



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Documento de

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE SECTOR ESPECIALIZADO
PARA CONTROL Y MEJORA DE LOS
SERVICIOS
ESCALAFÓN "D" – GRADO 020

Versión 00



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

INDICE

I - PROCESO DE SELECCIÓN 3

- 1. Consideraciones Generales 3
- 2. Convocatoria - Difusión - Comunicación - Notificaciones 3
- 3. Requisitos de los aspirantes 3
- 4. Metodología 3
- 4.1 Antecedentes 4
- 4.2 Prueba de Conocimientos 4
- 4.3 Evaluación Psicolaboral 5
- 4.4 Presentación de un trabajo 5
- 4.5 Entrevista 5
- 5. Deméritos y sanciones 5
- 6. Nómina de postulantes calificados 6
- 7. Designación y Asignación de destino 6

II - TRIBUNAL DEL CONCURSO 7

- 8. Integración del Tribunal del Concurso 7
- 9. Fallos del Tribunal 7
- 10. Garantía para los concursantes 7

III - CRITERIOS DE VALORACIÓN 9

- 11. Evaluación de Antecedentes 9
- 11.1 Experiencia laboral 9
- 11.2 Formación 10
- 11.2.1 Formación curricular 10
- 11.2.2 Formación no Curricular 10

ANEXO I - CUADRO DE VALORACIÓN 12

ANEXO II – PERFIL 13

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO 17

RESPONSABLES 17



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

I - PROCESO DE SELECCIÓN

1. Consideraciones Generales

De acuerdo a lo dispuesto por R.D. ---- /2017 del --/--/2017, las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Gerente de Sector Especializado para la Unidad Control y Mejora de los Servicios, Escalafón "D", Grado 020, dependiente de la Coordinación de Servicios Informáticos:

Esc.	Grado	Denominación	Unidad	Habilitados	
				Esc.	Grados
D	020	Gerente de Sector Especializado para Control y Mejora de los Servicios	CSEI	Todos	009 a 019

2. Convocatoria - Difusión - Comunicación - Notificaciones

La convocatoria para dicho llamado, se efectuará a través de publicaciones en el Diario Oficial y por Comunicado al Personal, en forma tal que asegure su conocimiento por parte de todos los funcionarios.

Las bases, los formularios y toda información de interés estarán a disposición en:

- ◆ Intranet Corporativa – Todo Recursos Humanos – Concursos – Concursos por Cargos
- ◆ www.bps.gub.uy – “Concursos” - “Concursos Internos”

Será de estricta responsabilidad de los postulantes informarse de cada etapa.

3. Requisitos de los aspirantes

El cargo objeto del llamado podrá ser concursado entre los funcionarios presupuestados que revistan en el escalafón y grado especificado en el cuadro precedente en el ítem 1, y cumplan con lo establecido en el Perfil - Anexo II.

4. Metodología

Para la provisión del cargo se procederá según las siguientes etapas, las cuales son obligatorias para continuar el proceso:

- ◆ Etapa 1: Evaluación de Antecedentes
- ◆ Etapa 2: Prueba de Conocimientos

La sumatoria de las etapas 1 y 2, será de carácter eliminatorio, debiendo alcanzar el puntaje correspondiente al 60% de la suma de ambas.

- ◆ Etapa 3: Evaluación Psicolaboral
- ◆ Etapa 4: Presentación de un Trabajo



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

◆ Etapa 5: Entrevista

Las etapas 2 y 4 se calificarán reservando la identidad del concursante, a cuyos efectos se dispondrán los métodos de estilo.

4.1 Antecedentes

Los postulantes que cumplan con lo establecido en el punto 3 de las Bases, deberán presentar ante la Sección Reclutamiento, Selección y Promoción dependiente de la Gerencia de Área Recursos Humanos, en los plazos que se establezcan, los siguientes recaudos:

- ◆ Constancia de Estudios de formación curricular
- ◆ Constancia de Estudios de formación no curricular
- ◆ Experiencia laboral

El cumplimiento de los requisitos se tomará a la fecha de cierre del período de inscripción.

El postulante declarará en los formularios, los conceptos establecidos según corresponda, debiendo adjuntar la documentación probatoria en fotocopias¹ (numeradas correlativamente), las que serán chequeadas contra los originales en el momento de su presentación. El no cumplimiento de este requisito hará que la misma no sea considerada para su valoración.-

Será responsabilidad del concursante la veracidad de los datos aportados, la inexactitud de la información será causal de eliminación del proceso.

Toda información tendrá carácter de Declaración Jurada, y los alcances del Artículo 239 del Código Penal².

Puntaje Máximo	24 puntos
----------------	-----------

4.2 Prueba de Conocimientos

Se evaluará a cada postulante para el cargo al que aspira.

Es responsabilidad del Tribunal interviniente el diseño, administración y evaluación de la prueba, así como la sugerencia del material de estudio.

Puntaje Máximo	36 puntos
----------------	-----------

¹ En los casos que se aporte documentación probatoria de la información declarada, se deberá establecer, en la columna del formulario donde se detalla la misma, el Número del folio que corresponde.

² Art. 239 (Falsificación ideológica por un particular) – “El que con motivo del otorgamiento de un documento público ante un funcionario público, prestare una declaración falsa sobre su identidad o estado o cualquier otra circunstancia de hecho, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión”.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

4.3 Evaluación Psicolaboral

A través de las pruebas psicolaborales se estudiarán y analizarán las aptitudes, intereses y rasgos de personalidad de los postulantes, con relación al perfil del cargo, evaluando su nivel de adecuación al mismo.

Para aquellos casos en que los aspirantes hayan realizado otras pruebas psicolaborales dentro de un período de 2 años anteriores a la fecha de cierre de la inscripción, o posteriores a esta fecha; el Equipo de Psicólogos podrá remitirse al material del concursante a disposición y podrá aplicar las técnicas necesarias para complementar esa información, de acuerdo a las características del perfil que figura en estas Bases.

Puntaje Máximo	20 puntos
----------------	-----------

4.4 Presentación de un trabajo

Cada concursante deberá realizar un trabajo en forma presencial, cuyo tema será proporcionado por el Tribunal del Concurso, al momento de realizarse el mismo.

Puntaje Máximo	10 puntos
----------------	-----------

4.5 Entrevista

El Tribunal del Concurso entrevistará a los postulantes, a los fines de complementar la información obtenida de las etapas anteriores y específicamente del trabajo presentado, así como en aquellos aspectos que se consideren relevantes al cargo.

Puntaje Máximo	10 puntos
----------------	-----------

5. Deméritos y sanciones

Se abatirán porcentualmente del puntaje total los deméritos y las sanciones –a la fecha de cierre del período de inscripción - aplicados por las jerarquías correspondientes durante los últimos cinco años de actuación, evaluándose de acuerdo a la siguiente escala:

◆	Observación escrita	2 %	
◆	Suspensiones	De 1 a 10 días	4 %
		De 11 a 30 días	8 %
		De 31 a 59 días	12 %
		De 60 a 90 días	20 %
		De más de 90 días	30 %

Los funcionarios que se encuentren sometidos a un procedimiento disciplinario, a la fecha de provisión del cargo, en caso de lograr el puntaje necesario para obtenerlo, no podrán acceder a éste hasta que no haya recaído resolución de la jerarquía correspondiente.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

En estos casos se reservará la asignación del cargo, el que quedará sujeto al abatimiento en el puntaje, en caso de estipularse sanción y teniendo en cuenta la reubicación en el orden de prelación resultante del mismo (Fuente: Resolución Directorio 39-3/99 del 01.12.99).

6. 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, requiriéndose como mínimo de aprobación el 60% del total del puntaje, estableciéndose un ranking. En caso de igualdad de puntaje entre los aspirantes se sorteará ante escribano público la definición de su lugar en el ranking.

7. Designación y Asignación de destino

El postulante será designado por Directorio para cumplir las funciones en el cargo objeto del llamado de acuerdo al orden de prelación establecido en el ranking final del concurso. No obstante, si dentro del plazo de los 36 meses siguientes a la fecha de homologación del concurso, se produjeran nuevas vacantes en el cargo, cualquiera sea la causa de las mismas, se podrá realizar el nombramiento del concursante que continúa en el ranking del concurso.

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.



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

II - TRIBUNAL DEL CONCURSO

La evaluación de los concursantes estará a cargo del Tribunal de Concurso, ajustándose al “Reglamento de Actuación para los Tribunales de Concursos” aprobado por R.D N° 40-6/2012 de fecha 05.12.2012.

8. Integración del Tribunal del Concurso

El Tribunal de Concurso estará integrado por 3 miembros titulares uno de los cuales lo presidirá, y un mínimo de 2 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.

Por razones fundadas y mediante presentación por escrito ante el Directorio, cualquiera de los concursantes podrá recusar a uno o más miembros del Tribunal designado. La misma deberá presentarse antes del cierre del plazo de inscripción al llamado.

9. Fallos del Tribunal

El Tribunal de Concurso deberá efectuar un informe detallado estableciendo los criterios de valoración que se aplicaron en las diferentes etapas del proceso; asimismo, deberá efectuar una valoración de los resultados finales del mismo.

En el caso que ningún concursante logre el puntaje mínimo exigido para obtener el cargo, deberá declarar desierto el llamado.

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.

Podrá requerir los asesoramientos 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 conveniente para la Institución.

10. Garantía para los concursantes

Los concursantes podrán nombrar un delegado, a efectos de representarlos en los procedimientos de evaluación seguidos por el Tribunal de Concurso, dentro de los 5 días hábiles siguientes al cierre del llamado.

En ningún caso este representante podrá ser postulante en el concurso respectivo. La representación deberá contar con la conformidad como mínimo del 50 % más 1 de los postulantes al llamado.

El mencionado representante deberá participar de las reuniones del Tribunal de Concurso con voz pero sin voto.

En caso de no efectuarse la designación, podrá A.T.S.S. nombrar uno, con las mismas facultades y limitaciones, salvo que el 50% más 1 de los concursantes se manifieste en contrario, pudiendo A.T.S.S. en dicho caso, hacer otro nombramiento.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Por razones fundadas, y mediante presentación por escrito ante el Directorio, cualquiera de los concursantes podrá recusar al delegado - designado por los mismos o, en su defecto, al designado por A.T.S.S. - dentro de los 5 días de la comunicación de la designación.



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

III - CRITERIOS DE VALORACIÓN

11. Evaluación de Antecedentes

Se tendrán en cuenta los antecedentes de cada postulante con relación al perfil del cargo a cubrir, los que se evaluarán de acuerdo a lo que se establece en Anexo I - Cuadro de Valoración.

11.1 Experiencia laboral

Se evaluará la experiencia laboral en los cargos ocupados en los últimos 5 años contados hacia atrás, a partir de la fecha de cierre del período de inscripción.

El concursante deberá completar un informe, describiendo los cometidos de los puestos, las actividades realizadas, resultados obtenidos y su incidencia en la Organización.

Se deberá mencionar en dicho informe a los jefes que pudieran respaldar la información aportada.

Se valorará la experiencia laboral en funciones similares o que puedan constituir experiencias trasladables al cargo que se concurra.

Los postulantes detallarán la información según lo establece el formulario correspondiente, siendo la clasificación y valoración de la misma realizada por el Tribunal de Concurso.

La subrogación o designación interina, cualquiera fuese la fuente de decisión en este último caso, no implicará mérito adicional, ni será factible de adjudicarse puntaje por este concepto.

Para el caso de que el Tribunal, en la etapa de evaluación de Antecedentes y/o Experiencia Laboral, deba valorar el ítem supervisión o similar, podrá asignar puntaje únicamente cuando el cargo presupuestal del postulante en consideración contenga en su perfil funcional la supervisión de personal.

Excepcionalmente de lo anterior su aplicación a los funcionarios que desempeñan la función de Supervisores para las Unidades Descentralizadas del Interior dado que no existe dicha denominación en cargo presupuestal; en este caso se podrá asignar puntaje por supervisión de personal por el período en que se desempeñe efectivamente esa función.

Puntaje Máximo	15 puntos
----------------	-----------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

11.2 Formación

Este factor comprende los estudios curriculares y no curriculares realizados por el postulante. Se valorarán en forma diferente según el nivel académico alcanzado y la afinidad con las funciones a desempeñar.

Se valorarán los siguientes factores:

11.2.1 Formación curricular

Se incluyen aquí los estudios Terciarios, Universitarios de Grado, Postgrados o Maestrías, realizados en las distintas Facultades, Escuelas o Institutos de formación reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura. Los mismos deberán estar vinculados a la temática del sector.

La valoración de los diferentes niveles se encuentra establecida en la siguiente tabla, donde se estipulan los puntajes máximos a adjudicar por cada grado obtenido, teniendo en cuenta la afinidad con el cargo objeto del concurso.

Niveles	Puntajes
Título de nivel Universitario en sistemas o computación	3 puntos
Estudios avanzados de carreras de nivel universitario o título terciario en sistemas o computación	2 puntos
Postgrados	1 punto
Maestrías	1 punto
Puntaje Máximo	5 puntos

11.2.2 Formación no Curricular

Comprende los cursos realizados, que contribuyan directa o indirectamente al mejor desempeño de la función que se concursará.

Se valorarán según la duración y la vinculación con la función, teniendo en cuenta que los certificados respectivos deben acreditar la condición de evaluación y/o aprobación; de no constar dicha certificación no se valorará.

Los cursos de apoyo que se vinculan a las competencias del perfil se valorarán hasta un 75 % del valor adjudicado a los cursos específicos, salvo en aquellos casos en que tengan una vinculación directa con la función para la que se concursará. Los cursos específicos son los que se vinculan al conocimiento necesario para el cargo concursado.



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

Tabla de Puntajes

Duración en horas	C/Evaluación
De 12 a 50 horas	Hasta 0.75
De 51 a 70 horas	1.20
De 71 a 90 horas	1.65
De 91 a 120 horas	2.10
De 121 a 150 horas	2.55
De 151 a 200 horas	3.00
Más de 200 horas	3.45

Serán valorados los cursos con evaluación con una duración mayor a 12 horas, cuyos certificados, emitidos por la Organización que dictó el curso, especifiquen la carga horaria y acrediten su aprobación.

Puntaje Máximo	4 puntos
-----------------------	-----------------



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

ANEXO I - CUADRO DE VALORACIÓN
NIVEL GERENCIAL ESCALAFÓN "D" GRADO 020

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
1) Evaluación de Antecedentes	Experiencia Laboral	15	
	Formación	Curricular	5
		No Curricular	4
2) Prueba de Conocimientos		36	
Total Ev. de Antecedentes más Prueba de Conocimientos		MÍNIMO	MÁXIMO
		36	60
3) Evaluación Psicolaboral		20	
4) Presentación de un Trabajo		10	
5) Entrevista		10	
PUNTAJE TOTAL		MÍNIMO	MÁXIMO
		60	100



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

ANEXO II – PERFIL

DENOMINACIÓN DEL CARGO: Gerente de Sector Especializado para Control y Mejora de los Servicios		
Escalafón: D	Grado actual: 020	Cantidad de cargos: 1
<p>1. OBJETIVO DEL CARGO: Liderar y controlar la implantación y ejecución de prácticas, procesos y procedimientos vinculados a los aspectos metodológicos, calidad y de gestión de proyectos, que conduzcan la calidad de los servicios provistos por CSEI, a los niveles estándares de la industria, mediante un proceso de mejora continua.</p>		
<p>2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:</p> <p>2.1. PLANIFICACIÓN: Incluye responsabilidad de programación de actividades de la Unidad bajo su dependencia a corto y mediano plazo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colaborar en la elaboración de planes de acción y uso de recursos técnicos alineados al cumplimiento de los objetivos estratégicos. <p>2.2. DIRECCIÓN: Incluye dirección y/o supervisión de todos los puestos de la Unidad.</p> <p>2.3. EJECUCIÓN: Las tareas son de mediana complejidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar las mejores prácticas de identificación, concepción, análisis de factibilidad, formulación, presupuestación y asignación de recursos a los proyectos que involucren la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC's) actuando desde su identificación hasta su lanzamiento y ejecución en las áreas ejecutivas de CSEI. <p>RESPONSABILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Homogeneizar el proceso de administración de proyectos emprendidos en CSEI, dando apoyo metodológico a sus respectivos Gerentes. ➤ Identificar, evaluar y promover nuevos proyectos de aplicación de tecnología de la información. ➤ Implementar el uso estándar de una metodología de administración de proyectos. ➤ Controlar las asignaciones de recursos, costos y contrataciones de los proyectos clave. ➤ Controlar el nivel de calidad de los entregables de los proyectos que se definan. ➤ Controlar el diseño y la gestión de riesgos de los proyectos en ejecución. ➤ Trabajar junto a los Responsables de los Proyectos de los diferentes sectores de CSEI en la planificación, coordinación y seguimiento de forma de cumplir con los planes establecidos para cada caso, así como para mantener bajo control el equilibrio entre el alcance, el tiempo y los costos acordados. ➤ Aplicar técnicas formales para la evaluación de proyectos, el análisis de factibilidad, y análisis de esfuerzo versus beneficio. <ul style="list-style-type: none"> - Definir y apoyar la implantación de procesos y procedimientos de desarrollo, operaciones y gestión tecnológica, sistematizando los aspectos horizontales, al resto de las áreas de CSEI, que mejoren la calidad de los servicios. - Definir, administrar, automatizar y mantener el conjunto de indicadores de los servicios de Tecnología de la Información (TI), tanto internamente como para todos los usuarios. - Realizar el control cuantitativo de las métricas, indicadores y niveles de servicio correspondientes a los servicios provistos, tanto internos, como externos, proveyendo información gerencial objetiva que apoye la gestión de las distintas unidades del CSEI y la mejora continua de los procesos definidos. - Acordar, implantar y gestionar sus propios niveles de servicios. - Apoyar la implantación de soluciones informáticas mediante la aplicación de técnicas de ensayo y verificación de software e infraestructura y la disponibilidad de instalaciones de laboratorio adecuadas para tales efectos. - Efectuar informes en el ámbito de su competencia, por iniciativa o a solicitud de las jerarquías. - Realizar las gestiones pertinentes a fin de que el personal disponga de los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de las tareas asignadas. - Implantar las políticas de seguridad lógica y física, así como de auditoría definidas para su sector. - Gestionar la capacitación de las Unidades y personal directo bajo su dependencia. - Proponer e instaurar procedimientos de control para su sector. - Detectar y promover oportunidades de mejora de los procesos del Área. 		



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

- Detectar riesgos relativos a la seguridad e higiene y promover medidas para mitigar los mismos.
- Cumplir con toda otra responsabilidad o actividad afín a su cargo, que le sea encomendada por sus jerarquías.

2.4. CONTROL: Incluye tareas de control de todos los puestos de la Unidad y evaluación de los resultados obtenidos.

- Controlar la aplicación de las definiciones, políticas, procedimientos y normas de utilización.
- Controlar la implantación de mecanismos de auditoría y control, sobre la calidad y uso de la información, de los sistemas y los objetos corporativos.
- Controlar la aplicación de las definiciones e implantación de los procesos y metodologías asociadas a la gestión de las TIC's.
- Controlar el cumplimiento de las normas del estatuto del funcionario del BPS.
- Controlar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y la implantación de procesos y medidas de prevención de riesgos.

3. REQUISITOS DEL CARGO³

3.1. EDUCACIÓN FORMAL:

- Bachillerato Completo o equivalente del CETP. **(Excluyente)**

Se valorará poseer:

- Título de nivel Universitario en sistemas o computación otorgado por la Universidad de la República o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura,
- O estudios avanzados de carreras de nivel universitario o título terciario en sistemas o en computación, otorgado por la Universidad de la República o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura,

3.2. VINCULO LABORAL: Presupuestado (Excluyente)

3.3. EXPERIENCIA LABORAL:

- En la Organización 5 años **(Excluyente)**

Se valorará experiencia de 1 año o más en:

- Actividades de administración y soporte de infraestructura informática.
- Desarrollo/mantenimiento de sistemas.
- Actividades vinculadas al diseño y la implantación de políticas, procesos, procedimientos, prácticas y funciones vinculadas a los aspectos metodológicos de CSEI, a Arquitectura de Tecnología de Información, a Seguridad Lógica, o a la implantación de Gestión de Proyectos o Calidad de Tecnología de Información.

3.4. CONOCIMIENTOS⁴:

- Muy buenos en gestión de interesados.
- Muy buenos en procesos de Tecnologías de Información.
- Muy buenos en gestión de proyectos.
- Muy buenos en gestión de calidad.
- Muy buenos en trabajo en equipo.
- Muy buenos en normas de conducta en la función pública.
- Buenos en tecnologías, técnicas, herramientas y sistemas de uso habitual en el Organismo.
- Buenos en gestión de proveedores.
- Buenos sobre indicadores de gestión.
- Buenos en procesos de negocio del Organismo.
- Buenos en administración y gestión de Recursos Humanos.
- Buenos en análisis de factibilidad, costos y riesgos.
- Buenos en estilos de dirección.
- Buenos sobre evaluación de resultados.
- Buenos en gestión del cambio organizacional.
- Básicos en normas legales y reglamentarias que regulan la actuación en BPS.

³Los requisitos son no excluyentes, excepto que se explicita lo contrario.

⁴ **Grado de dominio:**

Básicos : Nociones que permiten resolver problemas sencillos o programados. (Básico)

Buenos: conocimientos que permitan resolver problemas de mediana complejidad (Medio)

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



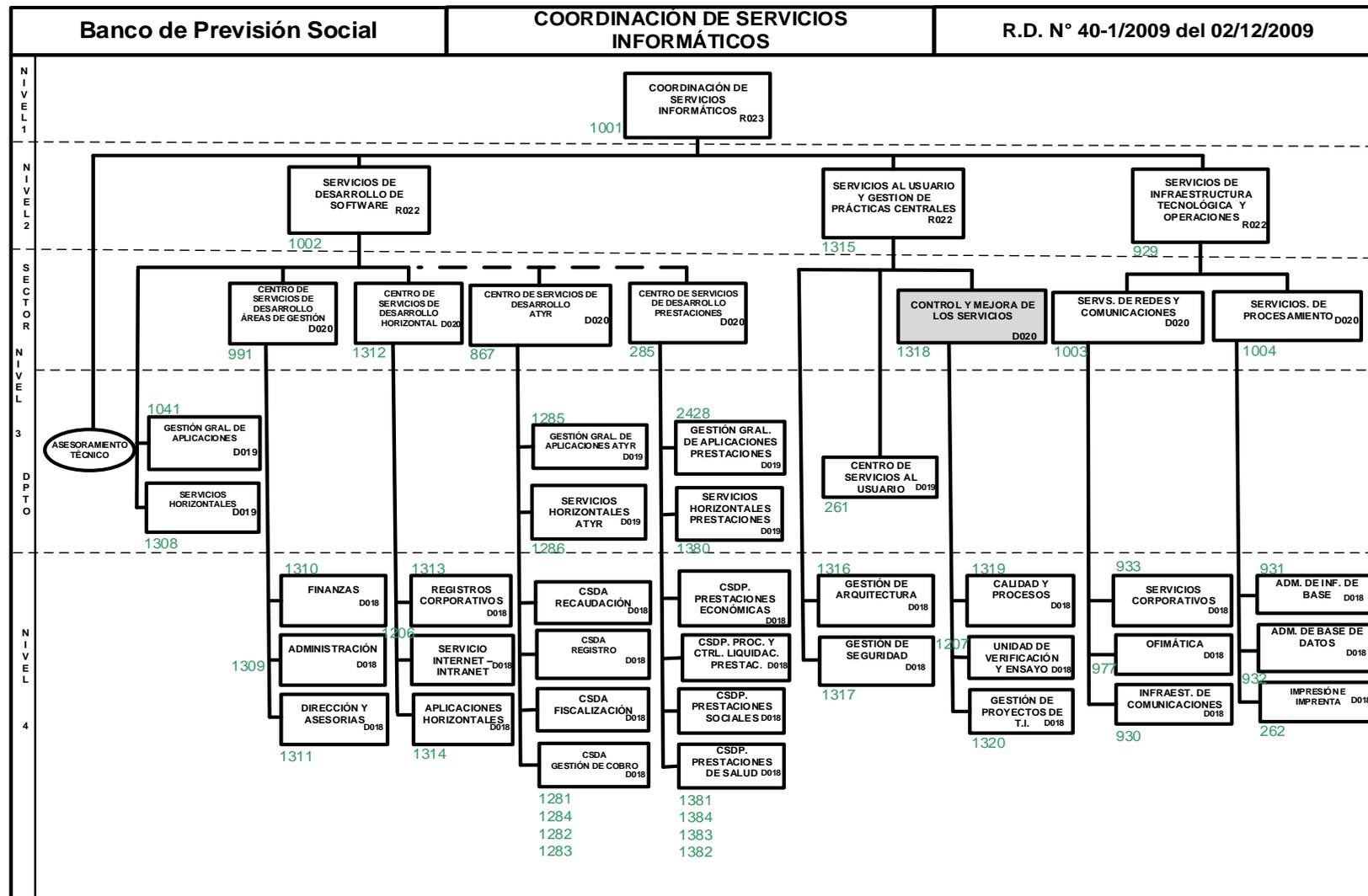
Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

3.5. RASGOS PERSONALES:

- Orientación a resultados
- Capacidad de supervisión
- Capacidad de control
- Capacidad de comunicación
- Trabajo en equipo
- Buen relacionamiento interpersonal
- Actitud favorable para motivar y orientar recursos humanos
- Estabilidad emocional
- Responsabilidad y dedicación
- Ajuste a las normas y actitud ética



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO



Fecha de creación 10/11/2017
Bases Gte. de Sector Especializado para Control y Mejora de los Servicios

Página 16 de 17



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

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Gustavo Roque Villamil• Mariana Grunfeld• Mauricio Papaleo	<ul style="list-style-type: none">• Gonzalo Arzua• Mabel De León

RESPONSABLES

- ◆ **Aprobación:** Gerencia General y Directorio
- ◆ **Coordinación y Revisión:** Gerencia de Recursos Humanos
- ◆ **Ejecución del Concurso:** Gerencia de Selección y Desarrollo



R.D. N° 42-12/2017.-

Montevideo, 6 de diciembre de 2017.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE DE
SECTOR ESPECIALIZADO CONTROL Y
MEJORA DE LOS SERVICIOS -
ESCALAFÓN D, GRADO 020
Aprobación.-**

RRHH/3483

VISTO: el documento Bases de Concurso Gerente de Sector Especializado para Control y Mejora de los Servicios, a efectos de ocupar un cargo presupuestal Escalafón D, Grado 020, dependiente de la Gerencia de Coordinación de Servicios Informáticos;

RESULTANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos eleva el documento mencionado en el Visto de la presente Resolución;

CONSIDERANDO: que corresponde aprobar el referido documento;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

R E S U E L V E :

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO GERENTE DE SECTOR ESPECIALIZADO PARA CONTROL Y MEJORA DE LOS SERVICIOS, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA GERENCIA DE COORDINACIÓN DE SERVICIOS INFORMÁTICOS, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

EDUARDO GIORGI BONINI
Secretario General

pm/vd

HEBER GALLI
Presidente