



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

**BASES DE CONCURSO
JEFE PROFESIONAL
PARA ESPECIALIDADES MÉDICAS Y
ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS
ESCALAFÓN “A” – GRADO 017**



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

Las presentes Bases regirán para la provisión dos cargos de Jefe Profesional para Especialidades Médicas y Especialidades Quirúrgicas, 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 periodo 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: Ana Kuster• Cristina Ferolla• Verónica Ferreira | <ul style="list-style-type: none">• Ana Papuy• Roberto Picovsky |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

JEFE PROFESIONAL
ESPECIALIDADES MÉDICAS



Objetivo de la ocupación

Supervisar y coordinar la asistencia médica, el tratamiento y los programas de rehabilitación a beneficiarios del Organismo asegurando la calidad de atención y servicio

Principales funciones

- Asegurar la adecuada atención de los usuarios que se asistan en la Unidad de Atención Ambulatoria y en la Unidad de Internación de CRENADECER y/o servicios tercerizados.
- Supervisar el adecuado desarrollo de los actos médicos en las especialidades a su cargo y el cumplimiento de las directivas aprobadas por los comités institucionales.
- Asegurar la adecuada atención de los servicios de medicina ambulatoria, coordinando las guardias de retén cuando sean necesarias.
- Proponer, evaluar y actualizar guías, protocolos y procedimientos de atención médica.
- Colaborar en la implementación de los programas de rehabilitación que se definan en acuerdo con el M.S.P.
- Proporcionar y controlar la información requerida para realizar la evaluación de la gestión a través de indicadores y estadísticas.
- Difundir la información estadística requerida para monitorear la gestión a través de indicadores definidos, así como también tomar las acciones correctivas necesarias para la mejora continua de la Unidad.
- Cumplir con toda otra función encomendada por sus jerarquías.

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> | 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> | 3 | <p>Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar, brindar e intercambiar información asegurando su confidencialidad. Presentar y argumentar su postura ante una situación. Identificar los canales de comunicación más eficientes para cada situación. 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. Implementar y promover modalidades de trabajo que añaden valor a los resultados grupales. 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> | 4 | <p>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 información útil y compartirla 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> | 3 | <p>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.</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. Respalda, 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. 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 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> | 2 | <p>Analizar alternativas de negociación de acuerdo a necesidades del contexto, considerando los intereses de la contraparte. Presentar a su superior la propuesta de negociación, basada en argumentos técnicos. Negociar soluciones aceptables frente a posiciones encontradas, que surjan en situaciones cotidianas. Sustentar sus ideas y argumentos con hechos e informaciones pertinentes.</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. Investigar y estudiar las necesidades y demandas del usuario para adecuar o diseñar respuestas satisfactorias. 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> | 3 | <p>Planificar y coordinar las acciones operativas propias o de otros para obtener los objetivos esperados, priorizando demoras y asuntos pendientes de resolución. Predefinir y/o utilizar controles para validar el cumplimiento de los patrones establecidos en los resultados obtenidos. 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. 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.</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> | 2 | <p>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.</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. | 2 |
| 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 |
| 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. | 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. | 2 |
| 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 |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Conocimientos específicos

- Nivel de formación: Universitario
- Se valorará:
- Trabajo en equipo
 - Administración de servicios de salud.
 - Administración y gestión de personas.
 - Normativa que regula la actuación administrativa.
 - Normativa de conducta en la función pública.
 - Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo.

Requisitos excluyentes

| | | | |
|--------------------|---|--------------------|--------------------------------------|
| Formación | Título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UdelaR, o equivalente de otras Universidades Privadas reconocido por el MEC, debidamente registrado en el MSP, e inscripto en el Colegio Médico del Uruguay. | Experiencia | 5 años de antigüedad en el Organismo |
| Habilitados | Esc. A, gr 013 a 016 Profesional I, según título requerido | | |

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. |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

JEFE PROFESIONAL
ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS



Objetivo de la ocupación

Supervisar y coordinar los servicios de asistencia médico-quirúrgica, tratamiento y programas de rehabilitación a beneficiarios del Organismo, que presenten malformaciones congénitas o patologías emergentes de riesgos peri natales, asegurando la calidad del servicio asistencial.

Principales funciones

- Gestionar y coordinar los servicios que se otorgan en las policlínicas pediátricas especializadas que brindan la asistencia médico quirúrgica de malformaciones y enfermedades congénitas, asegurando prestar una adecuado diagnóstico y atención acorde a los requerimientos de las patologías de los pacientes de la Institución.
- Establecer pautas, criterios y procedimientos de actuación para todos los servicios bajo su dependencia en coordinación con las otras gerencias técnicas del Área Asistencia Médica, cuando corresponda asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad de atención definidos para los Servicios a su cargo.
- Instrumentar los Programas de Rehabilitación que se definan en acuerdo con el MSP, considerando los objetivos de rehabilitación aplicables en cada caso.
- Ejercer en el marco de las reglamentaciones vigentes, la gestión y coordinación de las ayudas especiales, como asimismo los traslados, hospedajes, medicamentos, exámenes, prótesis y órtesis que se otorgan a los beneficiarios atendidos por el servicio.
- Proponer políticas y estrategias destinadas a maximizar la satisfacción de los usuarios respecto de los servicios que se brindan en la Unidad.
- Asesorar en la aceptación o rechazo de los Institutos de Rehabilitación que ofrezcan sus servicios a los beneficiarios del sistema.
- Asegurar la adecuada atención de los usuarios que se asistan en la Unidad de Atención Ambulatoria y en la Unidad de Internación (tanto propia como tercerizada).
- Supervisar el adecuado desarrollo de los actos médicos en las especialidades a su cargo y el cumplimiento de las directivas aprobadas de los comités institucionales.
- Proponer, evaluar y actualizar guías, protocolos y procedimientos de atención quirúrgica.
- Proporcionar y controlar la información requerida para realizar la evaluación de la gestión a través de indicadores y estadísticas.
- Difundir la información estadística requerida para monitorear la gestión a través de indicadores definidos, así como también tomar las acciones correctivas necesarias para la mejora continua de la Unidad.
- 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 |
| Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones, equipos y personas | 3 | 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. |
| 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. | 3 | Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar, brindar e intercambiar información asegurando su confidencialidad. Presentar y argumentar su postura ante una situación. Identificar los canales de comunicación más eficientes para cada situación. Propiciar instancias de diálogo con interlocutores de otras áreas. |



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> | 4 | <p>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 información útil y compartirla 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> |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| | | |
|--|---|---|
| <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> |
| <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 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 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> | 2 | <p>Analizar alternativas de negociación de acuerdo a necesidades del contexto, considerando los intereses de la contraparte. Presentar a su superior la propuesta de negociación, basada en argumentos técnicos. Negociar soluciones aceptables frente a posiciones encontradas, que surjan en situaciones cotidianas. Sustentar sus ideas y argumentos con hechos e informaciones pertinentes.</p> |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| | | |
|--|---|--|
| <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. Investigar y estudiar las necesidades y demandas del usuario para adecuar o diseñar respuestas satisfactorias. Implementar acciones de mejora en los procesos de atención, controlando la calidad y cumplimiento de la normativa.</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. Predefinir y/o utilizar controles para validar el cumplimiento de los patrones establecidos en los resultados obtenidos. 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. 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.</p> |



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

| | | |
|--|---|---|
| <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> | 2 | <p>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.</p> |
|--|---|---|

| 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. | 2 |
| 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 |
| 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 |



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

| | | |
|--|--|---|
| 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. | 2 |
| 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

- Nivel de formación: Universitario
- Se valorará:
 - Especialidad Quirúrgica.
 - Gestión de la calidad.
 - Administración de servicios de salud.
 - Bioética.
 - Cuidados paliativos.
 - Trabajo en equipo.
 - Administración y gestión de personas.
 - Normativa que regula la actuación administrativa.
 - Normativa de conducta en la función pública.
 - 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 | Título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UdelaR, o equivalente de otras Universidades Privadas reconocido por el MEC, debidamente registrado en el MSP, e inscripto en el Colegio Médico del Uruguay. | Experiencia | 5 años de antigüedad en el Organismo |
| | Habilitados | | |

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° 25-6/2019.-

Montevideo, 24 de julio de 2019.-

**BASES DE CONCURSO JEFE PROFESIONAL
PARA ESPECIALIDADES MÉDICAS Y
QUIRÚRGICAS, ESCALAFÓN A, GRADO 017
Aprobación.-**

RRHH/5829

VISTO: el documento Bases de Concurso Jefe Profesional para Especialidades Médicas (U.O. 84) y Especialidades Quirúrgicas (U.O. 1330), a efectos de ocupar dos cargos presupuestales, Escalafón A, Grado 017, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones -Gerencia Salud- Unidad de Atención Ambulatoria;

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 Especialidades Médicas (U.O. 84) y Especialidades Quirúrgicas (U.O. 1330) contenidas en el referido documento;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

RESUELVE :

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO BASES DE CONCURSO JEFE PROFESIONAL PARA ESPECIALIDADES MÉDICAS Y ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS 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/ev