



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE DEPARTAMENTO
ESPECIALIZADO
CONTROL Y SEGUIMIENTO
ESCALAFÓN "D" – GRADO 019



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Gerente de Departamento Especializado Control y Seguimiento, Escalafón "D", Grado 019, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones - Gerencia de Salud.

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 tomarán a la fecha de cierre del período de inscripción.

| HABILITADOS PARA CONCURSAR | | | |
|-----------------------------------|------------------|---------------------------------------|------------------------|
| Relación Funcional | Escalafón | Grados | Antigüedad |
| Presupuestado | A | Del 010 al 018 del cargo Profesional. | 5 años en el Organismo |
| | B | Del 010 al 012 del cargo Técnico. | |
| | C | Del 015 a 018 | |
| | D | Del 015 a 018 | |
| | E | Del 015 a 018 | |
| | F | Del 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 | 20 | |
| | Formación curricular | 8 | |
| | Formación no curricular | 7 | |
| Total Ev. de la Actuación y la Formación | | 35 | |
| II) Prueba de Conocimiento | | 25 | |
| Sumatoria Etapas I) a II) | | MÍNIMO | MÁXIMO |
| | | 36 | 60 |
| III) Propuesta de trabajo | | 10 | |
| IV) Evaluación Psicolaboral | | 20 | |
| V) Entrevista | | 10 | |
| PUNTAJE TOTAL | | MÍNIMO | MÁXIMO |
| | | 60 | 100 |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| TRIBUNAL DE CONCURSO | |
|--|---|
| Titulares | Suplentes |
| <ul style="list-style-type: none">• Presidente: Santiago Elverdin• Elizabeth Chaves• Cecilia Queijo | <ul style="list-style-type: none">• Margarita Ayres• Stella de Ben |



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

FICHA DE OCUPACIÓN

**GERENTE DEPARTAMENTO ESPECIALIZADO
CONTROL Y SEGUIMIENTO**



Objetivo de la ocupación

Supervisar y coordinar el proceso de control y seguimiento de subsidio por enfermedad de los trabajadores de forma oportuna y de acuerdo a la normativa vigente.

Principales funciones

- Determinar y controlar acciones frente a licencias por enfermedad prolongadas.
- Supervisar la coordinación de las Juntas Médicas que permitan el control de las licencias prolongadas y definir los casos que se consideren posibles de comienzo de trámite jubilatorio.
- Supervisar el proceso de recepción y tramitación de las denuncias de las empresas y la comunicación de las actuaciones con agilidad y veracidad.
- Controlar las certificaciones de los prestadores integrales, a efectos del otorgamiento del subsidio por enfermedad, estableciendo criterios de captación, muestreo y auditoría.
- Coordinar el proceso de verificación de las actuaciones médicas de incapacidad (asesoramiento, peritajes, comisiones técnicas y juntas médicas).
- Solicitar las auditorías en prestadores integrales de salud que sean necesarias para su tarea.
- Colaborar en el proceso de definición del plan de capacitación que sustente el nivel técnico del Sector.
- Controlar y evaluar los resultados de la unidad a su cargo para identificar desvíos y/o adaptar o modificar los procesos de trabajo.
- Cumplir con toda otra función que le sea encomendada por 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 |
| <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. 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> |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| | | |
|---|---|--|
| | | Poner en marcha acciones contingentes ante situaciones imprevistas |
| Gestión del aprendizaje: Demostrar interés y apertura al aprendizaje y mantenerse actualizado en forma permanente. Implica desde compartir hasta socializar conocimientos y aprender de otros en forma colaborativa. | 3 | Demostrar iniciativa para capacitarse, para desarrollarse con solvencia técnica en su área de actuación. Demostrar inquietud por estar actualizado y capacitado para su desarrollo. Compartir información útil con los demás. |
| Iniciativa: Emprender acciones y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo. Generar ideas y proponer nuevos cursos de acción con responsabilidad y sentido crítico. | 3 | Actuar rápida y decididamente ante situaciones que se presentan en el momento. Adelantar y preparar las situaciones que pueden ocurrir en el corto plazo. Crear oportunidades o minimizar los problemas potenciales cercanos. Promover y/o participar en ámbitos de generación de ideas. |
| Innovación y mejora continua: Identificar y analizar oportunidades de mejora en los procesos y metodologías de trabajo, incorporar experiencias exitosas y proponer alternativas y herramientas innovadoras con el fin de optimizar la gestión. Supone 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. Respaldar, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo. | 3 | Guiar grupos homogéneos de personas sobre los que existe o no 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 |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| | | |
|--|---|---|
| | | 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> | 1 | <p>Escuchar a los involucrados, identificando los diversos intereses y necesidades.</p> <p>Analizar las fortalezas y debilidades de la propuesta que presenta.</p> <p>Considerar las ideas de otras personas con el fin de llegar a soluciones comunes.</p> <p>Propiciar la generación de acuerdos entre los involucrados.</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> | 3 | <p>Demostrar empatía, interpretar y analizar las demandas y/o consultas. Implementar respuestas pertinentes con el perfil del usuario, según los estándares de calidad del servicio.</p> <p>Proponer mejoras en los procesos de atención.</p> |
| <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> | 3 | <p>Planificar y coordinar las acciones operativas propias o de otros para obtener los objetivos esperados, priorizando demoras y asuntos pendientes de resolución.</p> <p>Predefinir y/o utilizar controles para validar el cumplimiento de los patrones establecidos en los resultados obtenidos.</p> <p>Administrar los recursos y tiempo laboral de forma eficiente.</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> | 3 | <p>Promover buenas relaciones interpersonales, pudiendo comprender a los demás con empatía.</p> <p>Cuidar a los demás, siendo conciliador y generando un clima de trabajo armónico.</p> <p>Anticipar las necesidades de los demás y brindar apoyo para el logro de los objetivos.</p> <p>Promover adecuada actitud ante situaciones estresantes, manteniendo</p> |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| | | |
|---|---|--|
| | | un estado de serenidad aún en situaciones adversas. |
| Resolución de problemas: Identificar y analizar la información relevante sobre el problema, las relaciones causales, el contexto y los impactos. Manejar y evaluar distintas alternativas para resolverlo, proponiendo soluciones viables y fundamentadas, en base al marco normativo y ética institucional. | 2 | Analizar y sintetizar la información, descomponiendo datos concretos en sus partes. Identificar y priorizar problemas diferenciando entre urgentes e importantes, con atención focalizada. Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación. Obtener conclusiones lógicas a partir de la información de la que dispone, entregando opciones y recomendaciones de acción. |

| 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. | 1 |
| Gestionar eficientemente los recursos institucionales para el logro de los objetivos | Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la normativa y criterios de transparencia. | 2 |
| Gestionar por procesos | Desarrollar una gestión enfocada en procesos, que permita su mejora permanente y la de los servicios del BPS, cumpliendo con los estándares de calidad, buscando la satisfacción del usuario interno y externo. | 3 |
| Cuidar la salud y atender la seguridad ocupacional | Cuidar la salud y atender la seguridad previniendo los riesgos del ambiente laboral. | 2 |
| Gestionar planes orientados al cumplimiento de | 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 | 3 |



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

| | | |
|--|---|---|
| objetivos | relevante para la toma de decisiones. | |
| 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: Terciario
- Conocimientos en administración de salud.
- Conocimientos en gestión de calidad.
- Normativa que regula la actuación administrativa.
- Normativa de conducta en la función pública.
- Metodología y herramientas sobre gestión del cambio.
- Administración y gestión de personas.
- Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo.

Requisitos excluyentes

| | | | |
|--------------------|--|--------------------|--------------------------------------|
| Formación | Bachillerato Completo o equivalente CETP | Experiencia | 5 años de antigüedad en el Organismo |
| Habilitados | A: gr. 010 a 018 del cargo Profesional. B: gr. 010 al 012 del cargo Técnico. C: gr 015 a 018. D: gr 015 a 018. E: gr 015 a 018. F: gr. 015 o 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 |
| 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° 46-5/2018.-

Montevideo, 19 de diciembre de 2018.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE DE
DEPARTAMENTO ESPECIALIZADO -
CONTROL Y SEGUIMIENTO
ESCALAFÓN D, GRADO 019
Aprobación.-**

RRHH/5030

VISTO: el documento “Bases de Concurso Gerente de Departamento Especializado - Control y Seguimiento”, a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón D, Grado 019, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones - Gerencia Prestaciones de Salud;

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 GERENTE DE DEPARTAMENTO ESPECIALIZADO - CONTROL Y SEGUIMIENTO” ESCALAFÓN D, GRADO 019, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESTACIONES (GERENCIA PRESTACIONES DE SALUD), A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

EDUARDO GIORGI BONINI
Secretario General

HEBER GALLI
Presidente

pm/sp