



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
JEFE PROFESIONAL
OBRAS Y REPARACIONES
ESCALAFÓN "A" – GRADO 017



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

Las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Jefe Profesional para Obras y Reparaciones, Escalafón "A", Grado 017, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones – Prestaciones Sociales.

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.

El cumplimiento de los requisitos se tomarán a la fecha de cierre del periodo de inscripción.

HABILITADOS PARA CONCURSAR			
Relación Funcional	Escalafón	Grados	Antigüedad
Presupuestado	A	Del 013 al 016 Profesional I, según título requerido.	5 años en el Organismo

DEMÁS CARGOS QUE PUEDAN SER CUBIERTOS POR EL LLAMADO
<ul style="list-style-type: none"> Ninguno

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
I) Evaluación de la Actuación y la Formación	Actuación funcional	14	
	Formación curricular	10	
	Formación no curricular	6	
Total Ev. de la Actuación y la Formación		30	
II) Prueba de Conocimiento		35	
Sumatoria Etapas I) a II)		MÍNIMO	MÁXIMO
		39	65
III) Evaluación Psicolaboral		25	
IV) 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: María del Carmen Troche• Cecilia Barone• Carolina Muiño	<ul style="list-style-type: none">• Mariana Campelo• Heber Estavillo



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

FICHA DE OCUPACIÓN

JEFE PROFESIONAL OBRAS Y REPARACIONES	
--	---

Objetivo de la ocupación
 Supervisar y coordinar el procesos de reparación y obras en los complejos habitacionales, asegurando la habitabilidad de las viviendas.

- Principales funciones**
- Evaluar las propuestas de reparaciones de las soluciones habitacionales previo el envío a la Gerencia para su aprobación.
 - Controlar la actualización del relevamiento arquitectónico anual efectuado por las empresas administradoras
 - Controlar la evaluación de precios incluidos en los presupuestos de las reparaciones en oportunidad de autorización del reembolso de gastos.
 - Priorizar las obras de acuerdo a las necesidades más urgentes, para presentar al MVOTMA el orden de obras.
 - Estimar los presupuestos de reparaciones para el año siguiente, en base a la información del relevamiento arquitectónico.
 - Supervisar la registración en el sistema de las actuaciones de reparaciones de obra y de los asesores de obra.
 - Supervisar a las empresas constructoras, en los aspectos formales de contratación, el seguimiento del avance de las obras de reparaciones, la recepción de las obras, las inscripciones y fiscalizaciones, asegurando el cumplimiento de los contratos y normativa vigente.
 - Coordinar con los Organismos externos vinculados al Programa de Soluciones Habitacionales (MVOTMA, MEVIR, etc.) las acciones necesarias para la mejora de los procesos de construcción de viviendas y recepción de obras.
 - Coordinar con otras Reparticiones del Instituto las acciones necesarias para el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social, así como las vinculadas para el mejoramiento de las obras en la medida que correspondan.
 - Controlar y evaluar los resultados de la unidad a su cargo para identificar desvíos y/o adaptar o modificar los procesos de trabajo.
 - Cumplir con toda otra función 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
<p>Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones, equipos y personas.</p>	4	<p>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.</p> <p>Introducir cambios en la forma de trabajar para mejorar la respuesta a los requerimientos de la organización y su entorno.</p> <p>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.</p>
<p>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.</p>	3	<p>Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar, brindar e intercambiar información asegurando su confidencialidad.</p> <p>Presentar y argumentar su postura ante una situación.</p> <p>Identificar los canales de comunicación más eficientes para cada situación.</p> <p>Propiciar instancias de diálogo con interlocutores de otras áreas.</p>
<p>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.</p>	4	<p>Coordinar equipos de trabajo con miembros internos y/ o externos al BPS.</p> <p>Implementar y promover modalidades de trabajo que añaden valor a los resultados grupales.</p> <p>Generar y promover vínculos e instancias de intercambio y acuerdo.</p>
<p>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.</p>	3	<p>Tomar decisiones operativas, en su ámbito de aplicación.</p> <p>Decidir sobre distintas soluciones con diferentes enfoques.</p> <p>Analizar impactos de sus decisiones a corto y mediano plazo.</p> <p>Poner en marcha acciones contingentes ante</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		situaciones imprevistas
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	<p>Demostrar iniciativa para capacitarse, para desarrollarse con solvencia técnica en su área de actuación.</p> <p>Demostrar inquietud por estar actualizado y capacitado para su desarrollo.</p> <p>Compartir información útil con los demás.</p>
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	<p>Actuar rápida y decididamente ante situaciones que se presentan en el momento.</p> <p>Adelantar y preparar las situaciones que pueden ocurrir en el corto plazo.</p> <p>Crear oportunidades o minimizar los problemas potenciales cercanos.</p> <p>Promover y/o participar en ámbitos de generación de ideas.</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	3	<p>Analizar y sensibilizar nuevas soluciones o ideas que permitan desarrollar mejoras en los procesos bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua de los mismos.</p> <p>Proponer la adaptación y/o innovación de los procesos y métodos donde participa.</p> <p style="padding-left: 40px;">Validar el análisis con pares y superior directo.</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. Respalda, monitorear, evaluar y reconocer la	3	<p>Guiar grupos homogéneos de personas sobre los que no existe mando funcional, hacia la consecución de objetivos alineados con los de la organización en situaciones de cambio, con directrices definidas.</p> <p>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.</p> <p>Motivar a los miembros del grupo hacia los objetivos establecidos.</p> <p>Proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

labor de las personas a su cargo.		que conllevarían una mejora en dicha actuación.
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.	3	Definir estrategia de negociación o abordaje del conflicto con el objetivo de llegar a un acuerdo. El impacto del acuerdo es dentro del ámbito de la ocupación. Identificar las personas y/o entidades claves para la resolución del conflicto. Generar y exponer argumentos fundamentados, que consideren los intereses de los involucrados. Involucrar a niveles jerárquicos de la organización en el respaldo de los acuerdos alcanzados.
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.	1	Demostrar empatía y adaptarse a distintos perfiles de usuario. Identificar y responder a las necesidades del usuario o derivar a quien corresponda. Cumplir con las modificaciones que se le proponen para mejorar la atención.
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.	3	Planificar y coordinar las acciones operativas propias o de otros para obtener los objetivos esperados, priorizando demoras y asuntos pendientes de resolución. Predefinir y/o utilizar controles para validar el cumplimiento de los patrones establecidos en los resultados obtenidos. Administrar los recursos y tiempo laboral de forma eficiente.
Relacionamiento interpersonal: Establecer y mantener relaciones asertivas y constructivas, manejando las emociones, en el entorno laboral. Participar y colaborar en grupos de trabajo,	3	Promover buenas relaciones interpersonales, pudiendo comprender a los demás con empatía. Cuidar a los demás, siendo conciliador y generando un clima de trabajo armónico. Anticipar las necesidades de los demás y



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

solicitando y brindando apoyo a los demás para el logro de los objetivos.		brindar apoyo para el logro de los objetivos. Promover adecuada actitud ante situaciones estresantes, manteniendo un estado de serenidad aún en situaciones adversas.
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	Analizar situaciones complejas que incluyan múltiples variables o relaciones de causa – efecto, manteniendo una atención sostenida en las tareas que realiza. Identificar y consultar a fuentes de información relevantes para analizar un tema o entregar soluciones. Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación. Analizar el impacto considerando el proceso o ámbito de control.

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.	3
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.	2
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,	3



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

	buscando la satisfacción del usuario interno y externo.	
Cuidar la salud y atender la seguridad ocupacional	Cuidar la salud y atender la seguridad previniendo los riesgos del ambiente laboral.	3
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.	3
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.	1

Conocimientos específicos

- Nivel de formación: Universitario

Se valorará:

- Normativa que regula el Programa de Soluciones Habitacionales.
- Normativa que regula la Seguridad Social y los Servicios Sociales para personas adultas mayores.
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Normativa de conducta en la función pública.
- Administración y gestión de recursos humanos.
- Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo

Requisitos excluyentes

Formación	Título Universitario de Arquitecto o Ingeniero Civil 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.	Experiencia	5 años de antigüedad en el Organismo
Habilitados	Esc. A, gr 013 a 016 Profesional I, según título requerido.		



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Grado de autonomía requerida	
Grado	Definición del grado de autonomía
4	La ocupación requiere un grado de autonomía medio-alto, que le permite priorizar y alcanzar los objetivos establecidos, aplicando procedimientos y estándares definidos. El trabajo es supervisado en el avance y cumplimiento de los objetivos pre-definidos.

Grado de complejidad requerida	
Grado	Definición del grado de complejidad
3	La ocupación demanda la solución de situaciones de complejidad media-alta, aplicando un razonamiento deductivo e integrando información relacionada u homogénea.



R.D. N° 25-11/2019.-

Montevideo, 24 de julio de 2019.-

**BASES DE CONCURSO JEFE PROFESIONAL
PARA OBRAS Y REPARACIONES
ESCALAFÓN A GRADO 017.-
Aprobación.-**

RRHH/5834

VISTO: el documento Bases de Concurso Jefe Profesional para Obras y Reparaciones (U.O. 1306), a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón A, Grado 017, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones (Gerencia de Prestaciones Sociales);

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

RESUELVE :

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO JEFE PROFESIONAL PARA OBRAS Y REPARACIONES, ESCALAFÓN A, GRADO 017, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESTACIONES (GERENCIA DE PRESTACIONES SOCIALES), A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

EDUARDO GIORGI BONINI
Secretario General

HEBER GALLI
Presidente

pm/gp