



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE ÁREA
REGULACIÓN Y REGISTRO
ESCALAFÓN “R” – GRADO 022



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Gerente de Área Regulación y Registro, Escalafón "R", Grado 022, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones – Prestaciones Económicas.

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.

HABILITADOS PARA CONCURSAR			
Relación Funcional	Escalafón	Grados	Antigüedad
Presupuestado	Todos	Del grado 018 al 021	5 años en cargo presupuestal de supervisión

DEMÁS CARGOS QUE PUEDAN SER CUBIERTOS POR EL LLAMADO
Gerente de Área Gestión de Prestaciones, Escalafón "R", Grado 022

METODOLOGÍA DE SELECCIÓN		
ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE
I) Evaluación de la Actuación y la Formación	Actuación funcional	22
	Formación curricular	4
	Formación no curricular	4
Total Ev. de la Actuación y la Formación		30
II) Prueba de Conocimiento		25
Sumatoria Etapas I) a II)		MÍNIMO 33 MÁXIMO 55
III) Propuesta de trabajo		15
IV) Evaluación Psicolaboral		20
V) Entrevista		10
PUNTAJE TOTAL		MÍNIMO 60 MÁXIMO 100



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

TRIBUNAL DE CONCURSO	
Titulares	Suplentes
Presidente: María Victoria Quintans . Liliana Mella . Roque Villamil	. Elena Romero . Beatriz Franchi



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

Gerente de Área Regulación y Registro



Objetivo de la ocupación

Asegurar el funcionamiento de los procesos y sistemas de la Repartición, de manera eficaz y eficiente, brindando el asesoramiento y apoyo a todas las unidades involucradas en la gestión de las prestaciones económicas del Organismo de acuerdo a la normativa vigente, garantizando la consistencia y calidad de los datos.

Principales funciones

- * Analizar y diseñar los procesos dentro del ámbito de su competencia.
- * Efectuar las coordinaciones internas y externas que permitan disponer el otorgamiento de las prestaciones, simplificando la realización de los trámites y los tiempos de espera.
- * Generar las acciones tendientes a la mejora continua de gestión de la Repartición así como participar en el diseño funcional, desarrollo, puesta en producción y mantenimiento de nuevas funcionalidades ya sea por iniciativa de la Repartición o por imperio legal o reglamentario en coordinación con el Centro de Desarrollo.
- * Gestionar los proyectos de la Repartición de acuerdo a los lineamientos impartidos por la superioridad.
- * Coordinar y supervisar acciones con las Reparticiones que correspondan, otras gerencias y/o con grupos de trabajos interdisciplinarios cuando sea necesario.
- * Planificar y controlar las estrategias de seguimiento de objetivos, fijación de plazos y metas para unidades dentro de su ámbito de competencia.
- * Velar por la administración y el mantenimiento actualizado de los registros bajo su responsabilidad y de las reglas de integridad de los mismos.
- * Asegurar la correctitud de los procesos, sistemas y procedimientos existentes en la Repartición.
- * Administrar y mantener los sistemas de prestaciones económicas en cuanto a su comportamiento, mantenimiento de parámetros, gestión de cambios, verificación de los ciclos productivos (desde la solicitud hasta la liquidación) y todo aspecto vinculado con los mismos.
- * Participar en forma conjunta con el equipo gerencial en la toma de decisiones y de las directivas sobre el funcionamiento de los servicios.
- * Elaborar y monitorear las proyecciones de gastos y propuesta de presupuestos, así como cumplir con las rendiciones de cuentas requeridas para un eficiente uso de los fondos disponibles.
- * Monitorear la gestión a través de indicadores, adoptando acciones de mejoras en caso de ser necesario.
- * Cumplir con toda otra actividad afín al cargo 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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.	5	Adaptar las propias ideas ante nueva información, comprendiendo los puntos de vista de los otros e incorporándolos a los propios. Manejar y controlar situaciones de incertidumbre y cambio siendo capaz de proponer, impulsar y exponer nuevos lineamientos y formas de hacer las cosas. Alto sentido de urgencia y capacidad de adaptación. Adecuar su desempeño a un entorno variado y heterogéneo, que exige analizar y responder a varias situaciones para lograr un adecuado grado de efectividad en la gestión. El nivel de presión cotidiana es 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 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.	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. 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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>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.</p>	4	<p>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.</p>
<p>Iniciativa: Empezar acciones y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo. Generar ideas y proponer nuevos cursos de acción con responsabilidad y sentido crítico.</p>	5	<p>Actuar preventivamente, para crear oportunidades o evitar problemas potenciales, no evidentes para los demás. Analizar las situaciones con profundidad y elaborar planes de contingencia. Liderar la participación y la generación de ideas entre sus colaboradores. Alentar a su gente para que trabaje en el mismo sentido dentro de sus respectivos equipos de trabajo.</p>
<p>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</p>	5	<p>Diseñar procesos, metodologías o estándares de calidad buscando la mejora continua de la organización a través de la innovación y/o modernización de los mismos. Buscar la participación de todos los involucrados en el diseño o validación del mismo.</p>
<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.</p>	4	<p>Guiar grupos heterogéneos de personas sobre los que existe o no mando funcional, evaluando las oportunidades del entorno para generar objetivos que afecten a toda un área de la organización. Implantar proyectos o iniciativas de cambio. Detectar los valores apropiados a las condiciones futuras del área funcional. Fijar políticas y estrategias y motivar a los implicados para que se dirijan hacia esa dirección Sintetizar una serie de variables complejas para generar objetivos novedosos que supongan retos profesionales a corto y mediano plazo. Valorar la capacidad del grupo para asimilar y dirigirse hacia nuevos objetivos de cambio.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Respaldar, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo.		
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.	4	Negociar acuerdos con grupos de presión acerca de temas relevantes para algún área de la organización. Generar acuerdos beneficiosos con las partes involucradas internas o externas al BPS. Adoptar una posición conciliadora frente a conflictos, mostrando flexibilidad con el fin de lograr un acuerdo. Plantear una contrapropuesta ante cada alternativa a la que se opone, argumentando decididamente.
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.	5	Promover estrategias para fomentar la empatía y asegurar la implementación de mejoras en la atención y satisfacción del ciudadano en forma permanente. Anticipar las necesidades y definir los estándares de calidad de los servicios alineados con la planificación estratégica del BPS.
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.	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.
Relacionamiento interpersonal: Establecer y mantener relaciones	4	Realizar nuevos contactos y mantener relaciones con equipos externos e internos del BPS, tanto en sentido ascendente o descendente.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.		Colaborar en el fortalecimiento del relacionamiento de los miembros del equipo de trabajo.. Poseer seguridad en sí mismo y mantener un autocontrol de los impulsos, aún en situaciones difíciles. Promover el apoyo entre distintos equipos para el logro de los objetivos.
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.	5	Considerar y ponderar una amplia gama de información de diferentes fuentes y subsistemas organizacionales, evaluando su pertinencia e importancia para la toma de decisiones estratégicas. Solucionar conflictos que afectan a la organización o a entidades externas vinculadas al BPS. Evaluar con atención global los resultados generales y anticipar posibles situaciones problemáticas que puedan presentarse. Analizar el impacto global de las acciones que propone para minimizar los efectos negativos.

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.	4
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.	5
Cuidar la salud y atender	Cuidar la salud y atender la seguridad	3



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

la seguridad ocupacional	previniendo los riesgos del ambiente laboral.	
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 información relevante para la toma de decisiones.	4
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.	5
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.	4
Gestionar las prestaciones	Gestionar prestaciones económicas, en base al dominio de la normativa, procesos y procedimientos inherentes a las mismas.	5

Conocimientos específicos

Muy buenos sobre normas legales y reglamentarias que regulan las Prestaciones económicas que brinda el Organismo.
Sobre sistemas que apoyan a la gestión de prestaciones económicas.

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato completo o equivalente CETP	Experiencia	5 años como mínimo de antigüedad en cargo presupuestal de supervisión.
Habilitados	Todos los Escalafones del Grado 018 al 021.		

Grado de autonomía requerida

Grado	Definición del grado de autonomía
6	La ocupación requiere un grado de autonomía muy alto, que le permite definir los lineamientos y políticas generales en su área de responsabilidad para contribuir al logro de los objetivos de la organización. Así como también, dirigir y validar el trabajo de las unidades a su cargo, decidiendo frente a posibles desvíos emergentes.

Grado de complejidad requerida

Grado	Definición del grado de complejidad
5	La ocupación demanda la solución de situaciones de muy alta complejidad que presentan características distintas a las resueltas previamente, que tienen un alto impacto en la organización.



R.D. N° 34-5/2018.-

Montevideo, 26 de setiembre de 2018.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE DE ÁREA
REGULACIÓN Y REGISTRO, ESCALAFÓN
R, GRADO 022
Aprobación.-**

RRHH/4669

VISTO: el documento Bases de Concurso Gerente de Área Regulación y Registro, a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón R, Grado 022, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones – Gerencia Prestaciones Económicas;

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

RESUELVE :

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO GERENTE DE ÁREA REGULACIÓN Y REGISTRO, ESCALAFÓN R, GRADO 022, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESTACIONES, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

HEBER GALLI
Presidente

EDUARDO GIORGI BONINI
Secretario General
pm/vd