



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Documento de

**BASES DE CONCURSO
CAMBIO DE ESCALAFÓN
TÉCNICO PREVENCIÓNISTA**

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 2 cargos presupuestales de Técnico Prevencionista D Grado 007 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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

PERFIL

DENOMINACIÓN DEL CARGO: Técnico Prevencionista
Cantidad de cargos: 2
1. OBJETIVO: Realizar diagnósticos de problemas y situaciones organizacionales en Seguridad Industrial e Higiene en el Trabajo. Elaborar e implementar propuestas de solución o mejoras.
2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:
2.1 PLANIFICACIÓN: Incluye responsabilidad de programación sobre el puesto en plazos cortos.
2.2 DIRECCIÓN: No incluye dirección y/o supervisión.
2.3 EJECUCIÓN: Las tareas son de mediana complejidad.
<ul style="list-style-type: none"> - Investigar los accidentes laborales, asesorar sobre medidas preventivas, registrar y elaborar estadísticas. - Realizar mapas de riesgo obteniendo información a través de relevamientos relativos a: espacios físicos, condiciones de trabajo, equipos y herramientas, así como sobre prácticas y métodos de trabajo seguros; mediante la identificación y evaluación de factores de riesgo, entrevistas y observación directa del proceso de trabajo. - Elaborar informes técnicos con recomendaciones para elevar a la superioridad correspondiente. - Asesorar sobre la indicación de equipos de protección personal, sus especificaciones y uso adecuado. - Asesorar sobre la aplicación de normas en materia de seguridad en el trabajo. - Realizar capacitación a trabajadores en temas relacionados con Seguridad en el Trabajo. - Participar en equipos interdisciplinarios de Salud y Seguridad en el Trabajo y en la elaboración de planes y programas de Salud Ocupacional. - Tramitar expedientes y realizar informes sobre asuntos varios. - Cumplir las normas y reglamentos establecidos por el servicio. - Cumplir con toda otra actividad afín que le sea encomendada por sus jerarquías.
2.4 CONTROL: Incluye tareas de control y evaluación operativa y de resultados del trabajo propio.
<ul style="list-style-type: none"> - Controlar la aplicación de normas y reglamentos relativos a la prevención de riesgos laborales y a la protección de la salud y del ambiente de trabajo.
3. REQUISITOS: ¹
3.1. EDUCACIÓN FORMAL: (Excluyente)
<ul style="list-style-type: none"> - Título de Técnico Prevencionista en Seguridad Industrial e Higiene en el Trabajo expedido por el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP) o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura.
3.2. CONOCIMIENTOS ² :
<ul style="list-style-type: none"> - Muy buenos sobre la normativa relacionada con su actividad. - Muy buenos, sobre negociación. - Buenos, sobre planificación y programación de actividades. - Buenos, sobre normas de conducta en la función pública.

¹ Los requisitos son excluyentes cuando se explicita.

² **Grado de dominio:**

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

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

Conocimientos: Conocimientos que le permiten resolver problemas sencillos o programados.

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

- Buenos, sobre las normas que regulan la actuación administrativa.
- Buenos, sobre trabajo en equipo.
- Buenos de gestión de la calidad.
- Buenos de Ofimática (Windows, Word, Excel y Outlook).
- Buenos, sobre formulación, diseño y evaluación de proyectos.
- Buenos sobre las normas legales, reglamentarias y normativas internas que regulan las prestaciones y servicios que brinda el Organismo.

3.3. RASGOS PERSONALES:

- Organización y planificación
- Nivel atencional.
- Capacidad de control
- Actitud favorable para trabajar con procedimientos establecidos.
- Relacionamiento interpersonal
- Capacidad para trabajar bajo presión
- Empatía
- Estabilidad emocional
- Ajuste a las normas
- Responsabilidad 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: Alberto Jassid• Sebastián Lueiro• Lourdes Perdomo	<ul style="list-style-type: none">• Sebastián Gordiola• Silvana Benítez

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, 28 de setiembre de 2017.

RESOLUCIÓN N° 350/2017
Bases de Concurso Técnico Prevencionista
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: I) que en cumplimiento de la disposición citada precedentemente, se procedió a publicar el Comunicado al Personal N° 19 de fecha 07.09.2017, para cubrir 2 cargos presupuestales de Técnico Prevencionista, Escalafón D – Grado 007;

II) que como el número de funcionarios inscriptos 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 de Selección y Desarrollo dependiente de la Gerencia Recursos Humanos eleva el documento “Bases de Concurso Cambio de Escalafón Técnico Prevencionista”, Escalafón D – Grado 007;

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 TÉCNICO PREVENCIONISTA, ESCALAFÓN D – GRADO 007, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.**
- 2º) **DÉSE CUENTA A DIRECTORIO.**
- 3º) **COMUNÍQUESE A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.**

MIGUEL BRITOS SARTORI
GERENTE GENERAL

/ho – 2017- 116199