

ACTA N° 14.658

SESIÓN DEL MIÉRCOLES 24 DE OCTUBRE DE 2018

En Montevideo, a los veinticuatro días del mes de octubre del dos mil dieciocho, a las catorce y treinta horas, en el despacho de la Presidencia, se reúne el Directorio del Banco Hipotecario del Uruguay, con la presencia de la señora Presidente Cra. Ana María Salveraglio y los señores Vicepresidente Dr. Darío Burstin y Director Gustavo Cersósimo.

Actúa en Secretaría la señora Gerente de División Secretaría General Beatriz Estévez.

Están presentes los señores Gerente General Ec. Álvaro Carella y Asesora Letrada Dra. Cristina Maruri.

A continuación se tratan los siguientes asuntos:

N° 0410

DIRECTORIO - APROBACIÓN DE ACTAS - Se da lectura a las actas números catorce mil seiscientos cincuenta y cinco y catorce mil seiscientos cincuenta y seis, correspondientes a las sesiones celebradas los días tres y diez del mes de octubre del dos mil dieciocho, las que se aprueban.

N° 0411

Expediente N° 2018-52-1-09289 - DIVISIÓN CAPITAL HUMANO - LLAMADO A CONCURSO INTERNO PARA LA PROVISIÓN DE UN CARGO DE JEFE DE DEPARTAMENTO - POSICIÓN DEPARTAMENTO SERVICIOS GENERALES - Se autoriza la realización del llamado y se adoptan otras medidas sobre el particular.

SE RESUELVE: Aprobar el proyecto de resolución formulado por la División Capital Humano, de fecha 26 de setiembre del corriente, que a continuación se transcribe:

VISTO: La necesidad de proveer un cargo vacante de Jefe de Departamento correspondiente a la posición Departamento Servicios Generales.

CONSIDERANDO: I) Que en el ámbito del Grupo de Trabajo previsto en el artículo vigésimo octavo, numeral X, del Convenio

Colectivo vigente, se acordaron las bases particulares para el llamado a concurso del cargo referido.

II) Que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General de Ascensos la provisión de estos cargos debe realizarse por concurso de oposición y méritos.

RESUELVE: 1.- Autorizar la realización de un llamado a concurso interno para la provisión del cargo Jefe de Departamento, para cubrir la posición correspondiente al Departamento Servicios Generales.

2.- Aprobar las bases particulares para el llamado a concurso de que se trata.

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

4.- Designar para integrar el tribunal evaluador, en representación del Directorio, a los funcionarios Cr. Pablo Vargha y Sr. Humberto Barrella, 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 precedentemente:

"BASES PARTICULARES

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

1.1. DENOMINACIÓN DEL CARGO: JEFE DE DEPARTAMENTO

1.2. NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Ejecutiva

1.3. ESCALAFÓN: Gerencial

1.4. GEPU: 50

2. RELACIONES DE DEPENDENCIA

2.1. REPORTA A: División Apoyo Logístico

2.2. SUPERVISIÓN: Personal bajo su dependencia

3. OBJETIVO DE LA POSICIÓN

Optimizar la prestación de los servicios generales de conformidad con las normas legales y reglamentarias establecidas en la materia, garantizando las mejores condiciones en cuanto a calidad, cantidad y oportunidad de los mismos.

4. PRINCIPALES COMETIDOS

- Adoptar aquellas medidas necesarias para el mejor cumplimiento de los servicios y las disposiciones vigentes que regulen su ámbito de competencia.

- Participar en la formulación del Presupuesto de Gastos e Inversiones del Banco.

- Coordinar con el Departamento Compras y Contrataciones las acciones necesarias para efectuar un adecuado seguimiento y evaluación de los proveedores de bienes y servicios que estén involucrados con su área de acción.
- Definir y difundir las normas y lineamientos vigentes en materia de uso de servicios.
- Disponer los controles de supervisión necesarios para verificar que los servicios internos y contratados en su ámbito de competencia se cumplan en forma oportuna y efectiva y de conformidad con las normas y reglamentaciones vigentes.
- Promover la contratación de seguros y otros instrumentos con el fin de asegurar adecuadamente el patrimonio del Banco.
- Controlar y evaluar el adecuado manejo y administración de los bienes, materiales y servicios que el BHU requiere para el normal desempeño de sus actividades.
- Disponer las medidas necesarias para coordinar, controlar y evaluar el desarrollo de los sistemas de seguridad necesarios para la protección y vigilancia de las instalaciones y edificios.
- Asegurar la coordinación y control de la ejecución de las actividades relacionadas con las obras de infraestructura, para el mantenimiento y adecuación física de los bienes inmuebles propiedad del BHU y aquellos que administra.
- Supervisar la dirección de las obras de arquitectura y construcción incluidas en el Plan Anual de Obras aprobado, a cargo de los equipos técnico-profesionales contratados por el Banco.
- Asegurar el control de las entradas y salidas de materiales, mobiliario y equipo de los depósitos del Banco.
- Administrar las actividades de la proveeduría.
- Disponer lo necesario para la adecuada protección, conservación y manejo del acervo documental producido y recibido en el BHU centralizado en el Archivo Central Administrativo y el Tesoro de Títulos, supervisando la correcta aplicación de la normativa vigente en la materia y promoviendo la utilización de procedimientos técnicos en la gestión.
- Promover la cultura preventiva y la realización de programas de difusión y capacitación que contribuyan a la salud de los funcionarios (higiene ocupacional, factores de riesgos ergonómicos, seguridad, etc.).
- Participar y promover la elaboración e implementación de manuales, protocolos, procedimientos e instructivos relacionados con las actividades que gestiona.

- Disponer lo necesario para la instalación de los centros de operaciones alternativos que se dispongan como necesarios para el cumplimiento del Plan de Continuidad del Negocio, asegurando que dichos centros cuenten con las medidas de seguridad que correspondan, manteniendo operativos los servicios necesarios en condiciones óptimas de uso.
- Promover la mejora continua en los procesos y generar sistemas de medición de resultados. Promover la capacitación permanente del personal a su cargo en las temáticas relacionadas a los riesgos bajo su gestión y/o en otras temáticas que la Dirección del Banco determine.
- Implantar y cumplir las políticas, metodología y procedimientos definidos con relación a los riesgos que gestiona.
- Generar reportes de los resultados de su gestión. Optimizar la gestión del personal bajo su dependencia.

5. REQUERIMIENTOS DEL CARGO

5.1. REQUISITOS EXCLUYENTES

5.1.1. FORMACIÓN ACADÉMICA

Educación Media Básica (Planes 41 y 76 con 4º año aprobado) o equivalente.

5.2. REQUISITOS A VALORAR

5.2.1. FORMACIÓN ACADÉMICA

Bachilleratos y 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

- Vinculados al objetivo de la posición y a la gestión del Banco.
- Sobre normativa de seguridad aplicable a instituciones bancarias.
- Sobre normativa vinculada a salud ocupacional.
- Sobre normativa de la gestión pública (procedimientos administrativos, TOCAF, etc.).
- Herramientas para la gestión de personas.
- Aquellos, de cualquier tipo, vinculados al objetivo de la posición y a la gestión del BHU.

5.2.3. HABILIDADES, CAPACIDADES Y ACTITUDES

- Planificación y gestión
- Orientación a resultados
- Capacidad de análisis y síntesis
- Trabajo en equipo

- Orientación al cliente
- Proactividad
- Comunicación
- Relacionamiento interpersonal
- Compromiso
- Trabajo bajo presión
- Estricto ajuste a las normas ético-laborales".

Nº 0412

Expediente Nº 2018-52-1-09834 - DIVISIÓN CAPITAL HUMANO - LLAMADO A CONCURSO DE ASCENSO DENTRO DEL ESCALAFÓN TÉCNICO- PROFESIONAL PARA LA PROVISIÓN DE HASTA SEIS CARGOS DE PROFESIONAL - PERFIL CONTADOR - Se autoriza su realización y se aprueban las bases particulares del llamado.

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

CONSIDERANDO: I) Que en consecuencia, la División Capital Humano propone la realización de un llamado a concurso para la provisión de hasta seis vacantes del cargo de Profesional del Escalafón Técnico Profesional, con perfil Contador.

II) Que en la medida que se proyecta un concurso de ascenso dentro del Escalafón Técnico-Profesional, como bases generales del llamado resulta de aplicación lo establecido en el Reglamento General de Ascensos.

III) Que la División Capital Humano eleva para su consideración, por parte del Directorio, las bases particulares del llamado a concurso de que se trata.

SE RESUELVE: 1.- Autorizar la realización de un llamado a concurso interno de ascenso para la provisión de hasta seis vacantes del cargo Profesional (grado 45) del Escalafón Técnico-Profesional, con perfil Contador.

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

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

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

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

A continuación se transcribe el texto de las bases particulares aprobadas por la presente resolución.

"BASES PARTICULARES

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- 1.1. DENOMINACIÓN DEL CARGO: PROFESIONAL
- 1.2. NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Asesora/Ejecutora
- 1.3. ESCALAFÓN: Técnico-Profesional – SERIE: Profesional
- 1.4. GEPU: 45

2. RELACIONES DE DEPENDENCIA

- 2.1. REPORTA A: Gerente de Área, Gerente de División, Jefe de Departamento y/o Supervisor Profesional, según corresponda.
- 2.2. SUPERVISIÓN: Personal bajo su dependencia

3. OBJETIVO DE LA POSICIÓN

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 contable, financiera 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.
- Proponer acciones para la implementación de nuevas normativas y para la mejora de los procesos existentes.
- Supervisar y formar al personal técnico a su cargo.
- La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones, debiendo realizar el funcionario, todas aquellas tareas que de acuerdo a su cargo le sean encomendadas.

5. REQUERIMIENTOS DEL CARGO

5.1. REQUISITOS EXCLUYENTES

FORMACIÓN ACADÉMICA

Título de Contador Público 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

- Planificación y gestión
- Orientación a resultados
- Capacidad de análisis y síntesis
- Trabajo en equipo
- Orientación al cliente
- Proactividad
- Comunicación
- Relacionamiento interpersonal
- Compromiso
- Trabajo bajo presión
- Estricto ajuste a las normas ético-laborales".

Nº 0413

Expediente Nº 2018-52-1-09839 - 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 autoriza su realización y se aprueban las bases generales y particulares del llamado.

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.

SE 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.

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.

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:

Etapa 1: Evaluación de antecedentes

Etapa 2: Pruebas de aptitud

Etapa 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.

		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.

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:

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 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.

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.

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.

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

- Planificación y gestión
- Orientación a resultados
- Capacidad de análisis y síntesis
- Trabajo en equipo
- Orientación al cliente
- Proactividad
- Comunicación
- Adaptabilidad
- Innovación
- Relacionamiento interpersonal
- Compromiso
- Trabajo bajo presión
- Estricto ajuste a las normas ético-laborales".

Nº 0414

Expediente Nº 2018-52-1-09838 - DIVISIÓN CAPITAL HUMANO - LLAMADO A CONCURSO INTERNO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE TRES CARGOS DE PROFESIONAL 2 DE LA SERIE PROFESIONAL DEL ESCALAFÓN TÉCNICO-PROFESIONAL - PERFIL FORMADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS - Se autoriza su realización y se aprueban las bases generales y particulares del llamado.

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 tres vacantes del cargo Profesional 2 (grado 36) de la Serie Profesional del Escalafón Técnico-Profesional, con perfil formado en Ciencias Económicas.

II) Que en la medida que se proyecta un llamado a concurso que habilita la presentación de funcionarios de todas las categorías presupuestales del Banco, 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.

SE RESUELVE: 1.- Autorizar la realización de un llamado a concurso interno para la provisión de tres cargos Profesional 2 (grado 36) de la Serie Profesional del Escalafón Técnico-Profesional, con perfil formado en Ciencias Económicas.

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

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

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

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

A continuación se transcribe 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 a la Serie Profesional del escalafón Técnico-Profesional.

A tal efecto, el Directorio del BHU en uso de sus potestades llama a concurso interno para proveer 3 cargos de Profesional 2 (grado 36) con perfil formado en las distintas ramas de las Ciencias Económicas.

1. CONDICIONES GENERALES

Podrán postularse a este llamado funcionarios del BHU 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:

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

2) 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 técnica 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 deberán superar los mínimos establecidos en cada etapa.

		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 siguientes factores:

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

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 proratea 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 proratea a partir de este valor, salvo que el máximo asignado sea cero.

- Antigüedad: Se asignará el máximo 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 prorratará 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:

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:

1.- 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 que se aspira.

2.- 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 Tribunal del concurso

A los efectos de intervenir en el concurso se designa 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 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 del Tribunal

- 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 mínimo requerido.

- En caso de no existir concursantes que hayan alcanzado el mínimo requerido para aprobar el concurso, el Tribunal procederá a declarar desierto el concurso.

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 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 Banco Hipotecario del Uruguay 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 (los que formarán parte del Formulario de Postulación).

- Currículum con certificados adjuntos, de acuerdo al formato que se indicará en el instructivo y/o Formulario 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".

"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 – SERIE: Profesional

1.4. GEPU: 36

2. RELACIONES DE DEPENDENCIA

2.1. REPORTA A: Gerente de Área, Gerente de División, Jefe de Departamento y/o Supervisor Profesional, según corresponda.

2.2. SUPERVISIÓN: No ejerce

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 contable, financiera 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 una lista cerrada de funciones, debiendo realizar el funcionario, todas aquellas tareas que de acuerdo a su cargo le sean encomendadas.

5. REQUERIMIENTOS DEL CARGO

5.1. REQUISITOS EXCLUYENTES

FORMACIÓN ACADÉMICA

Título de Contador Público, Licenciado en Administración o Economista 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

- Planificación y gestión
- Orientación a resultados
- Capacidad de análisis y síntesis
- Trabajo en equipo
- Orientación al cliente
- Proactividad

- Comunicación
- Relacionamiento interpersonal
- Compromiso
- Trabajo bajo presión
- Estricto ajuste a las normas ético-laborales".

Nº 0415

Expediente Nº 2018-52-1-09845 - DIVISIÓN CAPITAL HUMANO - LLAMADO A CONCURSO INTERNO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE UN CARGO DE TÉCNICO DE LA SERIE TÉCNICO DEL ESCALAFÓN TÉCNICO-PROFESIONAL - PERFIL FORMADO EN COMUNICACIONES - Se autoriza su realización y se aprueban las Bases Generales y Particulares del llamado.

VISTO: La necesidad de contar con personal de alta formación técnica, que permita consolidar 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 un cargo de Técnico (grado 32) de la Serie Técnico del Escalafón Técnico-Profesional.

II) Que en la medida que se proyecta un llamado a concurso que habilita la presentación de funcionarios de todas las categorías presupuestales del Banco, 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 Nº 12 del Estatuto del Funcionario.

SE RESUELVE: 1.- Autorizar la realización de un llamado a concurso interno para la provisión de un cargo de Técnico (grado 32) de la Serie Técnico del Escalafón Técnico-Profesional, con perfil formado en Comunicaciones.

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

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

4.- Designar para integrar el tribunal evaluador, en representación del Directorio, a los funcionarios señores Pablo Castro y Humberto Barrella, 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 a la serie Técnico del Escalafón Técnico-Profesional.

A tal efecto, el Directorio del BHU en uso de sus potestades llama a concurso interno para proveer un cargo de Técnico (grado 32) con perfil formado en Comunicaciones.

1. CONDICIONES GENERALES

Podrán postularse a este llamado funcionarios del BHU 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:

- 1) Definición del perfil del cargo a nivel de requisitos de capacitación, experiencia y aptitudes comportamentales.
- 2) 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 técnica 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 deberán superar los mínimos establecidos en cada etapa.

Etapa	DESCRIPCIÓN	MAX.	MIN.
ETAPA 1 EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	12,5	14
	ANTIGÜEDAD	10	
	DEMÉRITOS	0	
	CAPACITACIÓN: FORMACIÓN CURRICULAR Y EXTRACURRICULAR	12,5	
ETAPA 2 PRUEBAS DE APTITUD	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 siguientes factores:

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

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 prorratará 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 prorratará 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:

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:

1.- 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 que se aspira.

2.- 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 Tribunal del concurso

A los efectos de intervenir en el concurso se designa 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 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 del Tribunal

- 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 mínimo requerido.
- En caso de no existir concursantes que hayan alcanzado el mínimo requerido para aprobar el concurso, el Tribunal procederá a declarar desierto el concurso.

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 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 Banco Hipotecario del Uruguay 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 (los que formarán parte del Formulario de Postulación).
- Currículum con certificados adjuntos, de acuerdo al formato que se indicará en el instructivo y/o Formulario 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".

"BASES PARTICULARES

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

1.1. DENOMINACIÓN DEL CARGO: TÉCNICO

1.2. NATURALEZA DE LA FUNCIÓN: Asesora/Ejecutora

1.3. ESCALAFÓN: Técnico-Profesional – SERIE: Técnico

1.4. GEPU: 32

2. RELACIONES DE DEPENDENCIA

2.1. REPORTA A: Gerente de División y/o Jefe de Departamento

2.2. SUPERVISIÓN: No ejerce

3. OBJETIVO DEL CARGO

Asesorar sobre el diseño e implementación de los planes de comunicación interna, y ejecutarlos, contribuyendo a desarrollar una comunicación transversal en toda la organización.

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

4. PRINCIPALES COMETIDOS

- Proponer los planes de comunicación interna, comprobando la correcta aplicación de normas, procedimientos, disposiciones, leyes y reglamentos que rigen las actividades que desarrolla.
- Administrar canales internos de comunicación.
- Generar los contenidos que le sean solicitados para los diferentes canales (comunicados, boletines electrónicos, carteleras, afiches).
- Organizar eventos internos y actividades de inducción con el personal.
- Participar en la definición de los protocolos y procedimientos de las reuniones con el personal.
- Proponer acciones para fortalecer los valores institucionales.
- Participar en los ámbitos en que se implementen las estrategias de gestión del cambio.

- Ejecutar, realizar el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas.
- Elaborar informes de su gestión.
- Documentar las acciones realizadas en un registro definido a tal efecto.

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

5. REQUERIMIENTOS DEL CARGO

5.1. REQUISITOS EXCLUYENTES

FORMACIÓN ACADÉMICA

Título Licenciado en Ciencias de la Comunicación 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.

5.2.3. HABILIDADES, CAPACIDADES Y ACTITUDES

- Comunicación
- Creatividad
- Relacionamiento interpersonal
- Trabajo en equipo
- Planificación y gestión
- Compromiso
- Orientación a resultados
- Proactividad
- Estricto ajuste a las normas ético-laborales".

Nº 0416

Expediente Nº 2018-52-1-01062 - DIVISIÓN SERVICIOS JURÍDICOS Y NOTARIALES - SRA. AA - PETICIÓN FORMULADA AL AMPARO DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 30 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA - Se desestima la petición y se adoptan otras medidas sobre el particular.

SE RESUELVE: Aprobar, con las modificaciones sugeridas por la Asesoría Letrada, el proyecto de resolución formulado por la División Servicios Jurídicos y Notariales, de fecha 26 de setiembre del corriente, que a continuación se transcribe:

VISTO: La petición formulada por la Sra. AA, al amparo del artículo 30 de la Constitución de la República.

RESULTANDO: I) Que en fecha 20 de febrero de 2018 se presenta ante el Directorio del BHU la Sra. AA, quien manifiesta ser deudora del BHU, en tanto recibió de éste un préstamo en unidades reajustables en virtud de la hipoteca relativa al padrón N° XX, unidad XX, del departamento de Montevideo.

II) Que en su escrito solicita se dé cumplimiento a la Recomendación 102/2013 de Agosto 2013 de la Institución Nacional de Derechos Humanos, agregando que en dicha recomendación, se ha indicado entre otras cosas, se *"Propicie que permitan la revisión de los contratos objeto del reclamo de manera de reestablecer la ecuación económica de los mismos, evitando así un enriquecimiento injusto del acreedor y una pérdida de la equidad de la prestación para obtención de vivienda casa habitación"*.

III) Que en su petición señala que *"El enorme incremento de la UR, provocó pérdidas en la calidad de vida del prestatario y además hace imposible terminar el plazo del préstamo en el tiempo estipulado y genera atrasos en el pago de cuotas mensuales"*, para luego indicar: *"Solicitamos se recalculen las cuotas y saldos de acuerdo a la unidad indexada, cosa que rige para algunos prestatarios y para los préstamos desde el año 2007, en que se aprobó la nueva Carta Orgánica del Banco"*.

IV) Que la Sra. AA señala que su préstamo, desde su firma hasta el año 2007 (cuando se aprobó la nueva Carta Orgánica) tuvo la categoría de préstamo social, hecho que señala ha sido tomado en cuenta por la recomendación de la INDDHH, para concluir que la ha llevado a la ruina.

CONSIDERANDO: I) Que se comparte el informe realizado por la División Servicios Jurídicos y Notariales y en ese sentido, se procederá a desestimar la petición formulada por AA, al amparo del artículo 30 de la Constitución de la República.

II) Que no es cierto que se haya dado un trato no igualitario a los deudores del BHU, en relación a aquellos cuyos créditos fueron transferidos a los diferentes fideicomisos que administra la ANV. En efecto, no existía antes ni existe ahora un derecho por parte de los diferentes deudores, a que sus créditos fueran transferidos a la ANV. En la medida en que no existe un derecho, mal puede

argumentarse que se haya dado un trato no igualitario. Una vez transferidos esos créditos a los fideicomisos, el BHU dejó de tener injerencia en éstos, puesto que es la ANV quien los administra.

III) Que el sistema de reajuste que creó la UR se implantó para evitar que las amortizaciones de los préstamos sufrieran los efectos del proceso inflacionario que determinaba su constante desvalorización. La recuperación de los préstamos con reajuste permite al BHU disponer de la masa de capital necesario para satisfacer los futuros requerimientos de capital para verterlos en la concesión de nuevos préstamos de largo plazo y así cumplir con su rol fundamental de facilitar el acceso a la vivienda de la población en general.

IV) Que tampoco es cierto que la UR no cumpla con su cometido por el hecho de que en un determinado período de tiempo haya aumentado más que la UI. En realidad, en la medida en que reajustan por índices diferentes (IMS vs inflación), es esperable que reajusten de forma diferente, y mal puede decirse que haya dejado de cumplir su cometido, cuando el mismo fue poner a cubierto al sistema financiero de los efectos de la inflación, vinculando la evolución de la UR al IMS.

V) Que es un error sostener que se produjo una *"excesiva onerosidad superviniente derivada de un devenir impredecible del valor de la moneda pactada en los contratos de préstamo hipotecario en UR"*, fundamento que utiliza la INDDHH para solicitar la aplicación de la "teoría de la imprevisión", en tanto no ha existido un acontecimiento extraordinario o un hecho imprevisible. No ha acaecido una suba brusca y extraordinaria de la UR, sino que a lo largo de los años, y en función de los ajustes supervinientes en punto a la recuperación salarial de los ingresos, la UR ha ido reflejando paulatinamente esa suba.

VI) Que admitir la revisión del contrato, implicaría violar, además del principio de intangibilidad del contrato, el régimen integral establecido en el Decreto-Ley N° 14.500, y en especial, sería directamente inutilizar los artículos 9 y 10 de dicha norma.

VII) Que de acuerdo a la legislación vigente (artículo 1291 del Código Civil) los hechos posteriores al contrato, que determinan un desequilibrio de las prestaciones generando una excesiva onerosidad para el deudor quedan absorbidos por el pacto y protegidos por el sistema jurídico, el que carece de norma habilitante para presuponer que el negocio se otorga con la condición de inexistencia o de factores que incidan en el futuro modificando la convención.

VIII) Que, así como, no existe una obligación del BHU de modificar el saldo de la deuda y las cuotas que tiene la peticionante (pasando de UR a UI), menos derecho existe a que se recalculen los pagos realizados en el pasado, en tanto, como ya se dijo, la intangibilidad de los contratos es la norma en nuestro derecho (artículos 1250, 1277 y 1291, inc. 1, del Código Civil).

IX) Que sin perjuicio de no accederse a lo peticionado, el Directorio entiende pertinente manifestar que por resolución N° 0170/18 de fecha 3 de mayo de 2018 se ha dispuesto aprobar una propuesta para los clientes que sean titulares de productos nominados en unidades reajustables, propuesta que se presenta como una flexibilización a las condiciones aprobadas por resolución de Directorio N° 0310/13 de fecha 23 de octubre de 2013, la cual también permitía a los clientes titulares de productos nominados en unidades reajustables su traspaso a unidades indexadas, una vez cumplidos los requisitos establecidos. Que esta nueva propuesta permite, en la medida en que se cumplan las condiciones habilitantes, autorizar la reestructura de deudas actualmente nominadas en unidades reajustables, autorizando su transformación en productos en unidades indexadas.

ATENCIÓN: A lo previsto en el artículo 30 de la Constitución Nacional, artículo 96 de la Carta Orgánica del BHU y artículo 1 del Reglamento General del Banco Hipotecario del Uruguay.

RESUELVE: 1.- Desestimar la petición formulada al amparo del Art. 30 de la Constitución por AA.

2.- Notificar a la Sra. AA el dictado de la resolución de Directorio N° 0170/18 de fecha 3 de mayo de 2018".

N° 0417

Expediente N° 2018-52-1-10391 - DIRECTORIO - BOLSA ELECTRÓNICA DE VALORES DEL URUGUAY SA - CONVOCATORIA A LA ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS - Se designa al señor Vicepresidente Dr. Darío Burstín para participar en representación del Instituto.

VISTO: La nota cursada con fecha 24 de octubre del corriente por la Bolsa Electrónica de Valores del Uruguay SA (BEVSA), mediante la cual convoca al Banco a participar en la Asamblea Extraordinaria de Accionistas de la Bolsa Electrónica de Valores del Uruguay SA, a celebrarse en sus oficinas el día 8 de noviembre próximo.

CONSIDERANDO: Que en su calidad de accionista, el Banco Hipotecario del Uruguay debe designar un representante para participar en dicha instancia, en la que se procederá a ratificar las actuaciones y designaciones efectuadas por el Directorio de BEVSA.

SE RESUELVE: Designar al señor Vicepresidente Dr. Darío Burstin para participar en representación del Instituto.