

**R.D. N° 42-8/2024.-**

**Montevideo, 18 de diciembre de 2024.-**

**LLAMADO EXTERNO A GERENTE  
CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL  
DE DEFECTOS CONGÉNITOS Y  
ENFERMEDADES RARAS  
CONTRATO DE FUNCIÓN PÚBLICA  
Aprobación.-**

**RRHH/7473**

---

**VISTO:** la necesidad del Banco de Previsión Social de cubrir un puesto de Gerente del Centro de Referencia Nacional de Defectos Congénitos y Enfermedades Raras, en régimen de contrato de función pública;

**RESULTANDO:** que la Gerencia de Selección y Desarrollo, dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos, eleva el documento “Llamado Externo a Gerente para el Centro de Referencia Nacional de Defectos Congénitos y Enfermedades Raras”;

**CONSIDERANDO:** que procede aprobar el referido documento;

**ATENTO:** a lo expuesto precedentemente;

**EL DIRECTORIO DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL**

**RESUELVE :**

- 1º) APRUÉBASE EL DOCUMENTO LLAMADO EXTERNO A GERENTE PARA EL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE DEFECTOS CONGÉNITOS Y ENFERMEDADES RARAS, EL 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 FINANZAS, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-

**JAVIER SANGUINETTI**  
Secretario General

**ALFREDO CABRERA**  
Presidente

glc/gp



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

Documento de

---

---

**BASES DE CONCURSO**

**GERENTE CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE**

**DEFECTOS CONGÉNITOS Y ENFERMEDADES RARAS**

**CONTRATO DE FUNCIÓN PÚBLICA**

---

---

Versión 01

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PAG: 1
	Versión del: 05/12/2024 11:03 hs

Modelo: DCAL-DL1999-04 Emitido por: Dpto. Calidad Fecha: 1999-07-07



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

**ÍNDICE**

<b>I. PROCESO DE SELECCIÓN.....</b>	<b>3</b>
1. CONSIDERACIONES GENERALES.....	3
2. CONVOCATORIA - DIFUSIÓN.....	3
3. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.....	3
4. INSCRIPCIONES - COMUNICACIONES.....	4
5. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN.....	4
6. PLAZO DE CONTRATACIÓN.....	4
7. REMUNERACIÓN.....	5
8. METODOLOGÍA.....	5
<b>II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>III. ANEXO I - FICHA DE OCUPACIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>ANEXO II - ORGANIGRAMA.....</b>	<b>12</b>

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PÁG: 2
	Versión del: 05/12/2024 11:03 hs

Modelo: DCAL-DL1999-04 Emitido por: Dpto. Calidad Fecha: 1999-07-07



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

**I. PROCESO DE SELECCIÓN**

**1. Consideraciones Generales**

El Banco de Previsión Social, acorde con lo previsto en art. 43 del Decreto del Poder Ejecutivo N° 336/2023 del 26.10.2023 (Presupuesto de BPS), Art. 4 de la ley 16.127 de 07.08.1990, en la redacción dada por el art. 573 de la ley 16.170 de 28.12.1990, y arts. 3, 4 y 13 inc. 1 del Estatuto del Funcionario del BPS, llama a concurso público y abierto en Montevideo para la provisión de un cargo de Gerente para el Centro de Referencia Nacional de Defectos Congénitos y Enfermedades Raras, escalafón R grado 021, dependiente de la Dirección Técnica de Salud.

La designación será en régimen de contrato de función pública y de dedicación total.

**2. Convocatoria - difusión**

La convocatoria para dicho llamado se efectuará a través de publicaciones en el Diario Oficial, un diario de circulación nacional, en el portal Uruguay Concursa de la Oficina Nacional de Servicio Civil y en la Página Web del BPS, de forma tal que asegure su conocimiento por parte de los interesados.

Los formularios y toda información de interés estarán a disposición de los postulantes en:

[www.bps.gub.uy](http://www.bps.gub.uy) – “Concursos Externos”

**3. Requisitos de los aspirantes**

- Ser ciudadano natural, o tener no menos de tres años de ciudadanía legal.
- Los postulantes deberán poseer, a la fecha de cierre del período de inscripción:
  - Título de Doctor en Medicina expedido por UDELAR o equivalente aprobado por el MEC, debidamente registrado en el MSP e inscripto en el Colegio Médico del Uruguay.
  - Posgrado en Gestión de Servicios de Salud expedido por UDELAR o equivalente aprobado por el MEC, debidamente registrado en el MSP.
- Al momento de ingreso, el aspirante no deberá desempeñar funciones remuneradas en la Administración Pública, excepto docentes de enseñanza pública superior y demás casos que la ley habilita.
- Es impedimento para concursar haber sido destituido previamente de un organismo público en los términos del artículo 4º de la ley 18.172 del 31.08.2007 en redacción dada por el artículo 10 de la ley 19.149 de 24.10.2013.

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PÁG: 3
	Versión del: 05/12/2024 11:03 hs

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



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

- Tener aptitud física certificada mediante el Carné de Salud de acuerdo a la normativa vigente, al momento del ingreso.

**4. Inscripciones - comunicaciones**

Las inscripciones y comunicaciones se realizarán a través de la página Web del BPS (www.bps.gub.uy), donde se deberá completar la información requerida.

Será de estricta responsabilidad de los aspirantes informarse de cada etapa, así como de sus resultancias.

**5. Presentación de documentación**

El cumplimiento de los requisitos se tomará a la fecha de cierre del período de inscripción.

Estará a disposición el formulario de "Evaluación de antecedentes", donde el postulante declarará los conceptos establecidos según corresponda.

Toda información tendrá carácter de Declaración Jurada y los alcances del Art. 239 del Código Penal.<sup>1</sup>

Los formularios y las fotocopias de la documentación probatoria de la formación académica y la experiencia laboral, deberán presentarse foliadas y serán cotejadas con los originales en las instancias que correspondan.

El no cumplimiento de dicho requisito hará que esta no sea considerada para su valoración.

**6. Plazo de contratación**

El plazo de contratación será de dos años prorrogable, bajo condición de informe favorable de la evaluación del desempeño en dicho lapso, por períodos de igual duración.

El postulante será designado por Directorio para cumplir las funciones en el cargo objeto del llamado de acuerdo al orden de prelación establecido en el ranking final del concurso.

No obstante, si dentro del plazo de los 24 meses siguientes a la fecha de homologación del concurso, se produjera nuevamente la vacante, cualquiera sea la causa de la misma, se podrá realizar el nombramiento del concursante que continúa en el ranking de dicho concurso.

Toda designación que suponga un ingreso al Ente será precaria y revocable por resolución fundada adoptada dentro del término de seis meses contados a partir de la toma de posesión del puesto de acuerdo al artículo 3 del Estatuto del Funcionario, aprobado por Decreto N°237/2006 de 26.07.2006

Sin perjuicio de ello, el Directorio del Organismo podrá revocar la designación por acto fundado cuando lo considere conveniente para el mejor cumplimiento de la función.

<sup>1</sup> Art. 239 (Falsificación ideológica por un particular): El que con motivo del otorgamiento de un documento público ante un funcionario público, prestare una declaración falsa sobre su identidad o estado o cualquier otra circunstancia de hecho, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión.

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PÁG: 4
	Versión del: 05/12/2024 11:03 hs



## Banco de Previsión Social

### GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

#### SELECCIÓN Y DESARROLLO

### 7. Remuneración

Sueldo básico mensual: \$ 253.139, Prima por alimentación: \$ 17.758, a los que se les adicionarán los beneficios sociales que correspondan y Premio por Cumplimiento de Metas (partida variable abonada en dos oportunidades en el año).

### 8. Metodología

La evaluación de los postulantes se realizará en base a los puntajes obtenidos en: 1) la evaluación de antecedentes, que incluye la formación académica y la experiencia laboral; 2) la entrevista de validación con el Tribunal; 3) la evaluación psicolaboral y 4) la entrevista final con Dirección Técnica de Salud y Gerencia de Prestaciones de Salud.

La valoración de los diferentes conceptos se realizará sobre la base de los puntajes establecidos en el cuadro de valoración, así como el ajuste al perfil de la evaluación psicolaboral.

El tribunal presentará al Directorio del Organismo un informe con los tres candidatos mejor posicionados con una descripción integral de las fortalezas de cada postulante, como insumo para el Directorio en la instancia de consideración para la designación final.

#### • Etapa 1. Evaluación de antecedentes

##### 1.1 Formación académica

Comprende otros títulos universitarios de grado y postgrado, especializaciones y maestrías. Los cursos con evaluación realizados que contribuyan directa o indirectamente al mejor desempeño de la función que se concurre se valorarán según la duración y la vinculación con la función, teniendo en cuenta que los certificados respectivos deben acreditar la aprobación. Se podrán valorar además las investigaciones, docencia, publicaciones y congresos nacionales e internacionales en calidad de expositor.

Puntaje Máximo	35 puntos
----------------	-----------

##### 1.2 Experiencia

###### Experiencia en especialidades técnicas:

Experiencia general y específica en el desempeño de tareas técnicas vinculadas con las funciones del cargo. Deberá especificarse lugar, tiempo de duración y principales cometidos y tareas.

###### Experiencia en funciones gerenciales:

Experiencia en el desempeño de funciones gerenciales o posiciones relevantes relacionadas con la administración de servicios de salud de los últimos 5 años, con detalle similar para la experiencia técnica.

Puntaje Máximo	25 puntos
----------------	-----------

#### • Etapa 2. Entrevista de validación

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PÁG: 5
Versión del: 05/12/2024 11:03 hs	

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



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

Serán convocados a una instancia de entrevista con el fin de complementar la información obtenida en la etapa anterior y en aquellos aspectos que el Tribunal considere relevantes.

Puntaje Máximo	20 puntos
----------------	-----------

- **Etapa 3. Evaluación psicolaboral**

A través de la prueba psicolaboral se exploran y analizan las aptitudes, intereses y rasgos de los postulantes con relación al perfil del puesto, evaluando su nivel de ajuste (bajo/medio/alto).

- **Etapa 4. Entrevista final**

Serán convocados a una instancia de entrevista con la Dirección Técnica de Salud y la Gerencia de Prestaciones de Salud.

Puntaje Máximo	20 puntos
----------------	-----------

### Cuadro de valoración

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE
I) Evaluación de antecedentes	Formación académica	<b>35</b>
	Experiencia en especialidades técnicas y en funciones gerenciales	<b>25</b>
<b>Total Evaluación de antecedentes</b>		<b>60</b>
II) Entrevista de validación		<b>20</b>
III) Evaluación psicolaboral		<b>Nivel de ajuste</b>
IV) Entrevista final		<b>20</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>MÍNIMO</b>
		<b>MÁXIMO</b>
		<b>70</b>
		<b>100</b>

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PÁG: 6
Versión del: 05/12/2024 11:03 hs	

Modelo: DCAL-DL1999-04 Emitido por: Dpto. Calidad Fecha: 1999-07-07



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

**II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN**

El Tribunal del concurso estará integrado por tres miembros titulares y dos suplentes:

Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Presidente: María Victoria Quintans</b></li><li>• <b>Ana María Kuster</b></li><li>• <b>Representante externo a BPS</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Santiago Elverdin</b></li><li>• <b>Suplente del representante externo a BPS</b></li></ul>

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PÁG: 7
	Versión del: 05/12/2024 11:03 hs

Modelo: DCAL-DL1999-04 Emitido por: Dpto. Calidad Fecha: 1999-07-07



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

**III. ANEXO I - FICHA DE OCUPACIÓN**

<b>GERENTE</b> <b>CRENADECER</b>	 Banco de Previsión Social
-------------------------------------	-------------------------------

**Objetivo de la ocupación**

Supervisar y coordinar la asistencia de los usuarios del Centro de Referencia Nacional en Defectos Congénitos y Enfermedades Raras, asegurando su satisfacción, calidad y seguridad en la atención, así como el cumplimiento de la normativa vigente y los programas asistenciales establecidos por el MSP.

**Principales funciones**

- Planificar, organizar y gestionar la actividad asistencial del Crenadecer, asegurando la calidad técnica de los servicios que se brindan a los usuarios en las distintas unidades, para el cumplimiento de los objetivos establecidos en acuerdo con la Gerencia de Servicios Asistenciales.
- Planificar y dar cumplimiento a los protocolos y guías asistenciales, así como también al programa de capacitación e investigación en defectos congénitos y enfermedades raras.
- Dar lineamientos para la planificación de estándares de atención, coordinación de servicios, colaboración técnica e intercambio científico con otras instituciones.
- Instrumentar programas de rehabilitación que se definan de acuerdo a las disposiciones del MSP en coordinación con otros sectores dependientes de la Dirección Técnica de Salud y Gerencia de Prestaciones de Salud.
- Contribuir al diagnóstico precoz de anomalías fetales congénitas, a través de la Unidad de Medicina Embrio Fetal y Perinatal (Umefepe), según la normativa vigente.
- Evaluar y actualizar protocolos, guías clínicas y procedimientos de actuación en todos los servicios bajo su dependencia en coordinación con la Gerencia de Servicios Asistenciales, las otras gerencias técnicas del área u otras instituciones y organismos nacionales e internacionales, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad definidos.
- Realizar reuniones científicas de abordaje interdisciplinario involucrando a diferentes actores del equipo de salud.
- Supervisar la implementación de nuevas técnicas para prevención, pesquisa, diagnóstico, tratamiento, seguimiento, y rehabilitación de enfermedades.
- Supervisar la gestión de los servicios que se otorgan en las distintas unidades especializadas, Unidades de Atención Ambulatoria y de Internación, Umefepe y Laboratorio de Pesquisa Neonatal.
- Supervisar la gestión referida a la atención adecuada de los usuarios del Crenadecer, asegurando la continuidad del servicio, así como la referencia y contrareferencia con su prestador integral de salud.
- Brindar apoyo a las actividades de los Servicios de Laboratorio, garantizando que todos los niños nacidos en el país, cuenten con un diagnóstico temprano de aquellas enfermedades posibles de ser detectadas en la Pesquisa Neonatal.
- Colaborar en el proceso de definición del plan de capacitación que sustente el nivel técnico del sector.
- Controlar y evaluar los resultados de las unidades a su cargo para identificar desvíos y adaptar

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PÁG: 8
Versión del: 05/12/2024 11:03 hs	

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



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

o modificar los procesos de trabajo.

- Cumplir con toda otra actividad afín a su competencia que le sea encomendada por su jerarquía.

### Conocimientos específicos

#### • Formación curricular excluyente:

- Título de Doctor en Medicina expedido por Udelar o equivalente aprobado por el MEC y debidamente registrado en el MSP, e inscripto en el Colegio Médico del Uruguay.
- Posgrado en Gestión de Servicios de Salud expedido por UDELAR o equivalente aprobado por el MEC, debidamente registrado en el MSP.

#### • Se valorará conocimientos en:

- Postgrado, Maestría, Especializaciones.
- Metodologías de control de gestión de desarrollo o de administración de operación que permitan coordinar y controlar servicios internos del organismo y tercerizados.
- Normativa referente al Sistema Nacional Integrado de Salud, así como la relacionada al Banco de Previsión Social.
- Formación en enfermedades raras. Medicina basada en la evidencia. Tecnologías Sanitarias. Seguridad del paciente.
- Gestión Hospitalaria, servicios asistenciales y atención de usuarios/pacientes.
- Investigaciones, docencia. Publicaciones, participación en congresos.

### Grado de autonomía requerida

#### Definición del grado de autonomía

La ocupación requiere un grado de autonomía alto, que le permite priorizar sus propios objetivos y/o los de otros para alcanzar las metas propuestas aplicando las políticas y lineamientos del BPS. El trabajo es asignado en función de su especialidad, requiriendo una validación una vez que concluye.

### Grado de complejidad requerida

#### Definición del grado de complejidad de la ocupación

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

### Entorno de trabajo

Tareas de asistencia sanitaria

### Unidad a la que pertenece

**DTSALUD - Servicios Asistenciales -  
Crenadecer**

### Competencias

Competencia	Descripción grado desarrollo
Atención Ciudadana	Estudiar las demandas o sugerencias de las personas usuarias para satisfacer sus necesidades e implementar acciones de mejoras en el servicio mediante procedimientos ágiles y

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc

Nº. PÁG: 9

Versión del: 05/12/2024 11:03 hs

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07

	<p>herramientas accesibles.</p> <p>Dar respuesta ante situaciones críticas en la atención. Fomentar un relacionamiento empático y medir el grado de satisfacción de la ciudadanía a través de indicadores de gestión preestablecidos.</p>
<b>Trabajo en equipo</b>	<p>Identificar y asignar perfiles adecuados para conformar equipos con diversos puntos de vista y conocimientos, que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Construir y promover un ambiente de trabajo colaborativo que fomente el espíritu de equipo. Detectar conflictos o problemas de forma oportuna, mediando entre los involucrados.</p>
<b>Comunicación</b>	<p>Mantener comunicaciones productivas en los distintos ámbitos de trabajo tanto en sentido horizontal como vertical.</p> <p>Generar instancias de diálogo e intercambio de información en la organización y promover la escucha activa entre los involucrados.</p> <p>Definir los canales de comunicación a utilizar de acuerdo con el contexto e interlocutores.</p>
<b>Orientación a resultados</b>	<p>Planificar y coordinar los objetivos de las unidades a cargo para el logro de los resultados, definir los controles a efectuar y aplicar las acciones correctivas ante desvíos respecto a lo establecido.</p> <p>Asignar los recursos y establecer los indicadores de gestión para el logro de los objetivos.</p>
<b>Relacionamiento interpersonal</b>	<p>Generar nuevos contactos y mantener relaciones asertivas con equipos tanto internos como externos al organismo.</p> <p>Valorar y reconocer los aportes o críticas constructivas de otros e inspirar con su accionar el mismo comportamiento en quienes lo rodean.</p> <p>Mediar entre las partes y utilizar el diálogo como herramienta ante conflictos para lograr un acuerdo.</p>
<b>Flexibilidad</b>	<p>Promover e incentivar a su equipo de trabajo el desarrollo de las acciones necesarias, para brindar una respuesta adaptativa a los cambios.</p> <p>Percibir los cambios como una oportunidad de mejora e introducirlos para alcanzar los objetivos de la organización de manera eficiente.</p>
<b>Aprendizaje continuo</b>	<p>Estar actualizado con respecto a las nuevas tendencias en su ámbito de actuación.</p> <p>Facilitar a sus compañeros y colaboradores la adquisición de conocimientos y la participación en espacios de aprendizaje y actualización.</p>
<b>Toma de decisiones y resolución de problemas</b>	<p>Tomar decisiones tácticas, considerando el impacto de estas en término de recursos y procesos, desde una perspectiva integral de mediano y largo plazo.</p> <p>Integrar información de diferentes fuentes para tomar decisiones, definir lineamientos y poner en marcha acciones</p>



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

	contingentes ante situaciones imprevistas.
<b>Liderazgo</b>	Conducir diversos equipos de trabajo adaptando el estilo de liderazgo a sus características y fijar metas alineadas a la estrategia organizacional. Generar un clima de confianza brindando respaldo, fomentar prácticas que desarrollen equipos altamente motivados y comprometidos hacia la mejora continua.

Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc	Nº. PÁG: 11
	Versión del: 05/12/2024 11:03 hs

Modelo: DCAL-DL1999-04 Emitido por: Dpto. Calidad Fecha: 1999-07-07

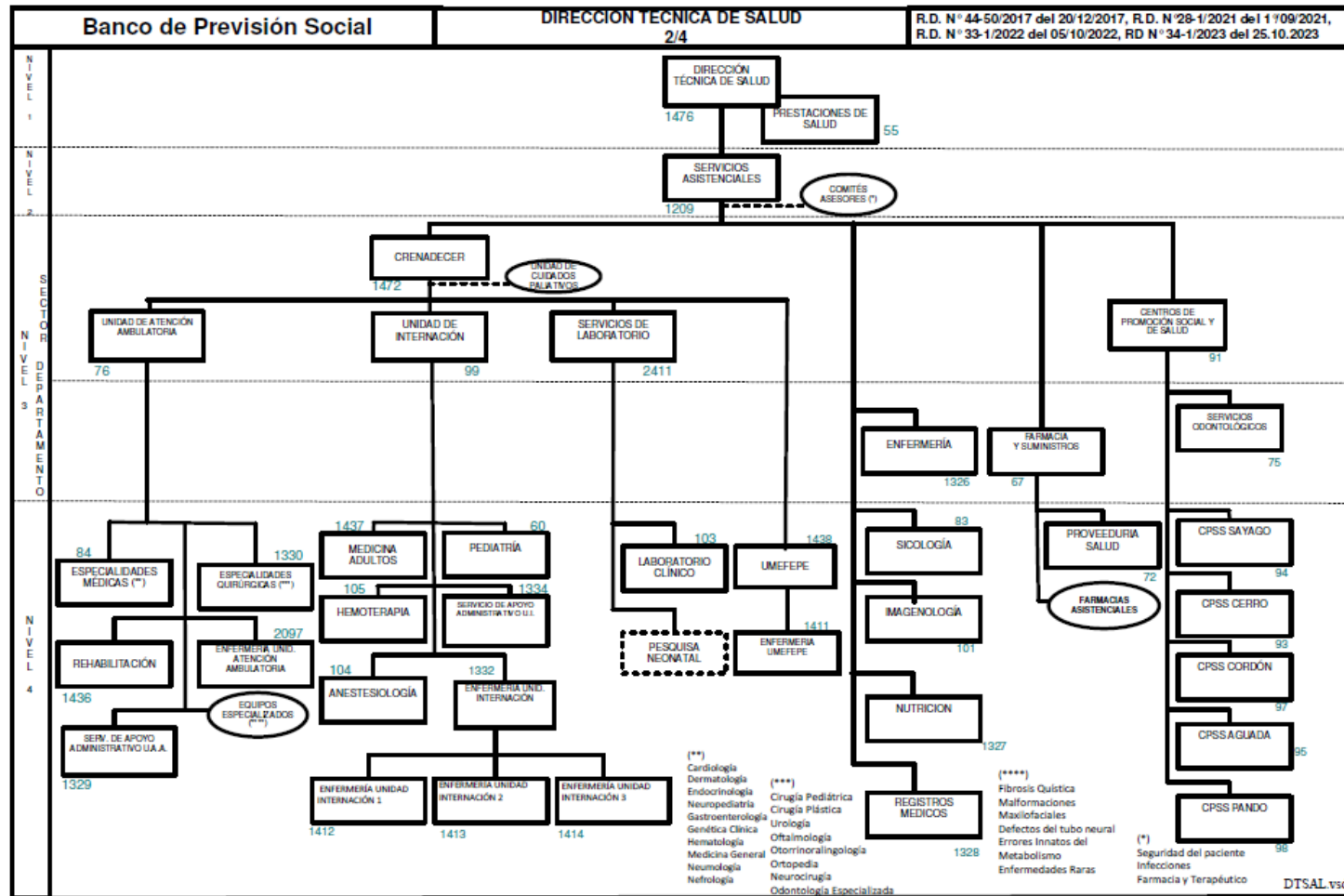


# Banco de Previsión Social

## GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

### SELECCIÓN Y DESARROLLO

### ANEXO II - ORGANIGRAMA



Archivo: Bases Gerente de Crenadecer CFP R21 2024 V5.doc Nº. PÁG: 12

Versión del: 05/12/2024 11:03 hs