



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE SECTOR ESPECIALIZADO
ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS
INFORMÁTICOS
ESCALAFÓN "D" – GRADO 020



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO

Las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Gerente de Sector Especializado Administración de Contratos Informáticos, Escalafón "D", Grado 020, dependiente de la Gerencia de Administración.

El ranking resultante del concurso tendrá una vigencia de 36 meses desde la fecha de homologación por la autoridad competente. Las nuevas vacantes de igual cargo/puesto, cualquiera sea la causa de las mismas, podrán ser cubiertas siguiendo el ranking del concurso.

Este documento está basado, en todos sus términos, en el Reglamento de Concursos Internos aprobado por R.D. N° 10-1/2018 de fecha 11.04.2018 y su modificativa.

HABILITADOS PARA CONCURSAR			
Relación Funcional	Escalafón	Grados	Antigüedad
Presupuestado	Todos	Del grado 010 al 019	5 años en el Organismo

DEMÁS CARGOS QUE PUEDAN SER CUBIERTOS POR EL LLAMADO
• Ninguno

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
I) Evaluación de la Actuación y la Formación	Actuación funcional	20	
	Formación curricular	8	
	Formación no curricular	7	
Total Ev. de la Actuación y la Formación		35	
II) Prueba de Conocimiento		25	
Sumatoria Etapas I) a II)		MÍNIMO	MÁXIMO
		36	60
III) Propuesta de trabajo		10	
IV) Evaluación Psicolaboral		20	
V) Entrevista		10	
PUNTAJE TOTAL		MÍNIMO	MÁXIMO
		60	100



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

TRIBUNAL DE CONCURSO	
Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Aracelis Pérez• Madelon Ramela• Beatriz Garlo	<ul style="list-style-type: none">• Julia Brown• Alicia Etcheverrigaray



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

Gerente de Sector Especializado
Administración de Contratos Informáticos



Objetivo de la ocupación

Administrar los contratos de servicios informáticos tercerizados. Dirigir, planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la contratación y administración de los servicios informáticos tercerizados asegurando se incorporen los requerimientos que aseguren las mejores prácticas de la industria, las actividades de control del servicio. Asimismo servir de nexo para la negociación y provisión de soluciones ante cualquier problema contractual y realizar el seguimiento de la ejecución del contrato una vez que entra en vigencia.

Principales funciones

- Programar actividades de las Unidades bajo su dependencia a corto y mediano plazo, para la elaboración del Plan de Compras de TI y presupuesto informático asociado, así como de la ejecución del mismo, aportando las mejores prácticas en tercerización y en la definición de las estrategias de contratación de Servicios de Tecnología de Información.
- Elaborar planes de acción y uso de recursos técnicos a su cargo alineados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de los servicios de TI, y a las directivas técnicas definidas, manteniendo una fuerte coordinación con las gerencias usuarias de los servicios de TI, las gerencias técnicas de CSEI, así como demás gerencias de Administración.
- Gestionar las actividades para proveer las soluciones de los servicios de TI tercerizados que se soliciten incorporar al BPS, tanto mediante recursos técnicos propios como de equipos multidisciplinarios asignados y en base a las prácticas, las tecnologías y las directivas técnicas definidas por ASIT y CSEI.
- Participar y gestionar a todos los Interesados funcionales, técnicos (stakeholders) en las actividades relacionadas con la evaluación, selección, adquisición de la contratación definiendo e implementando los Planes de Comunicación correspondientes.
- Mantener los “activos documentales” necesarios para la adquisición de los servicios de TI que BPS generalmente terceriza, detectando y promoviendo en colaboración con el área técnica responsable, la aplicación de requerimientos, hitos de control y de cotización que permitan al Instituto la mejora continua, y canalizando las experiencias de anteriores contrataciones en servicios similares, de forma de mantener y mejorar los requerimientos de contratación de nuevos servicios de acuerdo a las mejores prácticas de la industria para la aplicación al BPS.
- Elaborar en coordinación con las áreas pertinentes, los acuerdos de servicios y otros documentos contractuales, que garanticen el cumplimiento de los contratos así como también las métricas para la evaluación de los mismos.
- Realizar el control y seguimiento de la ejecución de los Servicios de Tecnología de Información tercerizados en lo que refiere al cumplimiento del contrato y niveles de servicio acordados contractualmente por parte del proveedor, gestionando los cambios que surjan



Banco de Previsión Social

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

SELECCIÓN Y DESARROLLO

para la adecuación del servicio contratado.

- Participar conjuntamente con las distintas Unidades en todas aquellas tareas de operación, control y seguimiento que involucren a los servicios contratados.
- Cumplir con toda otra actividad que le sea encomendada por sus jerarquías.

Competencias institucionales
Atender a las necesidades de la sociedad en materia de seguridad social
Gestionar y potenciar a los colaboradores de la organización
Anticipar y adaptarse a las exigencias de un entorno cambiante
Gestionar la información
Gestionar el conocimiento
Transparencia
Desarrollar la gestión hacia el logro de resultados

Competencias transversales conductuales		
Competencia	Grado desarrollo	Descripción grado de desarrollo
Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones, equipos y personas.	4	Promover las acciones necesarias en su equipo de trabajo y en los procesos que forma parte, de acuerdo a la normativa y los lineamientos definidos. Introducir cambios en la forma de trabajar para mejorar la respuesta a los requerimientos de la organización y su entorno. Adecuar su desempeño a un entorno variado, que exige cambios de contexto frecuentes. El nivel de presión cotidiana es medio alto y tiene impacto en otras personas o procesos.
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.	4	Mantener comunicaciones con equipos o ámbitos, tanto en sentido ascendente o descendente, asegurando la confidencialidad de la información. Transmitir su opinión en instancias formales de discusión. Utilizar los canales de comunicación adecuados al contexto e involucrados. Generar instancias de diálogo e intercambio de información entre los involucrados.
Coordinación: Identificar procesos, áreas, equipos y personas dentro y fuera de la organización con quienes unir esfuerzos para lograr	4	Coordinar equipos de trabajo con miembros internos y/ o externos al BPS. Implementar y promover modalidades de trabajo que añaden valor a los resultados grupales.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

objetivos comunes y/o compartidos. Generar contactos e instancias de intercambio y acuerdo para integrar esfuerzos. Realizar acciones conjuntas y coordinadas, respetando las especificidades de los diferentes ámbitos y actores.		Generar y promover vínculos e instancias de intercambio y acuerdo.
Decisiones de conducción: Identificar, analizar y resolver situaciones en forma ágil, decidida y transparente, adoptando entre diversas alternativas posibles la más pertinente, considerando todas las variables involucradas.	4	Tomar decisiones tácticas, con impacto en distintos procesos. Considerar el impacto de sus decisiones en términos de recursos y personas desde una perspectiva integral. Tomar decisiones, logrando satisfacer a las personas involucradas, con elevado nivel de compromiso. Resolver situaciones con efectividad y criterio ajustado a la realidad.
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.	4	Estar actualizado con respecto a las nuevas tendencias en su ámbito de actuación. Facilitar a sus compañeros y colaboradores la adquisición de conocimientos y la participación en espacios de aprendizaje y actualización de conocimientos. Explorar información útil y compartirla con los demás.
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.	4	Anticipar situaciones con una visión de mediano o corto plazo. Desarrollar distintos enfoques o herramientas para analizar situaciones y generar ideas. Crear en ámbitos de generación de ideas.
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,	4	Aplicar nuevas soluciones o ideas para desarrollar mejoras en los procesos bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua de los mismos. Realizar la adaptación y/o innovación de los procesos y métodos vigentes en la organización. Sensibilizar a todos los involucrados en la utilidad de la solución y sus implicancias.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

involucrando y sensibilizando sobre sus beneficios a los grupos de interés		
<p>Liderazgo: Promover un clima de compromiso y participación de los colaboradores, alineando sus intereses con los objetivos organizacionales, guiándolos y motivándolos hacia el logro de los objetivos establecidos. Propiciar el desarrollo de sus colaboradores, a través de la identificación y respuesta a las necesidades detectadas. Proponer, acordar y definir criterios y pautas de trabajo de los colaboradores. Respaldo, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo.</p>	3	<p>Guiar grupos homogéneos de personas sobre los que existe o no, mando funcional, hacia la consecución de objetivos alineados con los de la organización en situaciones de cambio, con directrices definidas. Supervisar el comportamiento de las personas del grupo estableciendo controles o índices de medición de logros y proporcionando orientaciones a cada una sobre su actuación. Motivar a los miembros del grupo hacia los objetivos establecidos. Proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas que conllevarían una mejora en dicha actuación.</p>
<p>Negociación: Identificar los intereses y necesidades de las partes involucradas. 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 político.</p>	5	<p>Buscar mejores estrategias de negociación para producir resultados efectivos, cuidando las relaciones. Articular los ámbitos técnico y político, en la negociación. Separar el problema de las personas, sin involucrarse emocionalmente, evitando problemas con la contraparte que puedan dificultar futuras negociaciones. Negociar teniendo en cuenta consecuencias e implicancias del largo plazo, no sólo el acuerdo a corto plazo.</p>
<p>Orientación a la ciudadanía: Establecer una comunicación empática con el usuario. Implica también identificar, anticipar y responder a sus expectativas y necesidades 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.</p>	3	<p>Demostrar empatía, interpretar y analizar las demandas y/o consultas. Implementar respuestas pertinentes con el perfil del usuario según los estándares de calidad del servicio. Proponer mejoras en los procesos de atención.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>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.</p>	4	Planificar y coordinar objetivos propios o de otros alineados con la estrategia institucional. Implica una amplitud mayor en los resultados a obtener y/o número de UO involucradas. Controlar y aplicar acciones correctivas ante la detección de una desviación respecto a lo previsto. Identificar y asignar los recursos y establecer tiempos para el logro de los objetivos.
<p>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.</p>	5	Generar instancias y desarrollar herramientas que incrementen el interés, compromiso y aprobación por los demás. Poseer un alto conocimiento y valoración de sí mismo sin que esto afecte los vínculos con otras personas. Reconocer manifiestamente los atributos de las personas que los rodean así como también poder expresar críticas constructivas. Promover el relacionamiento, la integración y el respeto para desarrollar culturas de colaboración. Utilizar el diálogo y la negociación como instrumentos de resolución.
<p>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.</p>	4	Realizar análisis complejos aplicando un razonamiento lógico, estableciendo relaciones causales de forma dinámica e incorporando la nueva información para llegar a conclusiones y/o soluciones sólidas. Tomar decisiones o analizar alternativas, integrando información de diferentes fuentes, incluyendo análisis previos y considerando los objetivos y prioridades definidos por el BPS. Evaluar variables y aplicar acciones ante la detección de una desviación respecto a lo previsto, manteniendo una atención alterna. Analizar impactos a corto y mediano plazo.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Competencias técnicas		
Competencia	Definición	Grado de Desarrollo
Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales	Gestionar el marco normativo y de funcionamiento, detectando desvíos, inconsistencias, o mejoras a introducir en su ámbito de desempeño. Informar, asesorar, promover o implementar medidas para cumplir los objetivos institucionales con eficiencia y transparencia.	3
Trabajar en modalidad de proyectos	Utilizar la metodología de gestión de proyectos, planificando, ejecutando, monitoreando y/o controlando actividades con el propósito de lograr los objetivos establecidos en los plazos previstos.	5
Gestionar eficientemente los recursos institucionales para el logro de los objetivos	Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la normativa y criterios de transparencia.	4
Gestionar por procesos	Desarrollar una gestión enfocada en procesos, que permita su mejora permanente y la de los servicios del BPS, cumpliendo con los estándares de calidad, buscando la satisfacción del usuario interno y externo.	4
Cuidar la salud y atender la seguridad ocupacional	Cuidar la salud y atender la seguridad previniendo los riesgos del ambiente laboral.	2
Gestionar planes orientados al cumplimiento de objetivos	Ejecutar el proceso de planificación y control de gestión, realizando el seguimiento de actividades a través de la creación, medición y evaluación de la	4



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

	información relevante para la toma de decisiones.	
Gestionar la información asegurando la calidad y seguridad	Organizar, almacenar, recuperar y disponer oportunamente de la información y/o datos aplicando conocimiento y metodologías que permitan lograr su integridad, calidad y confidencialidad.	3
Gestionar la comunicación para los diferentes grupos de interés	Gestionar las comunicaciones internas y externas de la institución, a través de diferentes medios, considerando los distintos grupos de interés.	3

Conocimientos específicos

Título de Analista Programador, Sistemas o superior expedido por la Universidad de la República, o títulos equivalentes de la UdelaR o de Universidades Privadas reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura.
 Estudios en Gestión de Proyectos.
 Estudios en Gestión por Procesos.
 Capacitación sobre Gestión Contractual.

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato Completo o equivalente CERP	Experiencia	5 años en el Organismo
Habilitados	Todos del 010 al 019		

Grado de autonomía requerida

Grado	Definición del grado de autonomía
5	La ocupación requiere un grado de autonomía alto, que le permite priorizar sus propios objetivos y/o los de otros para alcanzar las metas propuestas aplicando las políticas y lineamientos del BPS. El trabajo es asignado en función de su especialidad, requiriendo una validación una vez que concluye.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Grado de complejidad requerida	
Grado	Definición del grado de complejidad
4	La ocupación demanda la solución de situaciones de complejidad alta, que tienen impacto en la organización.



R.D. N° 34-7/2018.-

Montevideo, 26 de setiembre de 2018.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE
DE SECTOR ESPECIALIZADO
ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS
INFORMÁTICOS, ESCALAFÓN D,
GRADO 020
Aprobación.-**

RRHH/4672

VISTO: el documento Bases de Concurso Gerente de Sector Especializado Administración de Contratos Informáticos, a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón D, Grado 020, dependiente de la Gerencia de Administración;

RESULTANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de la Gerencia 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 ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS INFORMÁTICOS, ESCALAFÓN D, GRADO 020, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN, 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