

División Secretaría General

30 de octubre de 2018

ORDEN DE SERVICIO N° 72/2018

Ref: DIVISIÓN CAPITAL HUMANO – LLAMADO A CONCURSO INTERNO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE DOS CARGOS DE PROFESIONAL 2 DE LA SERIE PROFESIONAL DEL ESCALAFÓN TÉCNICO-PROFESIONAL – PERFIL FORMADO EN PROCESOS.

Se pone en conocimiento de los señores funcionarios, que con fecha **24 de octubre de 2018**, en **Exp. 2018-52-1-09839**, se adoptó la resolución de Directorio N° **0413/18**, Acta N° **14.658**, que a continuación se transcribe:

"VISTO: La necesidad de contar con personal de alta formación técnica, que permita la consolidación de equipos de trabajo acordes a los actuales requerimientos de gestión; así como la conveniencia de optimizar los recursos humanos disponibles en el Banco.

CONSIDERANDO: I) Que en consecuencia, la División Capital Humano propone la realización de un llamado a concurso interno para la provisión de dos vacantes del cargo Profesional 2 (grado 36) de la Serie Profesional del Escalafón Técnico-Profesional, con perfil formado en Procesos.

II) Que en la medida que se proyecta un llamado dirigido a proveer un cargo de ingreso a la Serie Profesional del Escalafón Técnico Profesional, la División Capital Humano ha formulado las bases generales y particulares que regirán el proceso, teniendo en cuenta los criterios de selección que se establecen en el artículo N° 12 del Estatuto del Funcionario.

RESUELVE: 1.- Autorizar la realización de un llamado a concurso interno para la provisión de dos cargos Profesional 2 (grado 36) de la Serie Profesional del escalafón Técnico-Profesional, con perfil formado en Procesos.

2.- Aprobar las Bases Generales y Particulares para el llamado a concurso de que se trata.

División Secretaría General

3.- Establecer que para el presente llamado a concurso regirán las disposiciones contenidas en el Reglamento Generales de Ascensos.

4.- Designar para integrar el tribunal evaluador, en representación del Directorio, a los funcionarios Sr. Humberto Barrella y Cra. Ana Paletta, quienes actuarán en calidad de titular y suplente, respectivamente.

5.- Circular la presente resolución por Orden de Servicio.

A continuación se transcriben las bases aprobadas por la presente resolución:

"BASES GENERALES

OBJETO

El presente llamado se enmarca en el proceso por el cual se dotará de personal al Escalafón Técnico Profesional – Serie Profesional.

A tal efecto, el Directorio del BHU en uso de sus potestades llama a concurso interno de Oposición y Méritos para proveer el cargo que a continuación se detalla:

CANTIDAD	CARGO	PERFIL	GEPU
2	PROFESIONAL 2	FORMADO EN PROCESOS	36

1. CONDICIONES GENERALES

Podrán postularse a este llamado funcionarios del BHU y pertenecientes a todas las categorías presupuestales que cumplan con las condiciones exigidas en las bases particulares de la posición.

2. DEFINICIÓN DE CRITERIOS Y ALCANCE

El llamado alcanza a todos los funcionarios del BHU comprendidos en el artículo 1 del Estatuto del Funcionario y tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

a. Definición del perfil del cargo a nivel de requisitos de capacitación, experiencia y aptitudes comportamentales.

División Secretaría General

b. Se definen además dos tipos de requisitos a nivel de antecedentes de capacitación y experiencia:

- Requisitos excluyentes. Son aquellos a nivel de capacitación que de no ser acreditados debidamente por el postulante lo excluirán. Se trata de requisitos que avalan básicamente la idoneidad.
- Requisitos a valorar. Son aquellos que a nivel de capacitación y experiencia serían valorados cualitativamente en el entendido de que aportarían valor al ejercicio de las funciones.

3. FACTORES DE EVALUACIÓN

Se evaluarán los siguientes aspectos de los concursantes en tres etapas eliminatorias, a saber:

Etapas 1: Evaluación de antecedentes

Etapas 2: Pruebas de aptitud

Etapas 3: Entrevista

En caso de empate en el puntaje final del concurso, se tomará en cuenta en forma excluyente el mayor puntaje obtenido en la prueba de conocimientos y de mantenerse se considerará el mayor puntaje obtenido en la entrevista.

4. CONTEXTO DE EVALUACIÓN

En las bases particulares se detalla toda la información necesaria para aplicar en la evaluación, a saber: objeto del cargo, relación jerárquica, relación de las tareas del cargo, requerimientos del cargo (requisitos excluyentes y otros) con especificación de la formación, de los conocimientos especiales, de la experiencia y del perfil psicolaboral.

La información documentada de los aspirantes será la utilizada por el tribunal durante el desarrollo del proceso en las tres etapas referidas.

5. CRITERIOS DE PONDERACIÓN – ETAPAS DEL CONCURSO

PUNTAJE MÁXIMO TOTAL DEL CONCURSO: 100 puntos.

PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN DEL CONCURSO: 70 puntos.

Se deberá superar los mínimos establecidos en cada etapa.

División Secretaría General

		MAX.	MIN.
ETAPA 1	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	12,5	14
	ANTIGÜEDAD	10	
	DEMÉRITOS	0	
	CAPACITACIÓN: FORMACIÓN CURRICULAR Y EXTRACURRICULAR	12,5	
ETAPA 2	PRUEBA TÉCNICA	45	27
	PSICOTÉCNICO	5	3
ETAPA 3	ENTREVISTA	15	9
TOTAL		100	

5.1 ETAPA 1: Evaluación de antecedentes

El tribunal evaluará en esta etapa los antecedentes que se definen a continuación:

- Evaluación del desempeño: Se promediarán las evaluaciones existentes que fueran realizadas en los últimos dos años anteriores al cierre de la inscripción, teniendo en cuenta a esos efectos la cantidad de evaluaciones que registre cada funcionario. Los casos especiales los resolverá el Tribunal actuante.
- Capacitación: El Tribunal evaluará la formación curricular y extracurricular tomando en consideración su vinculación con la posición a proveer, con la siguiente ponderación:

Títulos de grado en carreras vinculadas a la posición	Hasta 5 puntos
Títulos de posgrado en carreras vinculadas a la posición	Hasta 3 puntos
Carreras técnicas no universitarias vinculadas a la posición, con una carga mínima de 150 horas de duración	Hasta 3 puntos
Otros cursos, seminarios, talleres o similares, vinculados a la posición a evaluar por el Tribunal	Hasta 5 puntos

División Secretaría General

- Formación Curricular: Se considerará la formación que exceda los requisitos excluyentes establecidos en las bases del presente concurso. Se puntúa el último nivel completo alcanzado de estudios en los distintos institutos reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura. Para definir la puntuación se asignará el máximo puntaje a quien tenga la mayor valoración en este ítem. La puntuación de los concursantes se prorratea a partir de ese valor, salvo que el máximo asignado sea cero. Los casos especiales los resolverá el Tribunal actuante.
- Formación Extracurricular: La formación extracurricular se valorará según la duración de los cursos y la vinculación con la función a desempeñar, teniendo en cuenta que los certificados respectivos deben acreditar la condición de asistente. Para definir la puntuación se suman las horas de cursos de cada concursante y se toma como referencia el valor mayor, la puntuación de los concursantes se prorratea a partir de este valor, salvo que el máximo asignado sea cero.
- Antigüedad: Se asignará el máximo de puntaje a quien tenga 25 o más años de antigüedad en el BHU y a los demás concursantes se les prorrateará dicho puntaje por mes entero; meses que se contarán al día de cierre de la inscripción. Los meses de antigüedad efectiva en el BHU ocupando cargos presupuestados computarán en su totalidad, mientras que cualquier otra antigüedad por el desempeño en el BHU previa a su ingreso en cargos presupuestados, lo hará por el 75%. En ningún caso se considerarán los períodos de licencia sin goce de sueldo.

En caso que ningún concursante cuente con 25 o más años de antigüedad total en el BHU, se le asignará el máximo puntaje a quien tenga la mayor antigüedad y se prorrateará al resto de los concursantes.

- Deméritos: En este factor se evalúa el desempeño funcional en relación a la existencia de sanciones vigentes a la fecha de cierre de esta convocatoria de acuerdo al puntaje asociado que se describe:

División Secretaría General

SANCIÓN	PUNTAJE ASOCIADO
FALTA LEVE	-5
FALTA SEMI-INTERMEDIA	-10
FALTA INTERMEDIA	-15
FALTA SEMI-GRAVE O GRAVE	-30

5.2 ETAPA 2: Pruebas de Aptitud

Las pruebas de aptitud incluirán:

- a. Prueba técnica: El tribunal determinará los contenidos de la prueba, la que medirá los conocimientos y habilidades para la resolución de problemas habituales que puedan presentarse en el cumplimiento de las actividades y tareas propias del cargo a que se aspira.
- b. Evaluación Psicotécnica: El tribunal mediante esta prueba evaluará el perfil psicolaboral requerido para el cargo a proveer. En el caso de la prueba psicotécnica se requerirá la participación de un técnico universitario especializado en el área, a los efectos de permitir su correcta aplicación.

5.3 ETAPA 3: Entrevista

Participarán los concursantes que hayan alcanzado un mínimo de 55 puntos en la suma de las etapas anteriores.

6. RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN

6.1 Tribunales de Concurso

A los efectos de intervenir en el concurso se designará un Tribunal que estará integrado por los siguientes miembros y sus respectivos suplentes:

- Un representante del Directorio que lo presidirá, siendo su rol el de llevar adelante las directivas recibidas por parte del Directorio en cuanto al objeto del concurso;
- Un representante de los concursantes elegido por voto secreto, cuyo rol será el de velar por la igualdad de oportunidades para todos

División Secretaría General

los concursantes y el estricto cumplimiento de la normativa que rige el proceso concursal;

- Un tercer miembro de reconocida solvencia técnica, elegido de común acuerdo entre los dos primeros, el que podrá no ser funcionario del Banco y que será el encargado de proponer criterios técnicos de valoración de la capacitación y experiencia vinculada a la posición o cargo concursado, diseñar la prueba de oposición y las pautas para la corrección a proponer al Tribunal, así como proponer una pauta para la instancia de entrevista.

Habiendo transcurrido 3 días hábiles posteriores a la designación sin que estos se hubiesen puesto de acuerdo para la elección del tercer miembro, el Directorio realizará la designación.

Los funcionarios que integren el Tribunal, deberán tener nivel jerárquico superior o igual al cargo a proveer.

La Comisión Representativa del Personal podrá designar un representante con voz y sin voto, el que participará de todas las instancias del concurso.

6.2 Cometidos de los Tribunales

- Evaluar la formación y experiencia de todos los postulantes, según pautas indicadas en la Etapa 1.
- Definir para la Etapa 3 los factores de evaluación, así como su ponderación.
- Evacuar consultas e informar al concursante que lo solicite, en un plazo de 5 días hábiles, el fundamento del puntaje asignado.
- Dilucidar con objetividad, con base en los principios de equidad e igualdad de oportunidades y en el marco de la normativa institucional vigente, toda situación que no estuviere prevista en las presentes bases, debiendo expedirse en un plazo no mayor a 2 días hábiles.
- Emitir su dictamen, elevando al Directorio un listado en orden decreciente de puntaje, de aquellos concursantes que alcanzaron el puntaje mínimo requerido.
- En caso de no existir concursantes que hayan alcanzado el puntaje mínimo requerido para aprobar el concurso, el tribunal procederá a declararlo desierto.

División Secretaría General

6.3 Responsabilidad y reserva

- El proceso concursal es de carácter reservado, por lo cual tanto la identidad de los concursantes, como los resultados de las evaluaciones serán manejadas con la adecuada reserva.
- Todos los miembros del tribunal del concurso estarán al tanto de la información de los concursantes a lo largo de todo el proceso de evaluación.
- Se reputará como parte de sus obligaciones funcionales, para los funcionarios que integren el tribunal, cualquiera sea su carácter, la actuación con independencia técnica, la aplicación de las condiciones establecidas en las normativas vigentes y en las bases generales y particulares que regulan el concurso.
- El BHU ejercerá, todas las medidas tendientes a sancionar la violación de las presentes disposiciones por cualquiera de las partes involucradas en el proceso concursal.
- Todas las instancias del concurso serán notificadas a los postulantes mediante medio idóneo de notificación.
- Los informes que produzca el Tribunal o los asistentes técnicos de éste, son de carácter reservado para sí o para los concursantes en relación a sus propios antecedentes.

7. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN Y PLAZOS

La información curricular debe ser presentada de acuerdo al Instructivo que se publicará.

Los postulantes deberán presentar además:

- Declaración de Conocimiento de las Bases y de cumplir con los requisitos excluyentes establecidos en las bases particulares y en los formularios de postulación que se indicarán.
- Currículum con certificados adjuntos en el formato que se le indicará en los formularios de postulación.
- Exhibir originales y copias de los títulos, diplomas y certificados que se adjunten.

La documentación deberá ser presentada en el Departamento Desarrollo de RRHH del BHU, en horario de atención al público.

La recepción de postulaciones comenzará el....., siendo el plazo máximo de presentación el día....., inclusive.

División Secretaría General

BASES PARTICULARES

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- 1.1 DENOMINACIÓN DEL CARGO: PROFESIONAL 2
- 1.2 NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Asesora/Ejecutora
- 1.3 ESCALAFÓN: Técnico-Profesional
- 1.4 SERIE: Profesional
- 1.5 GEPU: 36

2. RELACIONES DE DEPENDENCIA

- 2.1 RECIBE SUPERVISIÓN DE: Gerente de Área, Gerente de División, Jefe de Departamento y/o Supervisor Profesional, según corresponda.
- 2.2 SUPERVISA A: No ejerce supervisión.

3. OBJETIVO DEL CARGO

Ejecutar los planes de su dependencia aportando un enfoque sistemático y metódico para evaluar y mejorar la efectividad de los procesos de gestión.

Asesorar en toda actividad vinculada al Banco y a su especialización.

4. PRINCIPALES COMETIDOS

- Ejecutar las actividades de la dependencia y las tareas técnicas que le sean encomendadas en materia de resolución de problemas, mejora de procesos, manejo y análisis de datos, gestión de riesgos, preparación de informes, gestión de proyectos y todas aquellas otras referentes al cargo.
- Comprobar la correcta aplicación de normas, procedimientos, disposiciones, leyes y reglamentos que rigen las actividades que desarrolla.
- Informar a su superior cualquier debilidad relevante que se haya detectado como resultado de los análisis realizados y proponer soluciones alternativas.

La presente definición no constituye un lista cerrada de funciones, debiendo realizar el funcionario, asimismo, todas aquellas tareas que, de acuerdo a su cargo, le sean encomendadas.

División Secretaría General

5. REQUERIMIENTOS DEL CARGO

5.1 REQUISITOS EXCLUYENTES

5.1.1 FORMACIÓN ACADÉMICA

Título final de carreras universitarias correspondientes a la Facultad de Ingeniería en cualquiera de sus ramas expedido o revalidado por instituciones públicas o privadas autorizadas por el MEC. Los títulos expedidos por universidades extranjeras deberán estar debidamente revalidados por la UdelaR.

5.2 REQUISITOS A VALORAR

5.2.1 FORMACIÓN ACADÉMICA

Títulos de grado, posgrados, maestrías o doctorados vinculados al objetivo de la posición y a la gestión del Banco (en todos los casos las carreras y/o títulos deberán ser expedidos o revalidados por instituciones públicas o privadas autorizadas por el MEC).

5.2.2 CURSOS, SEMINARIOS, TALLERES O EQUIVALENTES

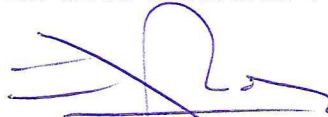
Aquellos, de cualquier tipo, vinculados al objetivo de la posición, la gestión del BHU y de empresas financieras (normas del BCU, control interno, administración pública, gestión y análisis de riesgos, gestión de proyectos, gestión de calidad, normas contables, impuestos, etc.).

5.2.3 HABILIDADES, CAPACIDADES Y ACTITUDES

- o Planificación y gestión
- o Orientación a resultados
- o Capacidad de análisis y síntesis
- o Trabajo en equipo
- o Orientación al cliente
- o Proactividad
- o Comunicación
- o Adaptabilidad
- o Innovación
- o Relacionamento interpersonal
- o Compromiso
- o Trabajo bajo presión

División Secretaría General

- o Estricto ajuste a las normas ético-laborales".



Beatriz Estévez
Gerente de División Secretaría General

BHU | Banco
Hipotecario
del Uruguay
DIVISION SECRETARIA GENERAL

