



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

---

---

**BASES DE CONCURSO**  
**GERENTE DE SECTOR ESPECIALIZADO**  
**COORDINACIÓN Y ANÁLISIS DE GESTIÓN**  
**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 Coordinación y Análisis de Gestión, Escalafón "D", Grado 020, dependiente de la Gerencia de Unidades Descentralizadas.

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 tomará a la fecha de cierre del período de inscripción.

<b>HABILITADOS PARA CONCURSAR</b>			
<b>Relación Funcional</b>	<b>Escalafón</b>	<b>Grados</b>	<b>Antigüedad</b>
Presupuestado	A	Del 010 al 019 del cargo Profesional.	5 años en el Organismo
	B	Del 010 al 012 del cargo Técnico.	
	C	Del 015 a 018	
	D	Del 015 a 019	
	E	Del 015 a 018	
	F	Del 015 ó 016	

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

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



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

<b>TRIBUNAL DE CONCURSO</b>	
<b>Titulares</b>	<b>Suplentes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Presidente: Alba Rey</b></li><li>• <b>Mercedes Rodríguez</b></li><li>• <b>Federico Viñoly</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ester Estévez</b></li><li>• <b>Galileo Chanes</b></li></ul>



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

**FICHA DE OCUPACIÓN**

**GERENTE SECTOR**  
**COORDINACIÓN Y ANÁLISIS DE GESTIÓN**



**Objetivo de la ocupación**

Asesorar a la Gerencia de Repartición en la planificación y coordinación de las actividades que posibiliten cumplir los objetivos estratégicos, acordando con la misma la determinación de los indicadores que permitan un adecuado control de la gestión de las Unidades Descentralizadas.

**Principales funciones**

- Coordinar e implementar los planes y políticas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la misión de la Repartición y actuar en representación de esta Gerencia siempre que le sea requerido.
- Controlar la ejecución de las estrategias definidas para las Unidades Descentralizadas en coordinación con los respectivos Gerentes de UDAI.
- Asegurar el desarrollo y mantenimiento de los indicadores para el control de gestión de las Unidades Descentralizadas.
- Realizar el análisis del sistema de información para el seguimiento y evaluación de puntos estratégicos.
- Controlar la elaboración del cuadro de mando integral que permita obtener una visión situacional global de la Repartición.
- Realizar el control de los procesos y de la gestión, identificando desvíos y formulando acciones que permitan corregirlos.
- Colaborar en la propuesta y elaboración de planes de acción presupuestales en coordinación con los Gerentes de Sucursal.
- Elaborar y realizar el seguimiento y gestión de la Matriz de Riesgo y sus respectivos planes.
- 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



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

Competencias transversales conductuales		
Competencia	Grado desarrollo	Descripción grado desarrollo
<p><b>Adaptabilidad:</b> 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><b>Comunicación:</b> 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>	4	<p>Mantener comunicaciones con equipos o ámbitos, tanto en sentido ascendente o descendente, asegurando la confidencialidad de la información.</p> <p>Transmitir su opinión en instancias formales de discusión.</p> <p>Utilizar los canales de comunicación adecuados al contexto e involucrados. Generar instancias de diálogo e intercambio de información entre los involucrados.</p>
<p><b>Coordinación:</b> 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>



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

<p><b>Decisiones de conducción:</b> 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>	4	<p>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.</p>
<p><b>Gestión del aprendizaje:</b> 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><b>Iniciativa:</b> Emprender acciones y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo. Generar ideas y proponer nuevos cursos de acción con responsabilidad y sentido crítico.</p>	4	<p>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.</p>
<p><b>Innovación y mejora continua:</b> 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>	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.  Proponer la adaptación y/o innovación de los procesos y métodos donde participa.  Validar el análisis con pares y superior directo.</p>



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

<p><b>Liderazgo:</b> 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>	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.</p> <p>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</p> <p>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>
<p><b>Negociación:</b> 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>	2	<p>Analizar alternativas de negociación de acuerdo a necesidades del contexto, considerando los intereses de la contraparte.</p> <p>Presentar a su superior la propuesta de negociación, basada en argumentos técnicos.</p> <p>Negociar soluciones aceptables frente a posiciones encontradas, que surjan en situaciones cotidianas.</p> <p>Sustentar sus ideas y argumentos con hechos e informaciones pertinentes.</p>
<p><b>Orientación a la ciudadanía:</b> 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.</p> <p>Proponer mejoras en los procesos de atención.</p>



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

<p><b>Orientación a resultados:</b> 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	<p>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>
<p><b>Relacionamiento interpersonal:</b>          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>	4	<p>Realizar nuevos contactos y mantener relaciones con equipos externos e internos del BPS, tanto en sentido ascendente o descendente.          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.</p>
<p><b>Resolución de problemas:</b> 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	<p>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.</p>



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

<b>Competencias técnicas</b>		
<b>Competencia</b>	<b>Definición</b>	<b>Grado de desarrollo</b>
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.	3
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 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.	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



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

### Conocimientos específicos

• Nivel de formación: Bachillerato

Se valorará:

- Conocimientos de planificación y programación de actividades.
- Conocimientos de diseño y desarrollo de sistemas de control de gestión e información gerencial.
- Normativa que regula servicios de las Unidades Descentralizadas.
- Normativa que regula prestaciones que brinda el Organismo, en las áreas de activos y pasivos, así como las relativas a recaudación y fiscalización de tributos, prestaciones sociales y de salud.
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Normativa de conducta en la función pública.
- Metodología y herramientas sobre gestión proyectos y gestión del cambio.
- Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo.

### Requisitos excluyentes

<b>Formación</b>	Bachillerato completo de Secundaria o CETP.	<b>Experiencia</b>	Tener 5 años como mínimo de antigüedad en el Organismo.
<b>Habilitados</b>	A: gr. 010 a 019 del cargo profesional. B: gr. 010 al 012 del cargo Técnico. C: gr. 015 a 018. D: gr. 015 a 019. E: gr. 015 a 018. F: gr. 015 ó 016.		

### Grado de autonomía requerida

Grado	Definición del grado de autonomía
5	La ocupación requiere 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.

### Grado de complejidad de la ocupación

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



**R.D. N° 1-27/2020.-**

Montevideo, 22 de enero de 2020.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE DE  
SECTOR ESPECIALIZADO -  
COORDINACIÓN Y ANÁLISIS DE  
GESTIÓN, ESCALAFÓN D, GRADO 020  
Aprobación.-**

**RRHH/6563**

**VISTO:** el documento Bases de Concurso Gerente de Sector Especializado - Coordinación y Análisis de Gestión (U.O. 1077), a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón D, Grado 020, dependiente de la Gerencia de Unidades Descentralizadas;

**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 GERENTE DE SECTOR ESPECIALIZADO - COORDINACIÓN Y ANÁLISIS DE GESTIÓN, ESCALAFÓN D, GRADO 020, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA GERENCIA DE UNIDADES DESCENTRALIZADAS, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

**OMAR MAURENTE**  
**Prosecretario General**  
pm/ev

**HEBER GALLI**  
**Presidente**