



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

Documento de

---

---

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

---

---

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**

<b>I. PROCESO DE SELECCIÓN .....</b>	<b>3</b>
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
<b>II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN .....</b>	<b>6</b>
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 Profesional I Economista 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 – 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:

<b>Puntaje de Evaluación de desempeño</b>	
<b>Evaluación Asignada</b>	<b>Puntaje</b>
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**

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



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

**PERFIL**

<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO: Profesional I Economista</b>
<b>CANTIDAD DE CARGOS: 2</b>
<b>1. OBJETIVO DEL CARGO:</b> Actuar en las áreas de investigación social, proyecciones financieras, planificación institucional, recaudación, fiscalización o programación financiera-contable, así como integrar los distintos equipos de trabajo desarrollando las tareas asignadas para alcanzar los objetivos y metas de la Unidad Organizativa en el marco de las normas vigentes.
<b>2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:</b>
<b>2.1. PLANIFICACIÓN:</b> Incluye responsabilidad de programación sobre el puesto en plazos cortos.
<b>2.2. DIRECCIÓN:</b> No incluye tareas de dirección y/o supervisión.
<b>2.3. EJECUCIÓN:</b> Las tareas son de mediana complejidad.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar en la ejecución de los procesos comunes de la Unidad.</li> <li>- Preparar información y documentación para las áreas de investigación, proyecciones financieras, planificación, recaudación, fiscalización o programación financiera-contable a efectos del cumplimiento de normas formales y legales.</li> <li>- Atender y asesorar a usuarios internos o externos para evacuar consultas sobre trámites específicos atinentes a sus tareas.</li> <li>- Proponer sistemas, métodos y procedimientos tanto técnicos como administrativos.</li> <li>- Participar en la elaboración de planes y proyectos facilitando documentos de metodología a utilizar, para la identificación de objetivos y acciones.</li> <li>- Aplicar técnicas de medición para las actividades y sus resultados.</li> <li>- Colaborar en distintos equipos de trabajo a requerimiento de su superior.</li> <li>- Interpretar y aplicar normas, reglamentos y demás disposiciones legales vigentes.</li> <li>- Cumplir las normas y reglamentos establecidos por el servicio.</li> <li>- Cumplir con toda otra actividad afín que le sea encomendada por sus jerarquías.</li> </ul>
<b>2.4. CONTROL:</b> Incluye tareas de control, evaluación de procedimientos y resultados del trabajo propio.
<b>3. REQUISITOS: <sup>1</sup></b>
<b>3.1. EDUCACIÓN FORMAL: (Excluyente)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Título Universitario de Economista o Licenciado en Economía, expedido por la Universidad de la República o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura.</li> </ul>
<b>3.2. CONOCIMIENTOS: <sup>2</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muy buenos en formulación, implantación y evaluación de planes, programas y presupuestos.</li> <li>- Muy buenos en el manejo conceptual y el análisis de realidades concretas.</li> <li>- Muy buenos sobre instrumental matemático-estadístico-econométrico para la descripción e interpretación de problemas de diverso tipo.</li> <li>- Muy buenos en el manejo de censos y encuestas de gran porte.</li> <li>- Muy buenos al menos en alguno de los paquetes estadísticos: SPSS/STATA/R/REDATAM/GAMS/SAS u otros similares.</li> <li>- Muy buenos sobre planificación y programación de actividades.</li> <li>- Muy buenos sobre normas de conducta en la función pública.</li> <li>- Muy buenos sobre normas legales, reglamentarias, y normativas internas que regulan la recaudación, las prestaciones y los servicios que brinda el Organismo, con especial énfasis en</li> </ul>

<sup>1</sup> Los requisitos son no excluyentes, excepto que se explicita lo contrario.

<sup>2</sup> Grado de dominio:

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

**Buenos:** Conocimientos que permitan resolver problemas de mediana complejidad (Medio).

**Básicos:** Nociones que permitan resolver problemas sencillos y programados (Básico).

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





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

temas de Políticas Sociales, Materia Tributaria, Ley 16.713 y sus Decretos Reglamentarios, Ley 18.083 y sus Decretos Reglamentarios.

- Buenos sobre texto ordenado de contabilidad y administración financiera (TOCAF).
- Buenos sobre texto ordenado de normas sobre funcionarios públicos (TOFUP).
- Buenos en redacción de informes.
- Buenos en formulación, diseño, ejecución y evaluación de proyectos.
- Buenos sobre gestión de calidad y evaluación de resultados.
- Buenos en trabajo en equipo.
- Buenos en negociación.
- Buenos sobre las normas que regulan la actuación administrativa.
- Buenos en Ofimática (Windows, Word, Excel y Outlook).

**3.3 RASGOS PERSONALES:**

- Capacidad análisis
- Buen nivel atencional
- Capacidad para manejarse con datos cuantitativos
- Capacidad para aplicar nuevas metodologías de trabajo
- Capacidad de control
- Actitud favorable para trabajar con procedimientos establecidos
- Dinamismo e iniciativa
- Estabilidad emocional
- Buen relacionamiento interpersonal
- Ajuste a las normas
- Confidencialidad
- Responsabilidad y dedicación



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

**INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO**

TITULARES	SUPLENTE
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Presidente: Graciela de León</b></li><li>• <b>Zuly Pereira</b></li><li>• <b>Lucía Meloni</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Jorge Gálvez</b></li><li>• <b>Micaela Antúnez</b></li></ul>

**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° 351/2017**  
**Bases de Concurso Profesional I Economista**  
**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 Profesional I Economista, Escalafón A – Grado 013;

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 Profesional I Economista”, 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 CAMBIO DE ESCALAFÓN PROFESIONAL I ECONOMISTA, ESCALAFÓN A – GRADO 013, 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- 116302