



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE DEPARTAMENTO
ESPECIALIZADO
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
EVALUACIÓN DE INCAPACIDAD
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 Departamento Administrativo Evaluación de Incapacidad, 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 al 018.	
	D	Del 015 al 018.	
	E	Del 015 al 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
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
EVALUACION DE INCAPACIDAD**



Objetivo de la ocupación

Supervisar y controlar el proceso de apoyo administrativo del Sector, contribuyendo al logro de los objetivos.

Principales funciones

- Gestionar los procesos y procedimientos del servicio en forma coordinada con la Gerencia Técnica de Evaluación Incapacidad.
- Coordinar con otras unidades acciones para el mejor funcionamiento del servicio.
- Controlar la correcta aplicación de las normas que regulan la habilitación al acceso y operación de los sistemas informáticos.
- Controlar el cumplimiento de los estándares de calidad definidos para el servicio a su cargo.
- Definir los criterios de asesoramiento administrativo a brindar al usuario con respecto a los trámites y documentación que debe presentar para tramitar una prestación.
- Definir los indicadores de gestión de la Unidad monitoreando su desempeño, según las pautas establecidas por su superior.
- Coordinar la gestión de las agendas, giras y certificaciones médicas a domicilio.
- Fijar y controlar los indicadores de gestión de la unidad en conjunto con su superior.
- 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>	3	<p>Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar, brindar e intercambiar información asegurando su confidencialidad.</p> <p>Presentar y argumentar su postura ante una situación.</p> <p>Identificar los canales de comunicación más eficientes para cada situación.</p> <p>Propiciar instancias de diálogo con interlocutores de otras áreas.</p>
<p>Coordinación: Identificar procesos, áreas, equipos y personas dentro y fuera de la organización con quienes unir esfuerzos para lograr objetivos comunes y/o compartidos. Generar contactos e instancias de intercambio y acuerdo para integrar esfuerzos. Realizar acciones conjuntas y coordinadas, respetando las especificidades de los diferentes ámbitos y actores.</p>	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>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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>	3	<p>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.</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>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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 existe o no mando funcional, hacia la consecución de objetivos alineados con los de la organización en situaciones de cambio, con directrices definidas.</p> <p>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.</p> <p>Motivar a los miembros del grupo hacia los objetivos establecidos.</p> <p>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>	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.</p> <p>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</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</p>



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

definidos.		forma eficiente.
Relacionamiento interpersonal: Establecer y mantener relaciones asertivas y constructivas, manejando las emociones, en el entorno laboral. Participar y colaborar en grupos de trabajo, solicitando y brindando apoyo a los demás para el logro de los objetivos.	3	Promover buenas relaciones interpersonales, pudiendo comprender a los demás con empatía. Cuidar a los demás, siendo conciliador y generando un clima de trabajo armónico. Anticipar las necesidades de los demás y brindar apoyo para el logro de los objetivos. Promover adecuada actitud ante situaciones estresantes, manteniendo un estado de serenidad aún en situaciones adversas.
Resolución de problemas: Identificar y analizar la información relevante sobre el problema, las relaciones causales, el contexto y los impactos. Manejar y evaluar distintas alternativas para resolverlo, proponiendo soluciones viables y fundamentadas, en base al marco normativo y ética institucional.	3	Analizar situaciones complejas que incluyan múltiples variables o relaciones de causa – efecto, manteniendo una atención sostenida en las tareas que realiza. Identificar y consultar a fuentes de información relevantes para analizar un tema o entregar soluciones. Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación. Analizar el impacto considerando el proceso o ámbito de control.

Competencias técnicas		
Competencia	Definición	Grado de desarrollo
Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales	Gestionar el marco normativo y de funcionamiento, detectando desvíos, inconsistencias, o mejoras a introducir en su ámbito de desempeño. Informar, asesorar, promover o implementar medidas para cumplir los objetivos institucionales con eficiencia y transparencia.	3
Trabajar en modalidad de proyectos	Utilizar la metodología de gestión de proyectos, planificando, ejecutando, monitoreando y/o controlando actividades con el propósito de lograr los objetivos establecidos en los plazos previstos.	2



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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 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.	2
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: 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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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 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
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° 46-9/2018.-

Montevideo, 19 de diciembre de 2018.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE DE
DEPARTAMENTO ESPECIALIZADO -
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
EVALUACIÓN DE INCAPACIDAD,
ESCALAFÓN D, GRADO 019
Aprobación.-**

RRHH/5037

VISTO: el documento “Bases de Concurso Gerente de Departamento Especializado - Departamento Administrativo Evaluación de Incapacidad”, 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-DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO EVALUACIÓN DE INCAPACIDAD”, 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, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-

EDUARDO GIORGI BONINI
Secretario General

HEBER GALLI
Presidente

glc/sp