



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Documento de

BASES DE CONCURSO
PROFESIONAL I INFORMÁTICO
CONTRATO DE FUNCIÓN PÚBLICA

Versión 01



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

ÍNDICE

I. PROCESO DE SELECCIÓN	3
1. CONSIDERACIONES GENERALES	3
2. CONVOCATORIA Y DIFUSIÓN.....	3
3. REQUISITOS EXCLUYENTES DE LOS ASPIRANTES	3
4. INSCRIPCIÓN – COMUNICACIONES - NOTIFICACIONES	4
5. PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	4
6. PLAZO Y MODALIDAD DE LA DESIGNACIÓN	5
7. METODOLOGÍA	5
8. NÓMINA DE POSTULANTES CALIFICADOS	6
9. DESIGNACIÓN Y ASIGNACIÓN DE DESTINO	6
II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN	6
10. INTEGRACIÓN.....	6
11. FALLOS	7
ANEXO I - PERFIL	8



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO

I. PROCESO DE SELECCIÓN

1. Consideraciones Generales

El Banco de Previsión Social, acorde con lo previsto por el artículo 1° Literales “A” y “B” de la Ley N° 16.127 de 07.08.1990 con la redacción dada por el artículo 11 de la Ley N° 17.930 de 19.12.2005, y demás normas modificativas, concordantes y complementarias, llama a concurso público y abierto en Montevideo para la provisión de hasta 7 puestos de Profesional I Informático, Escalafón “A”, Grado 013, en régimen de contrato de función pública, a efectos de desempeñar funciones en unidades dependientes de la Gerencia Coordinación de Servicios Informáticos –CSEI.

Dando cumplimiento a la Ley N° 19.122 de fecha 21.08.2013 y Decreto del Poder Ejecutivo N° 144/014 del 22.05.2014 se asignará el 8% de los cupos para cubrir con personas afrodescendientes.

Dando cumplimiento a la Ley N° 19.684 de fecha 26.10.2018 y Decreto del Poder Ejecutivo N° 104/019 del 29.04.2019 se asignará el 1% de los cupos para cubrir con personas trans.

Si los cupos para las citadas leyes no pudieran ser cubiertos, se destinarán al grupo general.

2. Convocatoria y difusión

La convocatoria para dicho llamado, se efectuará a través de publicaciones en el Diario Oficial, un Diario de circulación Nacional, en el Portal Uruguay Concursa de la ONSC, y en la página Web del Organismo de forma tal que asegure su conocimiento por parte de los interesados.

Las Bases y los formularios estarán a disposición de los postulantes a través de:

- ◆ www.bps.gub.uy – “Concursos Externos”

3. Requisitos excluyentes de los aspirantes

- Ser ciudadano natural, o tener no menos de 3 años de ciudadanía legal.
- Tener entre 18 y 40 años a la fecha de cierre del período de inscripción.
- Poseer título expedido de Ingeniero en Sistemas, Ingeniero en Computación, o Licenciado en Informática expedido por la UDELAR o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocidos por el el Ministerio de Educación y Cultura.
- Se deberá acreditar conocimientos en al menos dos de los siguientes grupos de herramientas (A a R):
 - A. Java, Python, Javascript, Typescript, .Net
 - B. Rest, SOAP, GraphQL, Apache Camel
 - C. Herramientas de build, Maven, Gradle
 - D. Frameworks o plataforma de backend Springboot, JEE, Node.js,
 - E. Frameworks de frontend Angular, React, Vue
 - F. Selenium, JMeter, u otras herramientas de verificación funcional y no funcional
 - G. Herramientas de Testeo de Seguridad Estático de Aplicaciones (SAST), ejemplo, SonarQ, y/o Dinámico (DAST), ejemplo, OWASP Zap
 - H. Herramientas de SIEM, Gestión de vulnerabilidades, Web Application Firewalls

- I. JBoss, Datapower, API Gateways, API Managers, Apache, Nginx, Tomcat, Internet Information Services
- J. Openshift, Dockers, Kubernetes
- K. Git, Gitlab, Nexus
- L. Jenkins, ArgoCD, Ansible, AWX, Terraform y otras herramientas de automatización e integración continua
- M. Apache Kafka, Active MQ, IBM MQ
- N. Oracle, SqlServer, PostgreSQL, MySQL
- O. Redis, Elasticsearch, MongoDB
- P. Dynatrace, Elastic APM, u otras tecnologías de observabilidad
- Q. Amazon Web Services, Microsoft Azure, Google Cloud Platform
- R. Windows Server, Linux

- Tener aptitud física certificada mediante el Carné de Salud de acuerdo a la normativa vigente.
- Al momento del ingreso el aspirante no deberá desempeñar funciones remuneradas en la Administración Pública, excepto docencia y demás casos que la Ley habilita.
- No haber sido destituido previamente de un organismo público en los términos del artículo 4º de la ley 18.172 de 31.08.07 en redacción dada por el artículo 10 de la ley 19.149 de 24.10.13.
- Para las personas al amparo de la Ley 19.684 de 26.10.2018, constancia de haber realizado o iniciado el proceso de adecuación de nombre o sexo en documentos identificatorios, o haber solicitado la Tarjeta Uruguay Social Trans.

4. Inscripción – Comunicaciones - Notificaciones

Las inscripciones y comunicaciones se realizarán a través de la página Web del B.P.S. (www.bps.gub.uy), donde se deberá completar la información requerida.

Será de estricta responsabilidad de los postulantes informarse de cada etapa del concurso en la página Web del Organismo.

5. Presentación de la documentación

Los postulantes convocados que se encuentren calificados según el perfil definido en el Anexo I, deberán presentar, en fecha a comunicar, los siguientes recaudos:

- Cédula de Identidad.
- Credencial Cívica.
- Título de Ingeniero en Sistemas, Ingeniero en Computación, o Licenciado en Informática expedido por la UDELAR o títulos equivalentes de universidades privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura.
- Escolaridad de la formación profesional.

Toda la documentación deberá ser copia legible y será chequeada con los originales a la vista. Será responsabilidad del concursante la veracidad de los datos aportados, la inexactitud de la información será causal de eliminación del proceso.



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO

La inscripción estará sujeta a la ratificación correspondiente por el Tribunal actuante.

La información aportada por el postulante tendrá carácter de Declaración Jurada, y los alcances del Art. 239 del Código Penal.¹

6. Plazo y Modalidad de la Designación

Los seleccionados serán contratados en el marco de las Leyes citadas en el Numeral 1.

Toda designación que suponga un ingreso al Ente será precaria y revocable por resolución fundada adoptada dentro del término de seis meses contados a partir de la toma de posesión del puesto de acuerdo al artículo 3 del Estatuto del Funcionario, aprobado por Decreto 237/2006 de 26.07.2006.²

Régimen horario: 40 horas semanales. (35 efectivas de labor)

En los casos en que los postulantes designados deban prestar funciones fuera de su zona de residencia, el hecho no implicará, en ningún caso, el derecho al cobro de viáticos o de cualquier otra compensación adicional.

Remuneraciones:

Contratado: sueldo básico mensual de \$ 114.161, prestación por alimentación \$ 15.007 a los que se les adicionarán los beneficios sociales que correspondan y Premio por Cumplimiento de Metas (partida variable abonada en dos oportunidades en el año) y compensación computación (10% del sueldo básico).

7. Metodología

A efectos de la selección correspondiente, se realizarán las siguientes Etapas, las cuales son obligatorias para continuar con el proceso de concurso:

- **Etapas 1: Formación Curricular**

Se determinará un promedio (escolaridad) tomando en consideración solamente la formación excluyente en base a la tabla de equivalencias que se publica en la web y forma parte de estas bases.

Puntaje Máximo	Hasta 70 puntos
----------------	-----------------

Los concursantes que ocupen las primeras 14 posiciones del ranking de puntajes, accederán a las siguientes etapas del concurso.

- **Etapas 2: Evaluación Psicolaboral**

¹ Art. 239. (Falsificación ideológica por un particular) – El que con motivo del otorgamiento de un documento público ante un funcionario público, prestaré una declaración falsa sobre su identidad o estado o cualquier otra circunstancia de hecho, será castigado con 3 a 24 meses de prisión.

² Art. 3. – Toda designación que suponga un ingreso al Ente, será precaria y revocable por Resolución fundada adoptada dentro del término de seis meses contados a partir de la toma de posesión del Cargo. Con anticipación no inferior a 30 días del vencimiento del término establecido, el superior respectivo deberá elevar un informe sobre la actuación del funcionario con recomendación expresa del mantenimiento o no de la relación funcional. Este plazo no será prorrogable. Los responsables omisos en el cumplimiento de la emisión de los informes de evaluación precedentes, incurrirán en falta administrativa.



Banco de Previsión Social

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

SELECCIÓN Y DESARROLLO

A través de la prueba psicolaboral se exploran y analizan las aptitudes, intereses y rasgos de los postulantes con relación al perfil del puesto, evaluando su ajuste (o no ajuste). Quienes ajusten, estarán habilitados para el ingreso.

- **Etapa 3: Entrevista**

Serán convocados a una instancia de entrevista con el fin de complementar la información obtenida en las Etapas anteriores y en aquellos aspectos que el Tribunal considere relevante.

Puntaje Máximo	Hasta 30 puntos
----------------	-----------------

8. Nómina de postulantes calificados

A los efectos de determinar la nómina final de los aspirantes calificados, se considerará la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los factores evaluados, y la condición de "Ajusta" en la etapa psicolaboral, requiriéndose como mínimo de aprobación el 60% del total del puntaje

En caso de igualdad de puntaje entre los aspirantes, la definición de su lugar en el ranking será por sorteo.

CUADRO DE VALORACIÓN

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
1) Formación Curricular		70	
2) Evaluación Psicolaboral		Ajusta	
3) Entrevista		30	
PUNTAJE TOTAL		Mínimo	Máximo
		60	100

9. Designación y Asignación de destino

El postulante será designado por Directorio para cumplir las funciones en el puesto objeto del llamado de acuerdo al orden de prelación establecido en el ranking final del concurso. No obstante, si dentro del plazo de los 24 meses siguientes a la fecha de homologación del concurso, se produjeran nuevas vacantes de este perfil, cualquiera sea la causa de las mismas, se podrá realizar el nombramiento del concursante que continúa en el ranking del concurso.

Dichos ingresos se irán convocando de acuerdo a las necesidades del Organismo.

II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN

10. Integración

El Tribunal de Evaluación estará integrado por tres miembros titulares uno de los cuales lo presidirá y dos suplentes, designados por Directorio. Tanto titulares como suplentes podrán actuar en todas las instancias del concurso.

La Gerencia de Selección y Desarrollo será responsable de proporcionar la asistencia técnica que el Tribunal requiera.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

11. Fallos

El Tribunal de Evaluación 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 informando si – a su juicio – entre los aspirantes se pueden seleccionar personas que se adecuen al perfil y condiciones del puesto que se concursa, teniendo la facultad, en su caso, de declarar desierto el concurso.

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.

Asimismo, podrá requerir los asesoramientos y habilitar los procedimientos que entienda necesarios para el cumplimiento de sus cometidos.

Los fallos serán inapelables y constituirán un asesoramiento para el Directorio, el cual podrá por razones fundadas y mediante votación especial, adoptar las decisiones que estime más convenientes para el Organismo.

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

Titulares	Suplentes
Presidente: Gonzalo Arzúa Mariana Grunfeld María Carolina Valverde	Virginia Casciato Carlos Suárez

ANEXO I - PERFIL

Profesional I INFORMÁTICO



Grado de
competencia
esperado

Objetivo de la ocupación

Realizar tareas en las unidades dependientes de la Coordinación de Servicios Informáticos, vinculadas a Desarrollo de Sistemas, Administración y Soporte de Infraestructura de Tecnología Informática, Gestión de Procesos o Calidad y Metodología.

Principales funciones

- Desarrollar y mantener sistemas y soluciones de Tecnología Informática, realizar tareas de contraparte técnica de los desarrollos y mantenimientos de proyectos tercerizados.
- Brindar soluciones para optimizar la gestión, mediante la automatización o uso de tecnologías de la información a partir del entendimiento de situaciones nuevas y de alta complejidad.
- Brindar apoyo en la identificación, adecuación, implantación y ejecución de prácticas, procesos y procedimientos vinculados a los aspectos metodológicos que conduzcan a la calidad de los servicios provistos por CSEI, mediante un proceso de mejora continua.
- Mantener los sistemas de información adecuando los mismos de acuerdo a las modificaciones normativas que se dispongan por las autoridades competentes, así como a las modificaciones o evoluciones tecnológicas que surjan de la mejora continua de los procesos.
- Brindar servicio a los usuarios, en materia de funcionamiento del software desarrollado y administrado en el área, con foco en la satisfacción de los mismos.
- Realizar actividades vinculadas a uno o más de los siguientes roles: Arquitecto de Tecnología de Información; Especialista en Tecnología; Coordinador de Proyecto de Tecnología de Información; Coordinador Técnico Informático; administración, soporte, configuración y diseño de Infraestructura; Analista de Negocio; Desarrollador/Implementador; Diseñador; Diseño y Planificación de Servicios de Infraestructura; Medición y Análisis; Procesos, Metodologías y Calidad; Seguridad; Testing; Referente de Calidad SQA (Software Quality Assurance).
- Cumplir con toda otra actividad afín a su competencia que le sea encomendada por su jerarquía.

Competencias transversales conductuales

Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones y personas.

3

Comunicación: Transmitir mensajes con claridad y precisión, en forma verbal, escrita y gestual verificando su comprensión y utilizando un lenguaje ajustado al interlocutor. Escuchar activamente y fomentar la comunicación abierta y en ambos sentidos.

3

Coordinación: Identificar procesos, áreas, equipos y personas dentro y fuera de la organización con quienes unir esfuerzos para lograr objetivos comunes y/o compartidos. Generar contactos e instancias de intercambio y acuerdo para integrar esfuerzos. Realizar

4

acciones conjuntas y coordinadas, respetando las especificidades de los diferentes ámbitos y actores.	
Gestión del aprendizaje: Demostrar interés y apertura al aprendizaje y mantenerse actualizado en forma permanente. Implica desde compartir hasta socializar conocimientos y aprender de otros en forma colaborativa.	3
Iniciativa: Emprender acciones y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo. Generar ideas y proponer nuevos cursos de acción con responsabilidad y sentido crítico.	3
Innovación y mejora continua: Identificar y analizar oportunidades de mejora en los procesos y metodologías de trabajo, incorporar experiencias exitosas y proponer alternativas y herramientas innovadoras con el fin de optimizar la gestión. Supone además, diseñar estrategias e implantar acciones con el objetivo de facilitar los procesos de mejora, involucrando y sensibilizando sobre sus beneficios a los grupos de interés. (*) estándar de calidad: comprende las normas, procesos, procedimientos y pautas de trabajo definidas por el Organismo/Unidad.	3
Negociación: Identificar los intereses y necesidades de grupos de interés y/o de presión involucrados. Actuar como mediador para conciliarlos y lograr acuerdos minimizando los impactos. Gestionar el respaldo formal en los acuerdos alcanzados, contemplando en sus propuestas los ámbitos técnico y/o político.	1
Orientación a la ciudadanía: Establecer una comunicación empática con el usuario. Implica también identificar, anticipar y responder a las expectativas y necesidades del usuario externo en un marco de confianza y transparencia, así como adecuar los servicios al perfil del usuario de acuerdo a los cometidos y la normativa y promover estrategias que tiendan a la mejora del servicio brindado y a su satisfacción.	3
Orientación a resultados: Determinar las acciones requeridas para el logro de los objetivos propuestos, actuando con compromiso y transparencia, en el marco de la normativa. Planificar las acciones y gestionar eficientemente los recursos disponibles para obtener los resultados propuestos, en los plazos definidos.	2
Relacionamiento interpersonal: Establecer y mantener relaciones asertivas y constructivas, manejando las emociones, en el entorno laboral. Participar y colaborar en grupos de trabajo, solicitando y brindando apoyo a los demás para el logro de los objetivos.	2
Resolución de problemas: Identificar y analizar la información relevante sobre el problema, las relaciones causales, el contexto y los impactos. Manejar y evaluar distintas alternativas para resolverlo, proponiendo soluciones viables y fundamentadas, en base al marco normativo y ética institucional.	3
Toma de decisiones: Identificar, analizar y resolver situaciones en forma ágil, decidida y transparente, adoptando entre diversas alternativas posibles la más pertinente, considerando todas las variables involucradas.	2



Banco de Previsión Social

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

SELECCIÓN Y DESARROLLO

Conocimientos específicos

- A. Java, Python, Javascript, Typescript, .Net
- B. Rest, SOAP, GraphQL, Apache Camel
- C. Herramientas de build, Maven, Gradle
- D. Frameworks o plataforma de backend Springboot, JEE, Node.js,
- E. Frameworks de frontend Angular, React, Vue
- F. Selenium, JMeter, u otras herramientas de verificación funcional y no funcional
- G. Herramientas de Testeo de Seguridad Estático de Aplicaciones (SAST), ejemplo, SonarQ, y/o Dinámico (DAST), ejemplo, OWASP Zap
- H. Herramientas de SIEM, Gestión de vulnerabilidades, Web Application Firewalls
- I. JBoss, Datapower, API Gateways, API Managers, Apache, Nginx, Tomcat, Internet Information Services
- J. Openshift, Dockers, Kubernetes
- K. Git, Gitlab, Nexus
- L. Jenkins, ArgoCD, Ansible, AWX, Terraform y otras herramientas de automatización e integración continua
- M. Apache Kafka, Active MQ, IBM MQ
- N. Oracle, SqlServer, PostgreSQL, MySQL
- O. Redis, Elasticsearch, MongoDB
- P. Dynatrace, Elastic APM, u otras tecnologías de observabilidad
- Q. Amazon Web Services, Microsoft Azure, Google Cloud Platform
- R. Windows Server, Linux

Entorno de trabajo

Trabajo de oficina

Formación

Título Universitario de Ingeniero en Sistemas, en Computación, o Licenciado en Informática expedido por la UDELAR o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocidos por el MEC.



R.D. N° 38-5/2022.-

Montevideo, 16 de noviembre de 2022.-

**BASES DE CONCURSO
PROFESIONAL I INFORMÁTICO
CFP ESCALAFÓN A, GRADO 013
Aprobación.-**

RRHH/3940

VISTO: la necesidad del Banco de Previsión Social de cubrir siete (7) puestos de Profesional I Informático, en régimen de contrato de función pública, para desempeñar funciones en unidades dependientes de la Gerencia Coordinación de Servicios Informáticos;

RESULTANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos eleva el documento Bases de Concurso Profesional I Informático;

CONSIDERANDO: que corresponde aprobar el referido documento;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE:

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO PROFESIONAL I INFORMÁTICO, ESCALAFÓN A, GRADO 013, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA GERENCIA COORDINACIÓN DE SERVICIOS INFORMÁTICOS, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-

JAVIER SANGUINETTI
Secretario General

ALFREDO CABRERA
Presidente

ja/ev