

R.D. N° 11-13/2024.-

Montevideo, 24 de abril de 2024.-

**BASES DE CONCURSO GERENTE DE
DEPARTAMENTO PROFESIONAL
DEPARTAMENTO TÉCNICO
EVALUACIÓN DE INCAPACIDAD
ESCALAFÓN A, GRADO 019
Aprobación.-**

RRHH/6355

VISTO: el documento de Bases del Concurso Gerente de Departamento Profesional Departamento Técnico Evaluación de Incapacidad (U.O. 1426), a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón A, Grado 019, dependiente de la Dirección Técnica de Salud;

RESULTANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo, dependiente de 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 DEPARTAMENTO PROFESIONAL DEPARTAMENTO TÉCNICO EVALUACIÓN DE INCAPACIDAD, ESCALAFÓN A, GRADO 019, QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE SALUD, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

JAVIER SANGUINETTI
Secretario General

ALFREDO CABRERA
Presidente

ja/sp



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

BASES DE CONCURSO
GERENTE DE DEPARTAMENTO
PROFESIONAL
DEPARTAMENTO TÉCNICO
EVALUACIÓN DE INCAPACIDAD
ESCALAFÓN "A" – 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 Profesional Departamento Técnico Evaluación de Incapacidad, Escalafón "A", Grado 019, dependiente de la Dirección Técnica de Salud.

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, 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	Permanencia
Presupuestado	A	Del gr. 013 al 018 del cargo Profesional, título según profesión requerida.	5 años en el Organismo	2 años en cargo presupuestal habilitante

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
I) Evaluación de la Actuación y la Formación	Actuación funcional	20	
	Formación curricular	6	
	Formación no curricular	7	
Total Ev. de la Actuación y la Formación		33	
II) Prueba de Conocimiento		27	
Sumatoria Etapas I) a II)		MÍNIMO	MÁXIMO
		39	60
III) Propuesta de trabajo		10	
IV) Evaluación Psicolaboral		15	
V) Entrevista		15	
PUNTAJE TOTAL		MÍNIMO	MÁXIMO
		65	100



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

TRIBUNAL DE CONCURSO	
Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: María Victoria Quintans• Santiago Elverdín• Juan Manuel Aranda	<ul style="list-style-type: none">• Rocío Techera• Gianni Faruolo



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

FICHA DE OCUPACIÓN

GERENTE DEPARTAMENTO PROFESIONAL TÉCNICO
EVALUACIÓN DE INCAPACIDAD



Objetivo de la ocupación

Gestionar el proceso de evaluación de la incapacidad, administrando los recursos, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente que regula la materia.

Principales funciones

- Planificar la distribución de las tareas médicas a corto y mediano plazo de acuerdo a las metas establecidas por el servicio.
- Coordinar la disponibilidad de recursos humanos en forma eficaz y eficiente para la atención de los usuarios, planificando las convocatorias de profesionales destajistas y suplentes.
- Coordinar y supervisar la actualización de las normas para la valoración de la Incapacidad (Baremo) de acuerdo a la normativa y procedimiento administrativo que involucren directamente a los profesionales médicos.
- Proponer cambios y coordinar con otras áreas de la institución y fuera de la misma, cuando se identifiquen posibles mejoras a considerar en la valoración de la incapacidad.
- Definir los indicadores de gestión de la unidad monitoreando su desempeño, según las pautas establecidas por su superior.
- Controlar la correcta aplicación de las normas que regulan la habilitación al acceso y operación de los sistemas informáticos.
- Establecer acciones de control y mejora continua en la calidad técnica de las actuaciones médicas del servicio a su cargo.
- Promover la realización de los ateneos médicos, encargando a los Jefes de Equipos Médicos la selección de la temática a tratar.
- Asesorar respecto a la temática de su competencia cuando le sea requerido.
- Colaborar en la definición del plan de capacitación que sustente el nivel técnico de la unidad, procurando la actualización permanente en su área de competencia.
- Controlar y evaluar los resultados de la unidad a su cargo para identificar desvíos y adaptar o modificar los procesos de trabajo.
- 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 la ciudadanía

Comunicación y coordinación

Iniciativa y mejora continua

Gestión del aprendizaje

Liderazgo

Relacionamiento interpersonal



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO

Adaptabilidad

Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales

Conocimientos específicos

- **Formación curricular excluyente:** Título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UdelaR, o equivalente aprobado por el MEC, debidamente registrado en el MSP e inscripto en el CMU.
- **Se valorará conocimientos en:**
 - Especialización en Administración de Servicios de Salud.
 - Especialización en Salud Ocupacional.
 - Normativa específica que regula la incapacidad.
 - Normativa sobre las prestaciones asistenciales que brinda la Repartición.
- **Se considerará experticia en:**
 - Valoración de la incapacidad, teniendo en cuenta las pautas establecidas en la norma del BAREMO (DEC. 306/013).

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
4	La ocupación demanda la solución de situaciones de complejidad alta, que tienen impacto en la organización.

Entorno de trabajo

Trabajo de oficina - Asistencia sanitaria

Unidad a la que pertenece

GSAL - EVALUACIÓN DE INCAPACIDAD - 1426 Dpto. Técnico Evaluación de Incapacidad

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.	4	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. Introducir cambios en la forma de trabajar para mejorar la respuesta a los requerimientos de la organización y su entorno. Adecuar su desempeño a un entorno variado, que exige cambios de contexto frecuentes.

Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<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 comprensión de quien recibe el mensaje y la confidencialidad de la información. Fomentar la generación de instancias de comunicación, promoviendo la escucha activa en el equipo de trabajo. Utilizar los canales de comunicación adecuados al contexto e involucrados. Generar instancias de diálogo e intercambio de información entre los involucrados, transmitiendo su opinión en instancias formales de discusión.</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>
<p>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.</p>	4	<p>Tomar decisiones tácticas, con impacto en distintos procesos. Considerar el impacto de sus decisiones en términos de recursos y personas desde una perspectiva integral de mediano y largo plazo. Resolver situaciones con efectividad y criterio ajustado a la realidad.</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 conocimientos o contenidos útiles y compartirlos 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 plazo. Desarrollar distintos enfoques o herramientas para analizar situaciones y generar ideas. Desarrollar y promover ideas en espacios de intercambio.</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</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</p>

<p>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. (*)estándar de calidad: comprende las normas, procesos, procedimientos y pautas de trabajo definidas por el organismo/unidad.</p>		<p>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 grupo o grupos de trabajo con características funcionales similares sobre los que existe o no mando funcional, hacia la consecución de objetivos alineados con los de la organización en situaciones de cambio frecuente, 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>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 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. Proponer mejoras en los procesos de atención.</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>	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>
<p>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.</p>	3	<p>Controlar la aplicación de los procesos y procedimientos de acuerdo con la normativa en su equipo de trabajo/unidad.</p> <p>Prevenir errores o inconsistencias tomando medidas correctivas para evitar el impacto en el usuario interno o externo.</p> <p>Identificar desvíos e inconsistencias proponiendo cambios en los procesos, procedimientos y dispositivos de control.</p> <p>Analizar propuesta de mejora a los procesos y aplicación de las normas que faciliten alcanzar los objetivos organizativos.</p> <p>Conocer el marco normativo en el que interviene y la aplicación en su ámbito de trabajo.</p>
<p>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.</p>	3	<p>Controlar el cumplimiento de los estándares de calidad acordados en los procesos de trabajo en su ámbito de aplicación.</p> <p>Propone mejoras en los procesos de trabajo que interviene.</p> <p>Identificar mejoras en los estándares de calidad para los procesos en los que forma parte.</p>