLAMADO A ASPIRANTES PARA CUMPLIR FUNCIONES COMO SUPERVISORES GUDE, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA GERENCIA DE UNIDADES DESCENTRALIZADAS, A LA GERENCIA DE FINANZAS, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

EDUARDO GIORGI BONINI
Secretario General

HEBER GALLI
Presidente

pm/sa



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

Documento de

**BASES LLAMADO A ASPIRANTES
PARA CUMPLIR FUNCIONES COMO
SUPERVISORES
GUDE**

Versión 00



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

ÍNDICE

I. PROCESO DE SELECCIÓN	3
1. Consideraciones Generales	3
2. Convocatoria - Difusión – Inscripción - Notificaciones	4
3. Requisitos de los aspirantes	4
4. Metodología	4
4.1 Prueba de Conocimientos	4
4.2 Antecedentes	5
4.3 Evaluación Psicolaboral	5
4.4 Entrevista	5
5. Deméritos y Sanciones	6
6. Nómina de postulantes calificados	6
7. Designación y Asignación de funciones	6
II. TRIBUNAL DE CONCURSO	7
8. Integración	7
9. Fallos	7
10. Garantía para los concursantes	7
III. CRITERIOS DE VALORACIÓN	8
11. Evaluación de Antecedentes	8
11.1. Experiencia laboral específica	8
11.2. Formación	8
11.2.1. Formación Curricular	8
11.2.2 Formación no Curricular	9
ANEXO I - CUADRO DE VALORACIÓN	10
INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO	13
RESPONSABLES	13



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

I. PROCESO DE SELECCIÓN

1. Consideraciones Generales

De acuerdo a lo previsto por el Art. 36 del Decreto 23/2017 (Presupuesto del B.P.S.) de fecha 01.02.2017 se llama a aspirantes para cumplir funciones de Supervisor para las Unidades Descentralizadas del Interior, dependiente de la Gerencia de Unidades Descentralizadas. Los puestos a cubrir son en las Localidades que se detallan, pudiendo surgir otras Localidades de acuerdo a las necesidades del Organismo:

Localidades	Cantidad de puestos
Cerro Chato	1
Sarandí del Yi	1
Atlántida	1
Ombúes de Lavalle	1
Casupá	1
Los Cerrillos	1
Tala	1
Santa Rosa	1
Libertad	1
Fraile Muerto	1
Ismael Cortina	1
Río Branco	1
Soca	1
Solís de Matajojo	1

Art. 36° del Decreto 23/2017 Presupuesto del B.P.S.: “Facúltase al Banco de Previsión social a establecer una compensación a la función de Supervisor para las Unidades Descentralizadas del Interior, equivalente a la diferencia entre su cargo actual y el grado C 12, a partir de su designación por parte del Directorio y de acuerdo a R.D.N°35-2/2010, modificativas y concordantes.”

Denominación del puesto	Unidad	Habilitados	
		Esc.	Grado
Supervisor para las Unidades Descentralizadas del Interior	GUDE	C	002 al 010

Las designaciones no implican asignación de cargos.



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

2. Convocatoria - Difusión – Inscripción - 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.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 de los puestos se procederá según las siguientes etapas, las cuales son obligatorias para continuar el proceso:

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

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: Entrevista

La etapa 1 se calificará reservando la identidad del concursante, a cuyos efectos se dispondrán los métodos de estilo.

4.1 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	41 puntos
----------------	-----------



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

4.2 Antecedentes

Los postulantes que cumplan con lo establecido en el punto 3 de las Bases, deberán presentar ante la Unidad 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
- ◆ 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.

Los postulantes declararán 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	29 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 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 Entrevista

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

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 ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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, hasta la fecha de provisión del puesto, en caso de lograr el puntaje necesario para obtenerlo, no podrán acceder a él 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 postulantes 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 funciones

Los postulantes serán designados y asignados por Directorio para cumplir las funciones en los puestos 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 llamado, se produjeran nuevas vacantes, cualquiera sea la causa de las mismas en las localidades citadas o en otras que pudieran surgir eventualmente, 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 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 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 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, se 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

11.1. Experiencia laboral específica

Se valorará la experiencia adquirida por el postulante en los últimos 5 años contados hacia atrás y efectivamente trabajados, a partir de la fecha de cierre del período de inscripción, de acuerdo al siguiente cuadro:

Experiencia Laboral Específica	Puntaje UDAG y UDAB	Puntaje UDAI	Puntaje Montevideo
1 año	4 puntos	3 puntos	2 puntos
2 años	8 puntos	6 puntos	4 puntos
3 años	12 puntos	9 puntos	6 puntos
4 años	16 puntos	12 puntos	8 puntos
5 años	20 puntos	15 puntos	10 puntos
Puntaje Máximo	20 puntos	15 puntos	10 puntos

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.

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:

11.2.1. Formación Curricular

Se incluyen aquí los estudios Secundarios y/o del Consejo de Educación Técnico Profesional, 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 finalizado.



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

Niveles	Puntajes
Secundaria Primer Ciclo aprobado o CETP Básico (3er año)	2 puntos
Secundaria 4to año aprobado o equivalente CETP	3 puntos
Secundaria 5to año aprobado o equivalente CETP	4 puntos
Bachillerato Completo aprobado o CETP Específico	5 puntos
Puntaje Máximo	5 puntos

Se computarán los estudios del nivel más alto alcanzado, no acumulándose los estudios correspondientes al nivel inferior, cuando este sea un requisito indispensable para el ingreso al nivel superior.

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

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR		PUNTAJE	
1) Prueba de Conocimientos			41	
2) Evaluación de Antecedentes	Experiencia laboral específica		20	
	Formación	Curricular	5	
		No Curricular	4	
Total de Prueba de Conocimientos más Evaluación de Antecedentes			MÍNIMO	MÁXIMO
			42	70
3) Evaluación Psicolaboral			20	
4) Entrevista			10	
PUNTAJE TOTAL			Mínimo	Máximo
			60	100



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

ANEXO II – PERFIL

<p>DENOMINACIÓN DEL PUESTO: Supervisores GUDE</p> <p>1. OBJETIVO DEL CARGO: Organizar, dirigir y controlar las actividades de la Unidad a su cargo, así como propiciar la optimización de la calidad del servicio.</p> <p>2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:</p> <p>2.1. PLANIFICACIÓN: Incluye responsabilidad de definir y planificar el trabajo de la Unidad bajo su dependencia.</p> <p>2.2. DIRECCIÓN: Existe supervisión sobre todos los puestos de trabajo de su Unidad.</p> <p>2.3. EJECUCIÓN: La gran mayoría de las tareas del puesto son de mediana complejidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar normas, reglamentos y demás disposiciones legales vigentes que regulan el funcionamiento de la Unidad. - Adoptar y proponer medidas para mejorar la prestación de los servicios y sus costos operativos. - Evaluar el desempeño y productividad de personal a su cargo. - Informar a los funcionarios sobre normas, resoluciones y acontecimientos que impacten en sus actividades y servicios en los aspectos funcionales. - Confeccionar informes periódicos solicitados. - Promover la capacitación de los recursos humanos bajo su supervisión. - Cumplir con toda otra actividad afín al puesto que le sea encomendada por sus jerarquías. <p>2.4. CONTROL: Tareas de control y evaluación operativa y de resultados del trabajo de los puestos que dependen jerárquicamente de él.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisar todas las tareas en la Unidad a su cargo. - Supervisar la atención del público, evacuando consultas sobre trámites de la Unidad. - Verificar el correcto manejo, orden, archivo, seguridad y organización de la documentación respaldante de las operaciones del Organismo. - Controlar el cumplimiento de las normas y condiciones que regulan la relación laboral del personal a su cargo. - Controlar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y la implantación de procesos y medidas de prevención de riesgos de la Sección. <p>3. REQUISITOS DEL PUESTO³</p> <p>3.1. EDUCACIÓN FORMAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primer Ciclo de Secundaria o equivalente en CETP <p>3.2. VÍNCULO LABORAL: Presupuestado (Excluyente)</p> <p>3.3. EXPERIENCIA LABORAL: 5 AÑOS cumpliendo funciones en el Organismo cualquiera fuera el vínculo contractual, de los cuales los últimos 3 años deben ser presupuestados. (Excluyente)</p> <p>3.4. CONOCIMIENTOS⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buenos de las normas legales y normativas internas que regulan los servicios de Unidades Descentralizadas. - Buenos sobre las normas que regulan la actuación administrativa. - Buenos sobre atención al público. - Buenos sobre administración y gestión de recursos humanos. - Buenos sobre los sistemas y aplicativos de informática de operaciones de la Unidad. - Buenos sobre normas de conducta en la función pública. - Buenos sobre trabajo en equipo. - Buenos sobre evaluación de resultados. - Buenos en negociación. - Buenos en Ofimática (Windows, Word, Excel y Outlook). - Básicos sobre gestión del cambio.
--

³ Los 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

3.5. RASGOS PERSONALES:

- Buen capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de control
- Capacidad de supervisión
- Capacidad de planificación y organización
- Capacidad para la toma de decisiones
- Buen relacionamiento interpersonal
- Buena capacidad de comunicación
- Estabilidad emocional
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Creatividad e iniciativa
- Ajuste a las normas
- Responsabilidad y dedicación



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: Alba Rey• Eduardo Méndez• Margarita Sobral	<ul style="list-style-type: none">• Luis Durante• Mabel de León

RESPONSABLES

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