



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE REPARTICIÓN
PRESTACIONES SOCIALES
ESCALAFÓN "R" – GRADO 023



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Gerente de Repartición Prestaciones Sociales, Escalafón "R", Grado 023, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones.

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
Presupuestado	Todos	Del grado 018 al 022	5 años en cargo presupuestal de supervisión

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
I) Evaluación de la Actuación y la Formación	Actuación funcional	22	
	Formación curricular	6	
	Formación no curricular	5	
Total Ev. de la Actuación y la Formación		33	
II) Prueba de Conocimiento		27	
Sumatoria Etapas I) a II)		MÍNIMO	MÁXIMO
		42	60
III) Propuesta de trabajo		10	
IV) Evaluación Psicolaboral		15	
V) Entrevista		15	
PUNTAJE TOTAL		MÍNIMO	MÁXIMO
		70	100



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

TRIBUNAL DE CONCURSO	
Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Luis Repetto• Silvia Pierri• Elena Romero	<ul style="list-style-type: none">• Alba Rey• Ma. Victoria Quintans



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

GERENTE REPARTICIÓN
PRESTACIONES SOCIALES



Objetivo de la ocupación

Liderar el desarrollo de programas y proyectos sociales que contribuyan a mejorar la calidad de vida de adultos mayores y personas con discapacidad, procurando la promoción y el desarrollo individual, social y de las instituciones vinculadas a esos colectivos.
Administrar los Fondos de Vivienda y de Asistencia Social.

Principales funciones

- Administrar e implementar las estrategias de prestaciones sociales, de acuerdo con las directivas de la Dirección Técnica para el logro de los objetivos del BPS.
- Diseñar, planificar e implementar las pautas técnicas de actuación en los programas sociales en el ámbito Nacional, actuando en coordinación con la Gerencia de Unidades Descentralizadas, procurando la utilización eficiente de los recursos de la comunidad.
- Supervisar la gestión de los programas sociales vinculados al fortalecimiento de la sociedad civil organizada; las actividades culturales y recreativas; la adjudicación y administración de soluciones habitacionales de los adultos mayores en situación de vulnerabilidad social; la atención integral de personas en situación de calle; promover la integración social e intergeneracional; y la construcción de ciudadanía.
- Supervisar la gestión y evaluación de las empresas administradoras y de servicios que actúan en los complejos habitacionales del país, de acuerdo a las condiciones de contratación definidas y la normativa vigente.
- Supervisar la gestión de la colonia de vacaciones, para que se promuevan vínculos sociales, educativos y culturales que mejoren la calidad de vida de los beneficiarios.
- Fomentar la creación del voluntariado a nivel Nacional que fortalezca las instituciones adheridas por convenio al organismo.
- Representar al BPS ante otros organismos en su ámbito de competencia.
- Definir en conjunto con los responsables de cada sector las metas de las unidades a cargo, para contribuir al logro de los objetivos del BPS.
- Controlar y evaluar los resultados de la unidad a su cargo para identificar desvíos y adaptar o modificar los procesos de trabajo.
- Elaborar en conjunto con los responsables de cada sector el plan de capacitación que sustente el nivel técnico de la repartición.
- Cumplir con toda otra actividad afín a su competencia que le sea encomendada por su jerarquía.

Ejes de competencias de la ocupación

Toma de decisiones y resolución de problemas
Orientación a resultados y cumplimiento de objetivos
Orientación a la ciudadanía
Comunicación y coordinación
Gestión del aprendizaje



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Liderazgo
Relacionamiento interpersonal
Adaptabilidad
Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos institucionales

Conocimientos específicos

- **Formación curricular excluyente:** Profesional Universitario.
- **Se valorará conocimientos en:**
 - Normativa que regula la seguridad social.
 - Normativa que regula las Prestaciones Sociales que brinda la repartición.
 - Diseño y planificación organizacional.
 - Ejecución del gasto y control presupuestario.
 - Metodología y herramientas sobre gestión del cambio.

Grado de autonomía requerida

Grado	Definición del grado de autonomía
6	La ocupación requiere un grado de autonomía muy alto, que le permite definir los lineamientos y políticas generales en su área de responsabilidad para contribuir al logro de los objetivos de la organización. Así como también, dirigir y validar el trabajo de las unidades a su cargo, decidiendo frente a posibles desvíos emergentes.

Grado de complejidad de la ocupación

Grado	Definición del grado de complejidad de la ocupación
5	La ocupación demanda la solución de situaciones de muy alta complejidad que presentan características distintas a las resueltas previamente, que tienen un alto impacto en la organización.

Entorno de trabajo

Trabajo de oficina

Unidad a la que pertenece

GSOC - 108 Prestaciones Sociales

Descripción ampliatoria de los ejes de competencias

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.	5	Adaptar las propias ideas ante nueva información, comprendiendo los puntos de vista de los otros e incorporándolos a los propios. Manejar y controlar situaciones de incertidumbre y cambio



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		siendo capaz de proponer, impulsar y exponer nuevos lineamientos y formas de hacer las cosas. Alto sentido de urgencia y capacidad de adaptación. Adecuar su desempeño a un entorno variado y heterogéneo, que exige analizar y responder a varias situaciones para lograr un adecuado grado de efectividad en la gestión.
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.	5	Mantener comunicaciones con otras instituciones y equipos en sentido ascendente o descendente, interpretando comunicaciones complejas internas o externas al organismo. Asegurando la confidencialidad de la información. Evaluar y definir estrategias de comunicación en función del impacto que desea obtener y el interlocutor. Fomentar una cultura de intercambio que promueva la escucha activa. Proponer y decidir acerca de información que se envía a la organización. Utilizar nuevos canales de comunicación cuando los implementados no son efectivos.
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	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.	5	Tomar decisiones estratégicas, en áreas en las que no existe información suficiente o que tienen un alto grado de ambigüedad. Considerar el impacto de sus decisiones en términos de procesos recursos y personas desde una perspectiva integral de mediano y largo plazo. Tomar decisiones certeras y firmes comprometiéndose con ellas y aplicándolas en la práctica con éxito y elevada eficiencia. Propiciar un clima de comprensión y aceptación de



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		compromisos derivados de sus decisiones por parte de las personas implicadas a nivel de la organización.
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.	5	Demostrar inquietud constante de actualización para sí mismo y el equipo de trabajo, promoviendo la adquisición de nuevas prácticas que mejoren los procesos de trabajo para buscar información pertinente. Explorar herramientas útiles e innovadoras para llevar adelante la gestión. Definir acciones formativas y/o contenidos.
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.	5	Guiar grupos de trabajo multidisciplinario con características funcionales específicas de personas sobre los que existe o no mando funcional, en situaciones de cambios frecuentes y de diferente magnitud, estableciendo prioridades en los objetivos y en el marco de actuación, a partir de las orientaciones y políticas de la organización. Evaluar las oportunidades del entorno para generar los objetivos que señalen la dirección estratégica de la organización. Analizar y valorar la capacidad de la organización para asimilar el cambio. Promover los valores apropiados a las condiciones futuras de la organización, a través de políticas de motivación y liderazgo que contribuyan a incrementar la satisfacción de los funcionarios. Evaluar estrategias e intervenciones de implantación de cambios que afectan a toda la organización.
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 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	5	Promover estrategias para fomentar la empatía y asegurar la implementación de mejoras en la atención y satisfacción del ciudadano en forma permanente. Anticipar las necesidades y definir los estándares de calidad de los servicios alineados con la planificación estratégica del BPS.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.	5	Planificar lineamientos estratégicos (a medio y largo plazo) propias o de otros para obtener los objetivos esperados. 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 Proponer y gestionar los recursos 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.	5	Generar instancias y desarrollar herramientas que incrementen el interés, compromiso y aprobación por los demás. Poseer un alto conocimiento y valoración de sí mismo sin que esto afecte los vínculos con otras personas. Reconocer manifiestamente los atributos de las personas que los rodean así como también poder expresar críticas constructivas. Promover el relacionamiento, la integración y el respeto para desarrollar culturas de colaboración. Utilizar el diálogo y la negociación como instrumentos de resolución.
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.	5	Considerar y ponderar una amplia gama de información de diferentes fuentes y subsistemas organizacionales, evaluando su pertinencia e importancia para la toma de decisiones estratégicas. Solucionar conflictos que afectan a la organización o a entidades externas vinculadas al BPS. Evaluar con atención global los resultados generales y anticipar posibles situaciones problemáticas que puedan presentarse. Analizar el impacto global de las acciones que propone para minimizar los efectos negativos.
Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales: Gestionar el marco normativo y de	4	Evaluar la aplicación de los procesos y procedimientos de acuerdo con la normativa con una visión transversal de la organización, proponiendo



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>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.</p>		<p>modificaciones. Diseñar o adecuar los procesos y procedimientos para la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos. Asesorar en la aplicación del marco normativo, identificando modificaciones. Proponer un plan de implementación de procesos o procedimientos, minimizando impactos.</p>
<p>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.</p>	<p>4</p>	<p>Realizar planes anuales de su unidad alineados con los objetivos del BPS. Participar en el proceso de planificación estratégica. Analizar impactos en la planificación por cambio de normativa o situaciones coyunturales, proponiendo ajustes. Mantener actualizada la información del sistema de control de gestión del BPS.</p>



R.D. N° 36-6/2021.-

Montevideo, 3 de noviembre de 2021.-

**BASES DE CONCURSO
GERENTE REPARTICIÓN
PRESTACIONES SOCIALES
ESCALAFÓN R, GRADO 023
Aprobación.-**

RRHH/2130

VISTO: el documento Bases de Concurso Gerente de Repartición Prestaciones Sociales (U.O. 108), a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón R, Grado 023, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones;

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 REPARTICIÓN PRESTACIONES SOCIALES, ESCALAFÓN R, GRADO 023, QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESTACIONES (GERENCIA DE PRESTACIONES SOCIALES), A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

**ALFREDO CABRERA
Presidente**

**JAVIER SANGUINETTI
Secretario General**

pm/gp

BPS	EXPEDIENTE N°
	2021-28-1-099178
Oficina Actuante:	46 Actas y Resoluciones - SGED
Fecha:	05/11/2021 11:56:23
Tipo:	AUTO- Constancia de Pase a Firma

AG - Constancia de Firma.

Pase a Firma		
Javier Sanguinetti Dr - Secretario General	04/11/2021 16:11:52	Avala el documento
Alfredo Cabrera Casas Dr. - Presidente	05/11/2021 11:56:19	Avala el documento