



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

**BASES DE CONCURSO
JEFE DE DEPARTAMENTO
ATYR
ESCALAFÓN “D” – GRADO 018**

PARA UNIDADES DEPENDIENTES DE RECAUDACIÓN



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

Las presentes Bases regirán para la provisión de dos cargos de Jefe de Departamento para Transferencia Operativa y Crédito e Imputaciones de Pago, Escalafón "D", Grado 018, dependiente de la Dirección Técnica de ATYR.

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 gr. 010 al 017 del cargo Profesional.	5 años en el Organismo
	B	Del gr. 010 al 012 del cargo Técnico.	
	C	Del gr. 015 a 016	
	D	Del gr. 015 a 016	
	E	Del gr. 015 a 016	
	F	Gr. 015 ó 016	

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	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: Ana Laura Piñeiro• Karina Rodríguez• Pedro Coppa	<ul style="list-style-type: none">• Alejandra Castillo• Gabriela Vidal



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

FICHA DE OCUPACIÓN

JEFE DEPARTAMENTO TRANSFERENCIA OPERATIVA	
--	---

Objetivo de la ocupación

Supervisar y controlar la transferencia de los aportes de los trabajadores entre las cuentas de ahorro individual en las AFAP y el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional, determinando la cuota parte de las partidas correspondientes y administrando los procesos de las normas que autorizan desafiliaciones a las AFAP.

Principales funciones

- Controlar la correcta determinación de los aportes personales de los trabajadores a distribuir a las AFAP, así como la cuota parte correspondiente al régimen de solidaridad intergeneracional.
- Efectuar la transferencia de información a cada una de las AFAP dentro de los plazos establecidos.
- Administrar las afiliaciones y desafiliaciones a las AFAP.
- Brindar información uniforme, confiable y oportuna a otras áreas de ATYR, al resto del BPS y a entidades externas para apoyar su gestión.
- Controlar y evaluar los resultados de la unidad a su cargo para identificar desvíos y adaptar los procesos de trabajo.
- Controlar y elaborar informes de gestión que sirvan de insumo para el control y la toma de decisiones.
- Colaborar en la definición del plan de capacitación que sustente el nivel técnico de la unidad, procurando la actualización permanente en su área de competencia.
- Cumplir con toda otra actividad afín a su competencia 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

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.	3	Incorporar diferentes enfoques y asumir nuevos desafíos que le permitan responder a los requerimientos de manera oportuna y eficaz. Adecuar su desempeño a un entorno variado, que exige resolución de situaciones no estructuradas y/o específicas, los cambios son imprevistos pero no demasiado frecuentes. El nivel de presión cotidiana es medio en función de



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		la carga y complejidad de trabajo
<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. 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>	3	<p>Intercambiar opiniones o abordar el análisis de una situación.</p> <p>Proponer instancias de intercambio y colaboración a través de distintas acciones con la finalidad de lograr objetivos comunes y/o compartidos.</p>
<p>Toma de decisiones: 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 situaciones imprevistas</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>	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>
<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>	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>
<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</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.</p> <p>Proponer la adaptación y/o innovación de los proceso y métodos donde participa.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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		Validar el análisis con pares y superior directo.
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.	2	Guiar grupos homogéneos de personas sobre los que existe mando funcional hacia la consecución de objetivos alineados con los de la organización, en situaciones de cambio frecuente, con directrices y líneas de acción a seguir definidas. Detectar situaciones susceptibles de mejora en su trabajo y proponer vías de cambio que faciliten su ejecución. Reconocer los logros de sus compañeros y elogiar su comportamiento tras la realización de una buena tarea. Supervisar el propio comportamiento y solicitar información de modo proactivo sobre su actuación para poder mejorarla.
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.	2	Analizar alternativas de negociación de acuerdo a necesidades del contexto, considerando los intereses de la contraparte. Presentar a su superior la propuesta de negociación, basada en argumentos técnicos. Negociar soluciones aceptables frente a posiciones encontradas, que surjan en situaciones cotidianas. Sustentar sus ideas y argumentos con hechos e informaciones pertinentes.
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.	4	Fomentar un relacionamiento empático. Investigar y estudiar las necesidades y demandas del usuario para adecuar o diseñar respuestas satisfactorias. Implementar acciones de mejora en los procesos de atención, controlando la calidad y cumplimiento de la normativa.
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.	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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Planificar las acciones y gestionar eficientemente los recursos disponibles para obtener los resultados propuestos, en los plazos definidos.		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, solicitando y brindando apoyo a los demás para el logro de los objetivos.	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 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.	2
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, buscando la satisfacción del usuario interno y externo.	3
Cuidar la salud y atender la seguridad	Cuidar la salud y atender la seguridad previniendo los riesgos del ambiente laboral.	2



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

ocupacional		
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

Se valorará:

- Nivel de formación: Universitario Completo
- Normativa sobre administración tributaria y prestaciones que brinda el organismo.
- Normativa que regula las AFAP.
- Conocimiento sobre Derecho tributario, Derecho comercial y Derecho societario.
- Materia Gravada
- Regímenes previsionales vigentes para el organismo.
- Gestión por procesos.
- Gestión de calidad.
- Indicadores de gestión.
- Comunicación escrita.
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el organismo.

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato Completo o equivalente CETP		
Habilitados	Esc. A Gr. 10 al 17 del cargo Profesional Esc. B Gr. 10 al 12 del cargo Técnico Esc. C Gr. 15 al 16 Esc. D Gr. 15 al 16 Esc. E Gr. 15 al 16 Esc. F Gr. 15 ó 16	Experiencia	Tener 5 años de antigüedad en el organismo.



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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

JEFE DEPARTAMENTO

CRÉDITOS E IMPUTACIONES DE PAGOS



Objetivo de la ocupación

Supervisar y controlar la devolución, compensación e imputación de los saldos a favor o pagos en demasía, manteniendo actualizadas las cuentas corrientes de los contribuyentes de acuerdo a la normativa vigente.

Principales funciones

- Supervisar la recepción, análisis y cálculo de las solicitudes de créditos de los contribuyentes.
- Controlar las rectificaciones en las nóminas que resulten del análisis de las solicitudes de crédito.
- Supervisar las imputaciones de los pagos a cuenta, de oficio o a solicitud de los contribuyentes.
- Gestionar la información de las solicitudes que los contribuyentes presenten por escrito en lo que se refiere a pagos, imputación, traspaso, multas y recargos, etc.
- Supervisar la determinación de los adeudos o saldos a favor que resulten de las desafiliaciones de personas al Régimen de Ahorro Individual Obligatorio, amparadas a los decretos ya promulgados o que se puedan promulgar en el futuro.
- Controlar y evaluar los resultados de la unidad a su cargo para identificar desvíos y adaptar los procesos de trabajo.
- Controlar y/o elaborar informes de gestión que sirvan de insumo para el control y la toma de decisiones.
- Colaborar en la definición del plan de capacitación que sustente el nivel técnico de la unidad, procurando su actualización permanente.
- Cumplir con toda otra actividad afín a su competencia 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

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.	3	Incorporar diferentes enfoques y asumir nuevos desafíos que le permitan responder a los requerimientos de manera oportuna y eficaz. Adecuar su desempeño a un entorno variado, que exige resolución de situaciones no estructuradas y/o específicas, los cambios son imprevistos pero no demasiado frecuentes. El nivel de presión cotidiana es medio en función de la carga y complejidad de trabajo.
Comunicación: Transmitir mensajes con claridad y precisión,	3	Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar, brindar e intercambiar



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.		información asegurando su confidencialidad. Presentar y argumentar su postura ante una situación. Identificar los canales de comunicación más eficientes para cada situación. Propiciar instancias de diálogo con interlocutores de otras áreas.
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.	3	Intercambiar opiniones o abordar el análisis de una situación. Proponer instancias de intercambio y colaboración a través de distintas acciones con la finalidad de lograr objetivos comunes y/o compartidos.
Toma de decisiones: Identificar, analizar y resolver situaciones en forma ágil, decidida y transparente, adoptando entre diversas alternativas posibles la más pertinente, considerando todas las variables involucradas.	3	Tomar decisiones operativas, en su ámbito de aplicación. Decidir sobre distintas soluciones con diferentes enfoques. Analizar impactos de sus decisiones a corto y mediano plazo. Poner en marcha acciones contingentes ante 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	Demostrar iniciativa para capacitarse, para desarrollarse con solvencia técnica en su área de actuación. Demostrar inquietud por estar actualizado y capacitado para su desarrollo. Compartir información útil 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.	3	Actuar rápida y decididamente ante situaciones que se presentan en el momento. Adelantar y preparar las situaciones que pueden ocurrir en el corto plazo. Crear oportunidades o minimizar los problemas potenciales cercanos. Promover y/o participar 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	3	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 proceso y métodos donde participa. Validar el análisis con pares y superior directo.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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		
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.	2	<p>Guiar grupos homogéneos de personas sobre los que existe mando funcional hacia la consecución de objetivos alineados con los de la organización, en situaciones de cambio frecuente, con directrices y líneas de acción a seguir definidas.</p> <p>Detectar situaciones susceptibles de mejora en su trabajo y proponer vías de cambio que faciliten su ejecución.</p> <p>Reconocer los logros de sus compañeros y elogiar su comportamiento tras la realización de una buena tarea. Supervisar el propio comportamiento y solicitar información de modo proactivo sobre su actuación para poder mejorarla.</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.	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>
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.	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>
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	3	<p>Planificar y coordinar las acciones operativas propias o de otros para obtener los objetivos esperados, priorizando demoras y asuntos pendientes de resolución.</p> <p>Predefinir y/o utilizar controles para validar el cumplimiento de los patrones establecidos en los resultados obtenidos.</p> <p>Administrar los recursos y tiempo laboral de</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

disponibles para obtener los resultados propuestos, en los plazos definidos.		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, solicitando y brindando apoyo a los demás para el logro de los objetivos.	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 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.	2
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, 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



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

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

Se valorará:

- Nivel de formación: Técnico Universitario Completo.
- Normativa sobre administración tributaria.
- Conocimiento sobre Derecho tributario, Derecho comercial y Derecho societario.
- Conocimiento en registración y cuentas de empresa.
- Materia Gravada.
- Gestión por procesos.
- Gestión de calidad.
- Indicadores de gestión.
- Comunicación escrita.
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el organismo.

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato Completo o equivalente CETP	Experiencia	Tener 5 años de antigüedad en el organismo.
Habilitados	Esc. A Gr. 10 al 17 del cargo Profesional Esc. B Gr. 10 al 12 del cargo Técnico Esc. C Gr. 15 al 16 Esc. D Gr. 15 al 16 Esc. E Gr. 15 al 16 Esc. F Gr. 15 ó 16		



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° 5-8/2020.-

Montevideo, 19 de febrero de 2020.-

**BASES DE CONCURSO JEFE DE
DEPARTAMENTO ATYR, UNIDADES
TRANSFERENCIA OPERATIVA Y CRÉDITO
E IMPUTACIONES DE PAGO, ESCALAFÓN
D, GRADO 018
Aprobación.-**

RRHH/6697

VISTO: el documento Bases de Concurso Jefe de Departamento ATYR para las Unidades Transferencia Operativa (U.O. 248) y Crédito e Imputaciones de Pago (U.O. 835), Escalafón D, Grado 018, a efectos de ocupar dos cargos presupuestales dependientes de la Dirección Técnica de ATYR;

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 DE DEPARTAMENTO ATYR PARA LAS UNIDADES TRANSFERENCIA OPERATIVA Y CRÉDITO E IMPUTACIONES DE PAGO, ESCALAFÓN D, GRADO 018, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE ATYR, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

OMAR MAURENTE
Prosecretario General
va/ev

HEBER GALLI
Presidente