



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE SECTOR PROFESIONAL
ANÁLISIS ACTUARIAL DE PRESTACIONES
DE CORTO PLAZO
ESCALAFÓN "A" – 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 Profesional para la Unidad Análisis Actuarial de Prestaciones a corto plazo, Escalafón "A", Grado 020, dependiente de la Asesoría General en Seguridad Social.

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.

HABILITADOS PARA CONCURSAR			
Relación Funcional	Escalafón	Grados	Antigüedad
Presupuestado	A	Del grado 014 al 019 del cargo Profesional, título según profesión requerida	5 años en el Organismo

DEMÁS CARGOS QUE PUEDAN SER CUBIERTOS POR EL LLAMADO
<ul style="list-style-type: none"> Análisis actuarial de prestaciones a largo plazo

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: Adriana Scardino• Mariella Lazo• Alicia Echeverrigaray	<ul style="list-style-type: none">• María del Rosario Zacchino• Italo Venossa



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

GERENTE SECTOR ANALISIS ACTUARIAL



Objetivo de la ocupación

Supervisar y coordinar los análisis sobre comportamiento pasado y futuro de los recursos y erogaciones de los sistemas de cobertura de riesgo de largo plazo / corto plazo mediante valuaciones financiero-actuariales periódicas, asegurando la oportunidad y calidad de los mismos. Supervisar la generación y publicación de la información estadística del sistema de seguridad social administrado por el BPS manteniendo bases actualizadas y calibradas provenientes de los registros administrativos.

Principales funciones

- Analizar, evaluar y elevar propuestas de mejoras, cambios o adaptaciones sobre el sistema de información generado en el sector, los indicadores de seguimiento de programas y planes de seguridad social e iniciativas sobre nuevas líneas de investigación y cambios metodológicos.
- Planificar las tareas encomendadas al sector, de acuerdo con los lineamientos impartidos por la gerencia de área, y dar seguimiento a las mismas asegurando el cumplimiento en tiempo y forma.
- Supervisar técnicamente tanto el resultado de la aplicación de hipótesis y modelos de valuaciones actuariales, como el análisis de los diversos aspectos asociados al financiamiento del sistema y seguimiento de programas de seguridad social.
- Coordinar o participar en proyectos e investigaciones internas, con otras reparticiones del organismo, inter institucionales y/o con organismos internacionales.
- Participar como expositor en eventos organizados por organismos de Seguridad Social (nacional o extranjeros) y/o organizaciones internacionales.
- Colaborar en la definición del plan de capacitación que sustente el nivel técnico de la Unidad.
- 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 la jerarquía.

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>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. 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.</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>	5	<p>Mantener comunicaciones con otras instituciones y equipos en sentido ascendente o descendente, asegurando la confidencialidad de la información. Evaluar y definir estrategias de comunicación en función del impacto que desea obtener y el interlocutor. Proponer y decidir acerca de información que se envía a toda la organización. Utilizar nuevos canales de comunicación cuando los implementados no son efectivos.</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. Implementar y promover modalidades de trabajo que añaden valor a los resultados grupales. Generar y promover vínculos e instancias de intercambio y acuerdo.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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>	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.</p> <p>Tomar decisiones, logrando satisfacer a las personas involucradas, con elevado nivel de compromiso.</p> <p>Resolver situaciones con efectividad y criterio ajustado a la realidad.</p>
<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>	5	<p>Demostrar inquietud constante de actualización para si mismo y el equipo de trabajo, con visible inclinación intelectual para buscar información pertinente.</p> <p>Investigar y utilizar herramientas útiles e innovadoras para llevar adelante la gestión.</p> <p>Desarrollar acciones formativas y/o elaborar contenidos y material de formación.</p>
<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.</p>	5	<p>Actuar preventivamente, para crear oportunidades o evitar problemas potenciales, no evidentes para los demás.</p> <p>Analizar las situaciones con profundidad y elaborar planes de contingencia.</p> <p>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>	4	<p>Aplicar nuevas soluciones o ideas para desarrollar mejoras en los procesos bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua de los mismos.</p> <p>Realizar la adaptación y/o innovación de los procesos y métodos vigentes en la organización.</p> <p>Sensibilizar a todos los involucrados en la utilidad de la solución y sus implicancias.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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. Respaldar, 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.</p> <p>Valorar la capacidad del grupo para asimilar y dirigirse hacia nuevos objetivos de cambio.</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>	3	<p>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.</p> <p>Identificar las personas y/o entidades claves para la resolución del conflicto.</p> <p>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.</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>	4	<p>Fomentar un relacionamiento empático.</p> <p>Investigar y estudiar las necesidades y demandas del usuario para adecuar o diseñar respuestas satisfactorias.</p> <p>Implementar acciones de mejora en los procesos de atención, controlando la calidad y cumplimiento de la normativa.</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	<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>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	<p>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>
<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>	5	<p>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.</p>



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.	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.	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.	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.	3
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.	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.	4
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**

Seguimiento y evaluación de políticas planes y programas	Realizar el seguimiento y evaluaciones de los planes, programas y servicios del BPS mediante la recolección de datos, elaboración de indicadores, valuaciones actuariales, informes e investigaciones que fundamenten la toma de decisiones de Directorio.	4
--	--	---

Conocimientos específicos

- Nivel de formación: Universitario
- Se valorará:
 - Posgrado o especializaciones en técnicas actuariales.
 - Conocimiento avanzado de la normativa, planes, programas, tendencias y buenas prácticas de seguridad social a nivel nacional e internacional.
 - Conocimiento de las distintas fuentes de información estadísticas a nivel nacional e internacional.
 - Conocimientos de cálculo matemático y de estadística.
 - Conocimientos avanzados de: matemáticas financiera, demografía y cálculo actuarial. (*)
 - Conocimiento de las ISAP (Actuarial).
 - Conocimiento sobre metodología de investigación.
 - Conocimiento en gestión y control de calidad.
 - Conocimiento en administración y gestión de recursos humanos.
 - Conocimiento para diseño y manejo de herramientas de Inteligencia de Negocio y definición de indicadores.
 - Manejo avanzado de herramientas de Office.
 - Conocimiento de paquetes estadísticos.
 - Conocimiento avanzado de inglés.

Requisitos excluyentes

Formación	Título Universitario de Contador Público o Licenciado en Administración, Licenciado en Economía, o Licenciado en Estadística opción Actuarial expedido por la Universidad de la República o de Universidades reconocidas por el MEC.	Experiencia	Contar con 5 años de antigüedad en el Organismo.
Habilitados	Del grado 014 al 019 del cargo Profesional, título según profesión requerida		



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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
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° 1-28/2020.-

Montevideo, 22 de enero de 2020.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE
DE SECTOR PROFESIONAL -
ANÁLISIS ACTUARIAL DE
PRESTACIONES DE CORTO
PLAZO, ESCALAFÓN A, GRADO
020**

RRHH/6565

Aprobación.-

VISTO: el documento Bases de Concurso Gerente de Sector Profesional - Análisis Actuarial de Prestaciones de Corto Plazo (U.O. 699), a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón A, Grado 020, dependiente de la Asesoría General en Seguridad Social;

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 a aprobar el referido documento;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE:

- 1°) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO GERENTE DE SECTOR PROFESIONAL - ANÁLISIS ACTUARIAL DE PRESTACIONES DE CORTO PLAZO, ESCALAFÓN A, GRADO 020, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2°) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA ASESORÍA GENERAL EN SEGURIDAD SOCIAL, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-

OMAR MAURENTE
Prosecretario General

HEBER GALLI
Presidente

glc/ev

BPS	EXPEDIENTE N° 2020-28-1-003203
Fecha:	23/01/2020 16:50:59
Tipo:	AG - Constancia Pase a Firma

AG - Constancia de Firma.

Firmantes		
Heber Galli	23/01/2020 14:13:38	Avala el documento
Omar Maurente, Dr.	23/01/2020 16:50:56	Avala el documento