



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE SECTOR PROFESIONAL
CONVENIOS Y ASUNTOS INTERNACIONALES
ESCALAFÓN "A" – GRADO 020



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Gerente de Sector Profesional para la Unidad Convenios y Asuntos Internacionales, Escalafón "A", Grado 020, dependiente de la Secretaría General de Directorio.

El ranking resultante del concurso tendrá una vigencia de 24 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 sus modificativas.

El cumplimiento de los requisitos se tomará a la fecha de cierre del período de inscripción.

| HABILITADOS PARA CONCURSAR | | | | |
|----------------------------|-----------|--|------------------------|--|
| Relación Funcional | Escalafón | Grados | Antigüedad | Permanencia |
| Presupuestado | A | Del grado 013 al 019 del cargo Profesional, título según profesión requerida | 5 años en el Organismo | 2 años en cargo presupuestal habilitante |

| ETAPAS | FACTORES A CONSIDERAR | PUNTAJE | |
|---|-------------------------|---------------|---------------|
| I) Evaluación de la Actuación y la Formación | Actuación funcional | 20 | |
| | Formación curricular | 6 | |
| | Formación no curricular | 7 | |
| Total Ev. de la Actuación y la Formación | | 33 | |
| II) Prueba de Conocimiento | | 27 | |
| Sumatoria Etapas I) a II) | | MÍNIMO | MÁXIMO |
| | | 39 | 60 |
| III) Propuesta de trabajo | | 10 | |
| IV) Evaluación Psicolaboral | | 15 | |
| V) Entrevista | | 15 | |
| PUNTAJE TOTAL | | MÍNIMO | MÁXIMO |
| | | 65 | 100 |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| TRIBUNAL DE CONCURSO | |
|--|--|
| Titulares | Suplentes |
| <ul style="list-style-type: none">• Presidente: Javier Sanguinetti• Jorge Calvo• Raúl Olagüe | <ul style="list-style-type: none">• Omar Maurente• Aracelis Pérez |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

GERENTE SECTOR
CONVENIOS Y ASUNTOS INTERNACIONALES



Objetivo de la ocupación

Gestionar los asuntos internacionales implicados en la seguridad social, conforme la política exterior nacional en materia de seguridad social, la normativa vigente, y las definiciones estratégicas del BPS, propendiendo al aseguramiento de la cobertura de las contingencias sociales de trabajadores uruguayos en el exterior, así como de los extranjeros en el país.

Principales funciones

- Proponer y negociar nuevos acuerdos internacionales de seguridad social vinculados a los intereses del país y a las colectividades nacionales en el extranjero, de conformidad a la política exterior nacional en materia de seguridad social.
- Velar por una eficiente aplicación los acuerdos internacionales vigentes promoviendo su revisión y mejora continua.
- Coordinar en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores las estrategias y políticas en materia de seguridad social internacional.
- Generar comunicaciones y contactos permanentes con autoridades nacionales e internacionales en el marco de las competencias que le asigna el organismo para el cumplimiento de sus funciones.
- Participar en instancias de relacionamiento e intercambio con los organismos Internacionales de Seguridad Social conforme las políticas de relaciones exteriores de seguridad social del organismo.
- Asesorar y difundir normativa relacionada a derechos y obligaciones de seguridad social internacional.
- Supervisar los proyectos de instrumentos normativos internacionales.
- Establecer las normas de control interno a efectos de asegurar la exactitud, calidad de los datos y aplicación de los procedimientos del área.
- Controlar y/o elaborar informes de gestión que sirvan de insumo para el control y la toma de decisiones.
- Elaborar el plan de capacitación y perfeccionamiento profesional continuo sobre derechos y obligaciones de seguridad social internacional, negociación y comunicación.
- Cumplir con toda otra actividad afín a su competencia que le sea encomendada por su jerarquía.

Competencias institucionales

| |
|---|
| Atender a las necesidades de la sociedad en materia de seguridad social |
| Gestionar y potenciar a los colaboradores de la organización |
| Anticipar y adaptarse a las exigencias de un entorno cambiante |
| Gestionar la información |
| Gestionar el conocimiento |
| Transparencia |
| Desarrollar la gestión hacia el logro de resultados |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| Competencias transversales conductuales | | |
|--|------------------|---|
| Competencia | Grado desarrollo | Descripción grado desarrollo |
| Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones y personas. | 4 | <ul style="list-style-type: none"> * 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. |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> * Mantener comunicaciones con equipos o ámbitos, tanto en sentido ascendente o descendente, asegurando la comprensión de quien recibe el mensaje y la confidencialidad de la información. * Fomentar la generación de instancias de comunicación, promoviendo la escucha activa en el equipo de trabajo. * Utilizar los canales de comunicación adecuados al contexto e involucrados. * Generar instancias de diálogo e intercambio de información entre los involucrados, transmitiendo su opinión en instancias formales de discusión. |
| 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. | 5 | <ul style="list-style-type: none"> * Definir e implantar nuevas formas de cooperación consiguiendo la colaboración de la organización. * Trabajar con equipos externos de ámbito nacional o internacional en temas de trascendencia para la organización y con una elevada exigencia de coordinación. |
| 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. | 4 | <ul style="list-style-type: none"> * Tomar decisiones tácticas, con impacto en distintos procesos. * Considerar el impacto de sus decisiones en términos de recursos y personas desde una perspectiva integral de mediano y largo plazo. * Resolver situaciones con efectividad y criterio ajustado a la realidad. |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> * 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 conocimientos o contenidos útiles y compartirlos con los demás. |



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 | <ul style="list-style-type: none"> * Anticipar situaciones con una visión de mediano plazo. * Desarrollar distintos enfoques o herramientas para analizar situaciones y generar ideas. * Desarrollar y promover ideas en espacios de intercambio. |
| <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. (*) estándar de calidad: comprende las normas, procesos, procedimientos y pautas de trabajo definidas por el organismo/unidad.</p> | 4 | <ul style="list-style-type: none"> * Aplicar nuevas soluciones o ideas para desarrollar mejoras en los procesos bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua de los mismos. * Realizar la adaptación y/o innovación de los procesos y métodos vigentes. * Sensibilizar a todos los involucrados en la utilidad de la solución y sus implicancias. |
| <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> | 4 | <ul style="list-style-type: none"> * Guiar grupos de trabajo multidisciplinario con características funcionales específicas sobre los que existe o no mando funcional, en situaciones diversas y de cambios frecuentes, evaluando las oportunidades del entorno para generar objetivos que afecten a gran parte de la organización. * Implantar proyectos o iniciativas de cambio. * Detectar los valores apropiados a las condiciones futuras del área funcional. * Fijar políticas, estrategias y motivar a los implicados para que se dirijan hacia esa dirección. * Sintetizar una serie de variables complejas para generar objetivos novedosos que supongan retos profesionales a corto y mediano plazo. * Valorar la capacidad del grupo para asimilar y dirigirse hacia nuevos objetivos de cambio. |
| <p>Negociación: Identificar los intereses y necesidades de grupos de interés y/o de presión involucrados. 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/o político.</p> | 5 | <ul style="list-style-type: none"> * Buscar mejores estrategias de negociación para producir resultados efectivos, cuidando las relaciones. * Articular los ámbitos técnico y político, en la negociación. * Promover la generación de acuerdos que permitan mantener las relaciones y evitar conflictos futuros. * Negociar teniendo en cuenta consecuencias en el largo plazo. |
| <p>Orientación a la ciudadanía: Establecer una comunicación empática con el usuario. Implica también identificar, anticipar y responder a las expectativas y necesidades del usuario externo en</p> | 4 | <ul style="list-style-type: none"> * Fomentar un relacionamiento empático. * Estudiar las necesidades y demandas del usuario para adecuar o diseñar respuestas satisfactorias. |



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO

| | | |
|---|---|--|
| 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. | | * Implementar acciones de mejora en el servicio, 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. 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 Unidad Organizativa 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. * Mantener 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. | 4 | * Realizar análisis complejos aplicando un razonamiento lógico, estableciendo relaciones causales de forma dinámica e incorporando la nueva información para llegar a conclusiones y/o soluciones sólidas. * Tomar decisiones o analizar alternativas, integrando información de diferentes fuentes, incluyendo análisis previos y considerando los objetivos y prioridades definidos por el BPS. * Evaluar variables y aplicar acciones ante la detección de una desviación respecto a lo previsto, manteniendo una atención alternante. * Analizar impactos a corto y mediano plazo en diferentes procesos. |

| Competencias técnicas | | |
|--|--|---------------------|
| Competencia | Definición | Grado de desarrollo |
| Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales | Gestionar el marco normativo y de funcionamiento, detectando desvíos, inconsistencias, o mejoras a introducir en su ámbito de desempeño. Informar, asesorar, promover o implementar medidas para cumplir los objetivos institucionales con eficiencia y transparencia. | 4 |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| | | |
|---|---|---|
| Trabajar en modalidad de proyectos | Utilizar la metodología de gestión de proyectos, planificando, ejecutando, monitoreando y/o controlando actividades con el propósito de lograr los objetivos establecidos en los plazos previstos. | 3 |
| Gestionar eficientemente los recursos institucionales para el logro de los objetivos | Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la normativa y criterios de transparencia. | 3 |
| Gestionar por procesos | Desarrollar una gestión enfocada en procesos, que permita su mejora permanente y la de los servicios del BPS, cumpliendo con los estándares de calidad, buscando la satisfacción del usuario interno y externo. | 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. | 3 |

Conocimientos específicos

- **Formación curricular excluyente:** Título de Escribano o Dr. en Derecho expedido por Udelar, o títulos equivalentes reconocidos por el MEC con Juramento ante la Suprema Corte de Justicia.
- **Se valorará conocimientos en:**
 - Normativa específica del sector convenios internacionales.
 - Normativa básica de Derecho Civil y de Seguridad Social nacional y laboral.
 - Tratados de Derecho Internacional Público.
 - Normativa que regula la actuación administrativa.
 - Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el organismo.

Grado de autonomía requerida

| Grado | Definición del grado de autonomía |
|-------|--|
| 5 | La ocupación requiere grado de autonomía alto, que le permite priorizar sus propios objetivos y/o los de otros para alcanzar las metas propuestas aplicando las políticas y lineamientos del BPS. El trabajo es asignado en función de su especialidad, requiriendo una validación una vez que concluye. |

Grado de complejidad de la ocupación

| Grado | Definición del grado de complejidad de la ocupación |
|-------|--|
| 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° 21-5/2021.-

Montevideo, 30 de junio de 2021.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE DE
SECTOR PROFESIONAL CONVENIOS
Y ASUNTOS INTERNACIONALES
ESCALAFÓN A, GRADO 020
Aprobación.-**

RRHH/1490

VISTO: el documento Bases de Concurso Gerente de Sector Profesional Convenios y Asuntos Internacionales (U.O. 678), a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón A, Grado 020, dependiente de la Secretaría General de Directorio;

RESULTANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos eleva el documento mencionado en el Visto de la presente Resolución;

CONSIDERANDO: que corresponde aprobar el referido documento;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE :

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO GERENTE DE SECTOR PROFESIONAL CONVENIOS Y ASUNTOS INTERNACIONALES, ESCALAFÓN A, GRADO 020, QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA SECRETARÍA GENERAL DE DIRECTORIO, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

JAVIER SANGUINETTI
Secretario General

HUGO ODIZZIO
Presidente

pm/vd

| | |
|-------------------|----------------------------------|
| BPS | EXPEDIENTE N° |
| | 2021-28-1-044599 |
| Oficina Actuante: | 46 Actas y Resoluciones - SGED |
| Fecha: | 05/07/2021 16:08:35 |
| Tipo: | AUTO- Constancia de Pase a Firma |

AG - Constancia de Firma.

| Pase a Firma | | |
|--|---------------------|--------------------|
| Javier Sanguinetti Dr - Secretario General | 05/07/2021 16:08:31 | Avala el documento |
| Hugo Odizzio, Ing. - Presidente | 02/07/2021 18:13:34 | Avala el documento |