



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

PARA UNIDADES DEPENDIENTES DE SERVICIOS
INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA Y OPERACIONES



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO

Las presentes Bases regirán para la provisión de 5 cargos de Jefe de Departamento para las siguientes Unidades: Administración de Infraestructura de Base, Infraestructura de Comunicaciones, Administración de Base de Datos, Ofimática y para Servicios Corporativos, Escalafón "D", Grado 018, dependiente de la Gerencia Coordinación de Servicios Informáticos.

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
<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: Mariana Grunfeld• Leonel Piroto• Gabriel Parallada	<ul style="list-style-type: none">• Mauricio Papaleo• Fabián Alvarez



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

JEFE DEPARTAMENTO
ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE BASE



Objetivo de la ocupación

Supervisar y controlar los servicios de administración, monitoreo, auditoría e información sobre la plataforma tecnológica de BPS (middleware, servidores de aplicación y gestores de bases de datos), aplicaciones, paquetes, ambientes y entornos de usuario, así como servicios de soporte (incidentes, problemas y solicitudes de servicio) y operación sobre todos los dominios de la tecnología, maximizando la continuidad, desempeño, escalabilidad, seguridad, control, flexibilidad, agilidad y eficiencia para la entrega de servicios de TI.

Principales funciones

- Controlar la realización de cambios proactivos o reactivos de bajo o mediano impacto sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Realizar el monitoreo proactivo de los componentes sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Gestionar la continuidad operativa de los servicios a su cargo.
- Coordinar la gestión de los eventos, incidentes, problemas y las solicitudes de servicio, de tercer nivel básico, que se reciban de todos los dominios.
- Realizar la planificación, supervisar el análisis y la ejecución de los procesos y actividades periódicas sistemáticas definidas en el ciclo operativo de todos los dominios.
- Acordar, gestionar y controlar los indicadores y niveles de servicios internos y tercerizados sobre los dominios bajo su responsabilidad.
- Realizar actividades de asistencia especializada sobre la tecnología a su cargo.
- Participar de los procesos de adquisiciones propios de los dominios de su competencia.
- Controlar administración de terceras partes según su competencia.
- Desempeñar los roles que se le asignen dentro de los procesos de Gestión de Servicios Informáticos asignados dentro de su órbita de competencia.
- Promover acciones e implementar soluciones con fuerte orientación a la ciudadanía.
- 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 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>	3	<p>Incorporar diferentes enfoques y asumir nuevos desafíos que le permitan responder a los requerimientos de manera oportuna y eficaz.</p> <p>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.</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>	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.</p> <p>Generar instancias de diálogo e intercambio de información entre los involucrados.</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>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 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>	4	<p>Estar actualizado con respecto a las nuevas tendencias en su ámbito de actuación.</p> <p>Facilitar a sus compañeros y colaboradores la adquisición de conocimientos y la participación en espacios de aprendizaje y actualización de conocimientos.</p> <p>Explorar información útil y compartirla con los demás.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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>	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>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>	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>
<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. Respaldo, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo.</p>	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. 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. Motivar a los miembros del grupo hacia los objetivos establecidos. Proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas que conllevarían una mejora en dicha actuación.</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. 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.</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</p>	S/A	<p>.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

los cometidos y la normativa y promover estrategias que tiendan a la mejora del servicio brindado y a su satisfacción.		
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, solicitando y brindando apoyo a los demás para el logro de los objetivos.	4	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.
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.	2
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.	4
Gestionar	Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y	3



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

eficientemente los recursos institucionales para el logro de los objetivos	bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la normativa y criterios de transparencia.	
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.	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.	2

Conocimientos específicos

Se valorará:

- Nivel de formación: Título terciario
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Normativa de conducta en la función pública.
- Conocimientos de Ingeniería de software;
- Diseño, procesos y gestión de la atención a usuarios;
- Tecnologías y Metodologías que conforman el ámbito de Producción y Servicios de Infraestructura del BPS;
- Metodologías y herramientas de Gestión de Riesgos y Contingencias;
- Metodología y herramientas sobre gestión del cambio;
- Inglés técnico;
- Tecnologías de información vigentes y sistemas de uso habitual en el organismo;
- Marcos de gestión de servicios de TI;
- Normativa presupuestal;
- Procesos de negocio del Organismo;
- Sistemas de gestión de la calidad
- Técnicas de gestión de proveedores;
- Técnicas de gestión de interesados;
- Técnicas y herramientas para la gestión del ciclo de vida de la información;
- Técnicas para gestión por indicadores;
- Conocimientos en estrategias multicanales de atención ciudadana;
- Aplicaciones de e-gobierno.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato Completo o equivalente del CETP	Experiencia	Tener 5 años de antigüedad en el Organismo
Habilitados	A: gr. 010 a 017 del cargo Profesional. B: gr. 010 al 012 del cargo Técnico. C: gr 015 a 016. D: gr 015 a 016. E: gr 015 a 016. F: gr. 015 o 016.		

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 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.

Habilidades específicas

- Gestión de procesos de producción (Departamental);
- Gestión del ciclo de vida de la información;
- Estrategia y arquitectura - Estrategia de información - Garantía de la información
- Estrategia y arquitectura - Planificación y estrategia empresarial - Innovación;
- Prestación y funcionamiento - Transición del servicio - Gestión de cambios;
- Cambio y transformación - Gestión del cambio empresarial - Definición y gestión de requisitos;
- Prestación y funcionamiento - Transición del servicio - Gestión de los activos;
- Estrategia y arquitectura - Estrategia y planificación técnicas - Gestión de la continuidad;
- Prestación y funcionamiento - Diseño del servicio - Gestión de la disponibilidad;
- Estrategia y arquitectura - Planificación y estrategia empresarial - Gestión de riesgos para el negocio;
- Relaciones y compromiso - Gestión de la parte interesada - Gestión de contratos (Departamental);
- Prestación y funcionamiento - Diseño del servicio - Gestión del nivel de servicio;
- Prestación y funcionamiento - Operación del servicio - Asistencia técnica para aplicaciones;
- Desarrollo e implementación - Desarrollo de sistemas - Diseño y administración de la base de datos;



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

JEFE DEPARTAMENTO
INFRAESTRUCTURA DE COMUNICACIONES



Objetivo de la ocupación

Supervisar y controlar los servicios de entrega, administración, monitoreo, auditoría e información sobre los dominios de infraestructura técnica de comunicaciones y de la infraestructura edilicia/cableado inteligente/cableado estructurado, maximizando la continuidad, desempeño, escalabilidad, seguridad, control, flexibilidad, agilidad y eficiencia para la entrega de servicios de TI.

Principales funciones

- Controlar la implementación por primera vez o ante cambios de alto impacto sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Controlar la realización de cambios proactivos o reactivos de bajo o mediano impacto sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Realizar el monitoreo proactivo de los componentes sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Dar seguimiento a la capacidad, midiendo e informando la carga de procesamiento sobre la infraestructura técnica de comunicaciones (datos, telefonía, multimedia y conectividad de área local, de área extendida e inalámbrica).
- Apoyar la planificación de la demanda para soportar crecimiento vegetativo de la infraestructura técnica de comunicaciones (datos, telefonía, multimedia y conectividad de área local, de área extendida e inalámbrica).
- Preservar la seguridad lógica y la seguridad de la infraestructura física en las áreas asignadas bajo su responsabilidad, en coordinación con las áreas generales del BPS.
- Acordar, gestionar y controlar los indicadores y niveles de servicios internos y tercerizados sobre los dominios bajo su responsabilidad.
- Realizar actividades de asistencia especializada sobre la tecnología a su cargo.
- Participar del servicio de Soporte, gestionando los eventos, incidentes, problemas y las solicitudes de servicio, de tercer nivel especializado, sobre los dominios de su competencia.
- Participar de los procesos de adquisiciones propios de los dominios de su competencia.
- Controlar administración de terceras partes según su competencia.
- Desempeñar los roles que se le asignen dentro de los procesos de Gestión de Servicios Informáticos asignados dentro de su órbita de competencia.

- Promover acciones e implementar soluciones con fuerte orientación a la ciudadanía.

- Cumplir con toda otra función que le sea encomendada por sus jerarquías.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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 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>	3	<p>Incorporar diferentes enfoques y asumir nuevos desafíos que le permitan responder a los requerimientos de manera oportuna y eficaz.</p> <p>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</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>	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.</p> <p>Generar instancias de diálogo e intercambio de información entre los involucrados.</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. 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</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>	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: 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>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>	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>
<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 labor de las personas a su cargo.</p>	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. 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. Motivar a los miembros del grupo hacia los objetivos establecidos.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		Proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas que conllevarían una mejora en dicha actuación.
<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.</p> <p>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>	S/A	.
<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.</p> <p>Controlar y aplicar acciones correctivas ante la detección de una desviación respecto a lo previsto</p> <p>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>	4	<p>Realizar nuevos contactos y mantener relaciones con equipos externos e internos del BPS, tanto en sentido ascendente o descendente.</p> <p>Colaborar en el fortalecimiento del relacionamiento de los miembros del equipo de trabajo.</p> <p>Poseer seguridad en sí mismo y mantener un autocontrol de los impulsos, aún en situaciones difíciles.</p> <p>Promover el apoyo entre distintos equipos para el logro de los</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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>	3	<p>objetivos.</p> <p>Analizar situaciones complejas que incluyan múltiples variables o relaciones de causa – efecto, manteniendo una atención sostenida en las tareas que realiza.</p> <p>Identificar y consultar a fuentes de información relevantes para analizar un tema o entregar soluciones.</p> <p>Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación.</p> <p>Analizar el impacto considerando el proceso o ámbito de control.</p>
--	---	--

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.	4
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.	3
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

Se valorará:

- Nivel de formación: Título Terciario
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Normativa de conducta en la función pública.
- Conocimientos de Ingeniería de software;
- Tecnologías y Metodologías que conforman el ámbito de Producción y Servicios de Infraestructura del BPS;
- Metodologías y herramientas de Gestión de Riesgos y Contingencias;
- Metodología y herramientas sobre gestión del cambio;
- Inglés técnico;
- Tecnologías de información vigentes y sistemas de uso habitual en el organismo;
- Marcos de gestión de servicios de TI;
- Normativa presupuestal;
- Sistemas de gestión de la calidad
- Técnicas de gestión de proveedores;
- Técnicas de gestión de interesados;
- Técnicas y herramientas para la gestión del ciclo de vida de la información;
- Técnicas para gestión por indicadores;
- Conocimientos en estrategias multicanales de atención ciudadana;
- Aplicaciones de e-gobierno.

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato Completo o equivalente del CETP	Experiencia	Tener 5 años de antigüedad en el Organismo
Habilitados	A: gr. 010 a 017 del cargo Profesional. B: gr. 010 al 012 del cargo Técnico. C: gr 015 a 016. D: gr 015 a 016. E: gr 015 a 016. F: gr. 015 ó 016.		

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 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.



Banco de Previsión Social

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

SELECCIÓN Y DESARROLLO

Habilidades específicas

- Gestión de procesos de producción (Departamental);
- Gestión del ciclo de vida de la información;
- Estrategia y arquitectura - Estrategia de información - Garantía de la información
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial -Innovación;
- Prestación y funcionamiento-Transición del servicio -Gestión de cambios;
- Cambio y transformación- Gestión del cambio empresarial - Definición y gestión de requisitos;
- Prestación y funcionamiento-Transición del servicio -Gestión de los activos;
- Estrategia y arquitectura- Estrategia y planificación técnicas - Gestión de la continuidad;
- Prestación y funcionamiento-Diseño del servicio -Gestión de la disponibilidad;
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial - Gestión de riesgos para el negocio;
- Relaciones y compromiso-Gestión de la parte interesada-Gestión de contratos (Departamental);
- Prestación y funcionamiento-Diseño del servicio -Gestión del nivel de servicio;
- Estrategia y arquitectura- Estrategia y planificación técnicas - Planificación, diseño y asistencia de redes;
- Prestación y funcionamiento-Operación del servicio - Gestión de las instalaciones;



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

JEFE DEPARTAMENTO
ADMINISTRACION DE BASES DE DATOS



Objetivo de la ocupación

Supervisar y controlar los servicios de entrega, administración, monitoreo, auditoría e información sobre la plataforma tecnológica de BPS (middleware, servidores de aplicación y gestores de bases de datos), aplicaciones, paquetes y ambientes, maximizando la continuidad, desempeño, escalabilidad, seguridad, control, flexibilidad, agilidad y eficiencia para la entrega de servicios de TI.

Principales funciones

- Controlar la implementación por primera vez o ante cambios de alto impacto sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Controlar la realización de cambios proactivos o reactivos de bajo o mediano impacto sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Realizar el monitoreo proactivo de los componentes sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Gestionar la continuidad operativa de los servicios a su cargo.
- Gestionar la aplicación de los criterios de infraestructura tecnológica y operaciones en las actividades de arquitectura y diseño de soluciones y servicios nuevos o con modificaciones de alto impacto.
- Acordar, gestionar y controlar los indicadores y niveles de servicios internos y tercerizados sobre los dominios bajo su responsabilidad.
- Realizar actividades de asistencia especializada sobre la tecnología a su cargo.
- Participar del servicio de soporte, gestionando los eventos, incidentes, problemas y las solicitudes de servicio, de tercer nivel especializado, sobre los dominios de su competencia.
- Participar de los procesos de adquisiciones propios de los dominios de su competencia.
- Controlar administración de terceras partes según su competencia.
- Desempeñar los roles que se le asignen dentro de los procesos de Gestión de Servicios Informáticos asignados dentro de su órbita de competencia.
- Promover acciones e implementar soluciones con fuerte orientación a la ciudadanía.
- Cumplir con toda otra función que le sea encomendada por sus jerarquías.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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 desarrollo
Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones, equipos y personas	4	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.
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	3	Tomar decisiones operativas, en su ámbito de aplicación.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>ágil, decidida y transparente, adoptando entre diversas alternativas posibles la más pertinente, considerando todas las variables involucradas.</p>		<p>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</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>	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: 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>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>	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>
<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>	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. 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. Motivar a los miembros del grupo hacia los objetivos establecidos. Proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas que conllevarían una mejora en dicha actuación.</p>
<p>Negociación: Identificar los intereses y necesidades de las partes involucradas. Actuar como mediador para conciliarlos y lograr acuerdos minimizando los impactos.</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>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Gestionar el respaldo formal en los acuerdos alcanzados, contemplando en sus propuestas los ámbitos técnico y político.</p>		<p>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.</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>	S/A	
<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>	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>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>	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.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		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.
--	--	---

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.	4
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.	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.	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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Conocimientos específicos

Se valorará:

- Nivel de formación: Título terciario
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Normativa de conducta en la función pública.
- Conocimientos de Ingeniería de software;
- Tecnologías y Metodologías que conforman el ámbito de Producción y Servicios de Infraestructura del BPS;
- Metodologías y herramientas de Gestión de Riesgos y Contingencias;
- Metodología y herramientas sobre gestión del cambio;
- Inglés técnico;
- Tecnologías de información vigentes y sistemas de uso habitual en el organismo;
- Marcos de gestión de servicios de TI;
- Normativa presupuestal;
- Procesos de negocio del Organismo;
- Sistemas de gestión de la calidad
- Técnicas de gestión de proveedores;
- Técnicas de gestión de interesados;
- Técnicas y herramientas para la gestión del ciclo de vida de la información;
- Técnicas para gestión por indicadores;
- Técnicas de análisis de datos y BI;
- Técnicas de presentación de análisis de datos;
- Conocimientos en estrategias multicanales de atención ciudadana;
- Aplicaciones de e-gobierno.

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato Completo o equivalente del CETP	Experiencia	Tener 5 años de antigüedad en el Organismo
Habilitados	A: gr. 010 a 017 del cargo Profesional. B: gr. 010 al 012 del cargo Técnico. C: gr 015 a 016. D: gr 015 a 016. E: gr 015 a 016. F: gr. 015 ó 016.		

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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.

Habilidades específicas

- Gestión de procesos de producción (Departamental);
- Gestión del ciclo de vida de la información;
- Estrategia y arquitectura - Estrategia de información - Garantía de la información
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial -Innovación;
- Prestación y funcionamiento-Transición del servicio -Gestión de cambios;
- Cambio y transformación- Gestión del cambio empresarial - Definición y gestión de requisitos;
- Prestación y funcionamiento-Transición del servicio -Gestión de los activos;
- Estrategia y arquitectura- Estrategia y planificación técnicas - Gestión de la continuidad;
- Prestación y funcionamiento-Diseño del servicio -Gestión de la disponibilidad;
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial - Gestión de riesgos para el negocio;
- Relaciones y compromiso-Gestión de la parte interesada-Gestión de contratos (Departamental);
- Prestación y funcionamiento-Diseño del servicio -Gestión del nivel de servicio;
- Desarrollo e implementación -Desarrollo de sistemas -Diseño y administración de la base de datos;



Banco de Previsión Social

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

SELECCIÓN Y DESARROLLO

JEFE DEPARTAMENTO OFIMÁTICA



Objetivo de la ocupación

Supervisar y controlar los servicios de entrega, administración, monitoreo, auditoría e información sobre los dominios de infraestructura de cómputo (servidores, sistemas operativos y productos de software de base) y de almacenamiento, maximizando la continuidad, desempeño, escalabilidad, seguridad, control, flexibilidad, agilidad y eficiencia para la entrega de servicios de TI.

Principales funciones

- Controlar la implementación por primera vez o ante cambios de alto impacto sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Supervisar la realización de cambios proactivos o reactivos de bajo o mediano impacto sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Realizar el monitoreo proactivo sobre la línea base de los dominios bajo su responsabilidad.
- Dar seguimiento a la capacidad, mediante la medición e informes de la carga de procesamiento sobre los equipamientos informáticos.
- Apoyar la planificación de la demanda para soportar crecimiento vegetativo de los equipamientos informáticos.
- Gestionar la seguridad lógica y la seguridad de la infraestructura física en los Centros de Cómputos bajo su responsabilidad, en coordinación con las áreas generales del BPS.
- Gestionar la infraestructura electromecánica de apoyo al Datacenter en las áreas asignadas bajo su responsabilidad, en coordinación con las áreas generales del BPS.
- Gestionar la continuidad operativa de los servicios a su cargo, incluyendo los procesos de respaldo y recuperación.
- Acordar, gestionar y controlar los indicadores y niveles de servicios internos y tercerizados sobre los dominios bajo su responsabilidad.
- Realizar actividades de asistencia especializada sobre la tecnología a su cargo.
- Participar del servicio de soporte, gestionando los eventos, incidentes, problemas y las solicitudes de servicio, de tercer nivel especializado, sobre los dominios de su competencia.
- Participar de los procesos de adquisiciones propios de los dominios de su competencia.
- Controlar administración de terceras partes según su competencia.
- Desempeñar los roles que se le asignen dentro de los procesos de Gestión de Servicios Informáticos asignados dentro de su órbita de competencia.
- Promover acciones e implementar soluciones con fuerte orientación a la ciudadanía.
- Cumplir con toda otra función que le sea encomendada por sus jerarquías.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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 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>	3	<p>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.</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>	4	<p>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.</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</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		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.	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.	4	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.
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.	4	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.
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	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.
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 labor de las personas a su cargo.	3	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. 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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		Motivar a los miembros del grupo hacia los objetivos establecidos. Proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas 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.	S/A	.
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 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.	4	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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		<p>mantener un autocontrol de los impulsos, aún en situaciones difíciles.</p> <p>Promover el apoyo entre distintos equipos para el logro de los objetivos.</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>	3	<p>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.</p> <p>Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación.</p> <p>Analizar el impacto considerando el proceso o ámbito de control.</p>

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.	4
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.	3
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	Organizar, almacenar, recuperar y disponer oportunamente	3



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

información asegurando la calidad y seguridad	de la información y/o datos aplicando conocimiento y metodologías que permitan lograr su integridad, calidad y confidencialidad.	
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: Título Terciario
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Normativa de conducta en la función pública.
- Conocimientos de Ingeniería de software;
- Tecnologías y Metodologías que conforman el ámbito de Producción y Servicios de Infraestructura del BPS;
- Metodologías y herramientas de Gestión de Riesgos y Contingencias;
- Metodología y herramientas sobre gestión del cambio;
- Inglés técnico;
- Tecnologías de información vigentes y sistemas de uso habitual en el organismo;
- Marcos de gestión de servicios de TI;
- Normativa presupuestal;
- Sistemas de gestión de la calidad
- Técnicas de gestión de proveedores;
- Técnicas de gestión de interesados;
- Técnicas y herramientas para la gestión del ciclo de vida de la información;
- Técnicas para gestión por indicadores;
- Conocimientos en estrategias multicanales de atención ciudadana;
- Aplicaciones de e-gobierno.

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato Completo o equivalente del CETP	Experiencia	Tener 5 años de antigüedad en el Organismo
Habilitados	A: gr. 010 a 017 del cargo Profesional. B: gr. 010 al 012 del cargo Técnico. C: gr 015 a 016. D: gr 015 a 016. E: gr 015 a 016. F: gr. 015 ó 016.		



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 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.

Habilidades específicas

- Gestión de procesos de producción (Departamental);
- Gestión del ciclo de vida de la información;
- Estrategia y arquitectura - Estrategia de información - Garantía de la información
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial -Innovación;
- Prestación y funcionamiento-Transición del servicio -Gestión de cambios;
- Cambio y transformación- Gestión del cambio empresarial - Definición y gestión de requisitos;
- Prestación y funcionamiento-Transición del servicio -Gestión de los activos;
- Estrategia y arquitectura- Estrategia y planificación técnicas - Gestión de la continuidad;
- Prestación y funcionamiento-Diseño del servicio -Gestión de la disponibilidad;
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial - Gestión de riesgos para el negocio;
- Relaciones y compromiso-Gestión de la parte interesada-Gestión de contratos (Departamental);
- Prestación y funcionamiento-Diseño del servicio -Gestión del nivel de servicio;
- Prestación y funcionamiento-Operación del servicio - Gestión de las instalaciones



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

JEFE DEPARTAMENTO
SERVICIOS CORPORATIVOS



Objetivo de la ocupación

Supervisar y controlar los Servicios de monitoreo, auditoría e información sobre todos los dominios de la Tecnología, maximizando la continuidad, desempeño, escalabilidad, seguridad, control, flexibilidad, agilidad y eficiencia para la entrega de servicios de TI. Lograr la máxima eficiencia en la articulación interna del Área y como referente de la misma, ante las demás áreas de CSEI en la definición e implementación de los aspectos transversales de la tecnología y la gestión de servicios.

Principales funciones

- Realizar el monitoreo proactivo de todos los dominios bajo su responsabilidad.
- Coordinar la provisión del servicio de Monitoreo, articulando con todos los actores que brindan servicios, procurando generar una visión integral y consistente.
- Acordar, gestionar y controlar los indicadores y niveles de servicios internos y tercerizados sobre todos los dominios procurando generar una visión integral y consistente.
- Coordinar y controlar la aplicación de las metodologías, buenas prácticas y actividades de aseguramiento de calidad especificadas por el Sector Control y Mejora de los Servicios en el Área, procurando generar una visión integral y consistente.
- Desarrollar la práctica de arquitectura de infraestructura, en coordinación con la unidad de Gestión de Arquitectura.
- Coordinar la aplicación de las definiciones de arquitectura y seguridad especificadas por SUGPC, procurando generar una visión integral y consistente.
- Actuar como propietario de los procesos de Gestión de Servicios Informáticos asignados dentro de su órbita de competencia.
- Realizar actividades de asistencia especializada sobre la tecnología a su cargo.
- Participar del servicio de soporte, gestionando los eventos, incidentes, problemas y las solicitudes de servicio, de tercer nivel especializado, sobre los dominios de su competencia.
- Participar de los procesos de adquisiciones propios de los dominios de su competencia.
- Controlar la administración de terceras partes según su competencia.
- Participar en la definición del plan de capacitación que desarrolle las competencias necesarias para el cumplimiento de las funciones del Área.

- Promover acciones e implementar soluciones con fuerte orientación a la ciudadanía.
- 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

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.</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>	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.</p> <p>Generar instancias de diálogo e intercambio de información entre los involucrados.</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 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>	4	<p>Estar actualizado con respecto a las nuevas tendencias en su ámbito de actuación.</p> <p>Facilitar a sus compañeros y colaboradores la adquisición de conocimientos y la participación en espacios de aprendizaje y actualización de conocimientos.</p> <p>Explorar información útil y compartirla con los demás.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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>	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>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>	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>
<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. Respaldo, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo.</p>	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. 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. Motivar a los miembros del grupo hacia los objetivos establecidos. Proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas que conllevarían una mejora en dicha actuación.</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. 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.</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</p>	S/A	



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

servicio brindado y a su satisfacción.		
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 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.	4	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.
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.	4
Gestionar eficientemente los recursos	Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la	3

institucionales para el logro de los objetivos	normativa y criterios de transparencia.	
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.	1

Conocimientos específicos

Se valorará:

- Nivel de formación: Título terciario
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Normativa de conducta en la función pública.
- Arquitectura de Tecnología de Información;
- Seguridad en tecnología;
- Conocimientos de Ingeniería de software;
- Tecnologías y Metodologías que conforman el ámbito de Producción y Servicios de Infraestructura del BPS;
- Metodologías y herramientas de Gestión de Riesgos y Contingencias;
- Metodología y herramientas sobre gestión del cambio;
- Inglés técnico;
- Tecnologías de información vigentes y sistemas de uso habitual en el organismo;
- Marcos de gestión de servicios de TI;
- Normativa presupuestal;
- Procesos de negocio del Organismo;
- Sistemas de gestión de la calidad
- Técnicas de gestión de proveedores;
- Técnicas de gestión de interesados;
- Técnicas y herramientas para la gestión del ciclo de vida de la información;
- Técnicas para gestión por indicadores;
- Conocimientos en estrategias multicanales de atención ciudadana;
- Aplicaciones de e-gobierno.

Requisitos excluyentes

Formación	Bachillerato Completo o equivalente del CETP	Experiencia	Tener 5 años de antigüedad en el Organismo
Habilitados	A: gr. 010 a 017 del cargo Profesional. B: gr. 010 al 012 del cargo Técnico. C: gr 015 a 016. D: gr 015 a 016. E: gr 015 a 016. F: gr. 015 ó 016.		

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 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.

Habilidades específicas

- Gestión de procesos de producción (Departamental);
- Gestión del ciclo de vida de la información;
- Estrategia y arquitectura - Estrategia de información - Garantía de la información
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial -Innovación;
- Prestación y funcionamiento-Transición del servicio -Gestión de cambios;
- Cambio y transformación- Gestión del cambio empresarial - Definición y gestión de requisitos;
- Prestación y funcionamiento-Transición del servicio -Gestión de los activos;
- Estrategia y arquitectura- Estrategia y planificación técnicas - Gestión de la continuidad;
- Prestación y funcionamiento-Diseño del servicio -Gestión de la disponibilidad;
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial - Gestión de riesgos para el negocio;
- Relaciones y compromiso-Gestión de la parte interesada-Gestión de contratos (Departamental);
- Prestación y funcionamiento-Diseño del servicio -Gestión del nivel de servicio;
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial -Investigación;
- Estrategia y arquitectura- Estrategia y planificación técnicas - Supervisión de la tecnología emergente;
- Estrategia y arquitectura- Planificación y estrategia empresarial - Arquitectura empresarial y de negocio;
- Desarrollo e implementación -Desarrollo de sistemas -Ingeniería de seguridad;
- Estrategia y arquitectura-Estrategia de información -Seguridad de la información;
- Prestación y funcionamiento-Operación del servicio -Administración de la seguridad;
- Habilidades y calidad-Calidad y conformidad -Investigación forense digital



R.D. N° 5-11/2020.-

Montevideo, 19 de febrero de 2020.-

BASES DE CONCURSO JEFE DE DEPARTAMENTO CSEI, ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE BASE, INFRAESTRUCTURA DE COMUNICACIONES, ADMINISTRACIÓN DE BASE DE DATOS, OFIMÁTICA Y SERVICIOS CORPORATIVOS, ESCALAFÓN D, GRADO 018
Aprobación.-

RRHH/6700

VISTO: el documento Bases de Concurso Jefe de Departamento, para las Unidades Administración de Infraestructura de Base (U.O. 931), Infraestructura de Comunicaciones (U.O. 930), Administración de Base de Datos (U.O. 932), Ofimática (U.O. 977) y Servicios Corporativos (U.O. 933), Escalafón D, Grado 018, a efectos de ocupar 5 cargos presupuestales dependientes de la Gerencia Coordinación de Servicios Informáticos;

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

R E S U E L V E :

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO JEFE DE DEPARTAMENTO CSEI, ESCALAFÓN D, GRADO 018, PARA LAS UNIDADES ADMINISTRACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE BASE, INFRAESTRUCTURA DE COMUNICACIONES, ADMINISTRACIÓN DE BASE DE DATOS, OFIMÁTICA Y SERVICIOS CORPORATIVOS, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA GERENCIA DE COORDINACIÓN DE SERVICIOS INFORMÁTICOS, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

OMAR MAURENTE
Prosecretario General
va/vd

HEBER GALLI
Presidente