



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
JEFE PROFESIONAL
PARA PSICOLOGÍA
ESCALAFÓN "A" – GRADO 017



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Las presentes Bases regirán para la provisión un cargo de Jefe Profesional para Psicología, Escalafón "A", Grado 017, 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 gr. 013 al 016 Profesional.I, según título requerido.	5 años en el Organismo

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: Mariella Servetto• Claudia Sirlin• Gabriela Guidobono	<ul style="list-style-type: none">• María Sarries• Roberto Picovsky



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

JEFE SECCIÓN PROFESIONAL
PSICOLOGÍA



Objetivo de la ocupación

Supervisar y coordinar las labores profesionales en el área de asistencia psicológica, según las necesidades de los servicios asistenciales.

Principales funciones

- Establecer pautas técnicas, criterios y procedimientos de actuación para los Psicólogos dependientes de la Gerencia Servicios Asistenciales.
- Asegurar la adecuada atención de los usuarios que se asistan en CRENADECER y/o servicios tercerizados.
- Planificar las necesidades y distribución de los recursos humanos a su cargo para asegurar la cobertura asistencial en todos los servicios dependientes de la Gerencia de Prestaciones de Salud.
- Estimular, orientar y monitorear la investigación, en el campo de su competencia, así como coordinar con la Facultad de Psicología actividades relacionadas con la formación de recursos humanos, en el marco de los convenios correspondientes.
- Proponer, evaluar y actualizar guías, protocolos y procedimientos de atención desde el punto de vista de Psicología Médica.
- Evacuar las consultas del personal integrante de la sección, actuando como referente a fin de brindar un medio de orientación técnica permanente.
- Colaborar desde sus competencias en la implementación de los programas de rehabilitación que se definan en acuerdo con el MSP.
- Realizar actividades asistenciales en apoyo del personal a su cargo o cuando sea necesario para asegurar la adecuada atención.
- Proponer políticas y estrategias destinadas a maximizar la satisfacción de los usuarios respecto de los servicios que se brindan en la Unidad.
- Colaborar en el proceso de definición del plan de capacitación que sustente el nivel técnico del Sector.
- Cumplir con toda otra función 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>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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 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>	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 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. 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.</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>	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>	4	<p>Fomentar un relacionamiento empático.</p> <p>Investigar y estudiar las necesidades y demandas del usuario para adecuar o diseñar respuestas satisfactorias.</p> <p>Implementar acciones de mejora en los procesos de atención, controlando la calidad y cumplimiento de la normativa.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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>	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 un estado de serenidad aún en situaciones adversas.</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.</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>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.	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.	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.	2
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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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
<ul style="list-style-type: none"> • Formación curricular: Universitario <p>Se valorará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativa sobre las prestaciones asistenciales que brinda la Repartición. • Normativa que regula la actuación administrativa. • Normativa de conducta en la función pública. • Administración y gestión de personas. • Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo.

Requisitos excluyentes

Formación	Título Universitario de Licenciado en Psicología expedido por la UdelaR o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocidos por el MEC y debidamente registrados en el MSP.	Experiencia	5 años de antigüedad en el Organismo
Habilitados	Esc. A, gr 013 a 016 Profesional I, según título requerido		



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Grado de autonomía requerida	
Grado	Definición del grado de autonomía
4	Los objetivos de la ocupación requieren un grado de autonomía, para priorizar y alcanzar los objetivos definidos, aplicando procedimientos y estándares definidos. El trabajo es supervisado en el avance y cumplimiento del objetivo específico.

Grado de complejidad de la ocupación	
Grado	Definición del grado de complejidad de la ocupación
3	La ocupación demanda la solución de situaciones semejantes y recurrentes, aplicando una variedad finita y conocida de alternativas y/o respuestas. Los problemas son evidentes pero pueden requerir una identificación más precisa a través de búsqueda de información.



R.D. N° 25-8/2019.-

Montevideo, 24 de julio de 2019.-

**BASES DE CONCURSO JEFE
PROFESIONAL PARA PSICOLOGÍA,
ESCALAFÓN A, GRADO 017
Aprobación.-**

RRHH/5831

VISTO: el documento Bases de Concurso Jefe Profesional para Psicología (U.O. 83), a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón A, Grado 017, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones - Gerencia Salud - Servicios Asistenciales;

RESULTANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos eleva dicho documento para su aprobación;

CONSIDERANDO: que corresponde aprobar las Bases de Concurso Jefe Profesional para Psicología (U.O. 83), contenidas en 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 PROFESIONAL PARA PSICOLOGÍA, ESCALAFÓN A, GRADO 017, 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/vd

BPS	EXPEDIENTE N°
	2019-28-1-088768
Fecha:	25/07/2019 12:11:12
Tipo:	AG - Constancia Pase a Firma

AG - Constancia de Firma.

Firmantes		
Eduardo Giorgi, Dr.	24/07/2019 15:52:17	Avala el documento
Heber Galli	25/07/2019 12:11:11	Avala el documento