



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

Documento de

BASES DE CONCURSO

PROFESIONAL I MÉDICO

PARA EVALUACIÓN DE LA INCAPACIDAD

CONTRATO DE FUNCIÓN PÚBLICA

Versión 01



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

ÍNDICE

I. PROCESO DE SELECCIÓN	3
1. Consideraciones Generales.....	3
2. Convocatoria y difusión.....	3
3. Requisitos excluyentes de los aspirantes.....	3
4. Inscripción – Comunicaciones - Notificaciones.....	3
5. Presentación de la documentación.....	4
6. Plazo y Modalidad de la Designación.....	5
7. Metodología.....	5
7.1. Prueba de Conocimientos.....	6
7.2. Evaluación de antecedentes.....	6
7.2.1. Formación no curricular.....	6
7.2.2. Experiencia Laboral.....	7
7.3. Evaluación Psicolaboral.....	7
7.4. Entrevista.....	7
8. Nómina de postulantes calificados.....	7
9. Designación y Asignación de destino.....	7
II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN	8
10. Integración.....	8
11. Fallos.....	8
ANEXO I - CUADRO DE VALORACIÓN.....	9
INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO.....	12
RESPONSABLES:.....	12



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

I. PROCESO DE SELECCIÓN

1. Consideraciones Generales

El Banco de Previsión Social, acorde con lo previsto por el artículo 1º Literales a y b de la Ley N° 16.127 de 07.08.1990 con la redacción dada por el artículo 11 de la Ley N° 17.930 de 19.12.2005, y demás normas modificativas, concordantes y complementarias, llama a concurso público y abierto en Montevideo para la provisión de hasta ocho puestos en régimen de contrato de función pública, de Profesional I Médico, a efectos de desempeñar funciones en las Unidades dependientes de la Dirección Técnica de Prestaciones – Gerencia Salud.

Denominación	Cantidad
Profesional I Médico	Hasta 7
Profesional I Médico Ley 19.122	Hasta 1

Dando cumplimiento a la Ley 19.122 de fecha 21.08.2013 y Decreto del Poder Ejecutivo Nro. 144/2014 del 22.05.2014 se asignará 1 cupo para cubrir con personas afrodescendientes. Si dicho cupo no pudiera ser cubierto, el mismo se destinará al grupo general.

2. Convocatoria y 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 ONSC, y en la página Web del Instituto de forma tal que asegure su conocimiento por parte de los interesados.

Las Bases y los formularios estarán a disposición de los postulantes a través de:

- ◆ www.bps.gub.uy – “Concursos Externos”

3. Requisitos excluyentes de los aspirantes

- 3.1 - Ser ciudadano natural, o tener no menos de 3 años de ciudadanía legal
- 3.2 - Tener aptitud física certificada mediante el Carné de Salud de acuerdo a la normativa vigente
- 3.3 - Los postulantes podrán tener hasta 45 años a la fecha de cierre del período de inscripción.
- 3.4 - Al momento del ingreso el aspirante no deberá desempeñar funciones remuneradas en la Administración Pública, excepto docencia y demás casos que la Ley habilita.
- 3.5 - A la fecha de cierre del período de inscripción deberán poseer título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UDELAR, o equivalente de Universidades Privadas reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura, debidamente registrado en el Ministerio de Salud Pública.
- 3.6 - Constancia de inscripción en el Colegio Médico del Uruguay.

4. Inscripción – Comunicaciones - Notificaciones

Las inscripciones y comunicaciones se realizarán a través de la página Web del B.P.S. (www.bps.gub.uy), donde se deberá completar la información requerida. Los postulantes deberán optar inscribirse para:



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

- Montevideo grupo general
- Montevideo cupo afrodescendientes.

Si las inscripciones superan las siguientes postulaciones, se efectuará un ordenamiento aleatorio ante Escribano Público:

- 140 para Profesional I Médico
- 20 para Profesional I Médico Ley 19.122

Aquellos interesados que se encuentren realizando actividades para el BPS con una antigüedad no inferior a un año, o lo hayan hecho en los últimos 4 años con un mínimo de 1 año de actividad en calidad de suplentes, destajistas, pasantes o becarios del Organismo o sean funcionarios, se encuentran eximidos de participar en el ordenamiento aleatorio. Esta participación no afecta el cupo de inscripciones externas.

Será de estricta responsabilidad de los postulantes informarse de cada etapa del concurso en la página Web del Instituto.

5. Presentación de la documentación

Los postulantes convocados que se encuentren calificados según el perfil definido Anexo II, deberán presentar ante la Unidad Reclutamiento, Selección y Promoción dependiente de Gerencia de Recursos Humanos en fecha a comunicar, los siguientes recaudos:

- ◆ Cédula de Identidad y fotocopia
- ◆ Credencial Cívica y fotocopia
- ◆ Solicitud de inscripción
- ◆ Original y fotocopia del Título Doctor en Medicina expedido o revalidado por UDELAR, o equivalente de Universidades Privadas reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura, debidamente registrado en el Ministerio de Salud Pública
- ◆ Formación no curricular
- ◆ En caso de poseer la experiencia laboral requerida en el perfil, deberá presentar constancia que avale la misma.

El postulante declarará en los formularios, los conceptos establecidos según corresponda, debiendo adjuntar la documentación probatoria¹ en fotocopias (numeradas correlativamente), las que serán chequeadas contra los originales en el momento de su presentación, el no cumplimiento de este requisito hará que la misma no sea considerada para su valoración.

Será responsabilidad del concursante la veracidad de los datos aportados, la inexactitud de la información será causal de eliminación del proceso.

La inscripción estará sujeta a la ratificación correspondiente por el Tribunal actuante.

¹ En los casos que se aporte documentación probatoria de la información declarada, se deberá establecer, en la columna del formulario donde se detalla la misma, el Número del folio que corresponde.



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

La información aportada por el postulante tendrá carácter de Declaración Jurada, y los alcances del Art. 239 del Código Penal.²

6. Plazo y Modalidad de la Designación

Los seleccionados serán contratados, en el marco de las Leyes citadas en el Numeral 1.

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 237/2006 de 26.07.2006.³

Régimen horario: 40 horas semanales.

En los casos en que los postulantes designados deban prestar funciones fuera de su zona de residencia, el hecho no implicará, en ningún caso, el derecho al cobro de viáticos o de cualquier otra compensación adicional.

Remuneraciones:

Contratado: sueldo básico mensual de \$ 79.685, Prima por Alimentación \$ 10.491 a los que se les adicionarán los beneficios sociales que correspondan y Premio por Cumplimiento de Metas (partida variable abonada en 2 oportunidades en el año).

7. Metodología

A efectos de la selección correspondiente, se realizarán las siguientes Etapas, las cuales son obligatorias para continuar con el proceso de concurso:

- ◆ Etapa 1: Prueba de Conocimientos

La etapa 1 será de carácter eliminatorio, debiendo alcanzar el mínimo del 60% del puntaje asignado a la misma.

- ◆ Etapa 2: Evaluación de Antecedentes
- ◆ Etapa 3: Evaluación Psicolaboral
- ◆ Etapa 4: Entrevista

² Art. 239. (Falsificación ideológica por un particular) – “El que con motivo del otorgamiento de un documento público ante un funcionario público, prestaré una declaración falsa sobre su identidad o estado o cualquier otra circunstancia de hecho, será castigado con 3 a 24 meses de prisión”.-

³ 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 Cargo.

Con anticipación no inferior a 30 días del vencimiento del término establecido, el superior respectivo deberá elevar un informe sobre la actuación del funcionario con recomendación expresa del mantenimiento o no de la relación funcional. Este plazo no será prorrogable.



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

7.1. Prueba de Conocimientos

Es responsabilidad del Tribunal interviniente el diseño, administración y evaluación de la prueba, así como la sugerencia del material de estudio.

Se calificarán reservando la identidad del concursante, a cuyos efectos se dispondrán los métodos de estilo.

Puntaje Máximo	Hasta 50 puntos
Puntaje Mínimo	Hasta 30 puntos

7.2. Evaluación de antecedentes

7.2.1. Formación no curricular

Comprende los cursos realizados, que contribuyan directa o indirectamente el mejor desempeño de la función que se concursa. Se valorarán según la duración y la vinculación con la función, teniendo en cuenta que los certificados respectivos deben acreditar la condición de asistente, con evaluación y/o aprobación, si correspondiere, de no constar dichas certificaciones se considerará la de menor valor.

Los cursos de apoyo que se vinculan a las competencias de las habilidades del perfil se valorarán hasta un 75 % del valor adjudicado a los cursos específicos, salvo en aquellos casos en que tengan una vinculación directa con la función para la que se concursa. En los casos de los cursos específicos son los que se vinculan al conocimiento necesario para el cargo concursado.

Tabla de Puntajes

Duración en horas	C/Asistencia	C/Evaluación
De 12 a 50 horas	Hasta 2.50	Hasta 3.75
De 51 a 70 horas	3.25	5.00
De 71 a 90 horas	4.00	6.00
De 91 a 120 horas	4.75	7.00
De 121 a 150 horas	5.25	8.00
De 151 a 200 horas	6.00	9.00
Más de 200 horas	6.75	10.00

Los cursos con una duración menor a 12 horas no serán valorados, ni tampoco serán validados aquellos cuyos certificados no especifiquen carga horaria o no se adjunte acreditación de dicha carga emitida por la Organización que dictó el curso.

Puntaje Máximo	Hasta 10 Puntos
----------------	-----------------



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

7.2.2. Experiencia Laboral

Se valorará la experiencia laboral relacionada con el puesto para el cual se concursa, así como la experiencia docente en la Escuela Universitaria de Tecnología Médica.

Aquellos postulantes que se hayan desempeñado como suplentes en la Gerencia Salud del BPS, según art. 16 de la R.D. N° 42-17/2006 del 22.11.2006, se les asignará 2 puntos del total de este ítem.

Puntaje Máximo	Hasta 10 puntos
----------------	-----------------

7.3. 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 adecuación al mismo.

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

7.4. Entrevista

Se entrevistará a los postulantes a los fines de complementar la información obtenida en las Etapas anteriores y en aquellos aspectos que el Tribunal considere relevante.

Puntaje Máximo	Hasta 10 puntos
----------------	-----------------

8. Nómina de postulantes calificados

A los efectos de determinar la nómina final de los aspirantes calificados, se considerará la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los factores evaluados, requiriéndose como mínimo de aprobación el 60% del total del puntaje, estableciéndose dos rankings (uno para el grupo general y otro para afrodescendientes). En caso de igualdad de puntaje entre los aspirantes, se ordenará la definición de su lugar en el ranking de acuerdo a quién haya obtenido mayor puntaje en la prueba de conocimientos.

9. Designación y Asignación de destino

El postulante será designado por Directorio para cumplir las funciones en el puesto objeto del llamado de acuerdo al orden de prelación establecido en el ranking final del concurso. No obstante, si dentro del plazo de los 36 meses siguientes a la fecha de homologación del concurso, se produjeran nuevas vacantes de este perfil, cualquiera sea la causa de las mismas, se podrá realizar el nombramiento del concursante que continúa en el ranking del concurso.

Dichos ingresos se irán convocando de acuerdo a las necesidades del Organismo.

Asimismo se les recabará la conformidad expresa de integrar la nómina de suplentes de la Gerencia Salud, que se podrá aplicar para la provisión de puestos según las necesidades del Organismo, a partir de la Resolución de Designación.

Dicha nómina de suplentes se regirá en todos sus términos por el Reglamento aprobado por R.D. 42-17/2006 de fecha 22/11/2006. Estar incluido en la nómina referida, no obliga al BPS a realizar convocatorias.



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

II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN

La evaluación de los concursantes con relación al perfil estará a cargo del Tribunal de Concurso, ajustándose al “Reglamento de Actuación para los Tribunales de Concursos” aprobado por RD N° 40-6/2012 de fecha 5/12/2012.

10. Integración

El Tribunal de Evaluación estará integrado por 3 miembros titulares uno de los cuales lo presidirá, y dos suplentes como mínimo, designados por Directorio. Tanto titulares como suplentes podrán actuar en todas las instancias del concurso.

La Gerencia de Selección y Desarrollo será responsable de proporcionar la asistencia técnica que el Tribunal requiera.

11. Fallos

El Tribunal de Evaluación deberá efectuar un informe detallado estableciendo los criterios de valoración que se aplicaron en las diferentes etapas del proceso. Asimismo deberá efectuar una valoración de los resultados finales informando si – a su juicio – entre los aspirantes se pueden seleccionar personas que se adecuen al perfil y condiciones del puesto que se concursa, teniendo la facultad, en su caso, de declarar desierto el concurso.

El Tribunal está facultado - en cualquier instancia - para solicitar información o documentación ampliatoria, así como admitir otros medios de prueba, cuya idoneidad quedará a juicio de sus integrantes.

Asimismo podrá requerir los asesoramientos y habilitar los procedimientos que entienda necesarios para el cumplimiento de sus cometidos.

Los fallos serán inapelables y constituirán un asesoramiento para el Directorio, el cual podrá por razones fundadas y mediante votación especial, adoptar las decisiones que estime más convenientes para la Institución.



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

ANEXO I - CUADRO DE VALORACIÓN

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
		Mínimo	Máximo
1) Prueba de Conocimientos (Eliminatoria)		30	50
2) Evaluación de Antecedentes	Formación no curricular		10
	Experiencia Laboral		10
3) Evaluación Psicolaboral			20
4) Entrevista			10
PUNTAJE TOTAL		Mínimo	Máximo
		60	100



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

ANEXO II - PERFIL

DIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESTACIONES	GERENCIA SALUD
DENOMINACIÓN: Profesional I Médico	
<p>1. OBJETIVO: Realizar la evaluación de la incapacidad laboral que presentan los beneficiarios de jubilación por incapacidad, pensión por invalidez, y de aquellos trabajadores amparados a los seguros por enfermedad.</p>	
<p>2. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES:</p> <p>2.1. PLANIFICACIÓN: Incluye responsabilidad de programación sobre el puesto en plazos cortos.</p> <p>2.2. DIRECCIÓN: No incluye tareas de dirección y/o supervisión.</p> <p>2.3. EJECUCIÓN: Las tareas son de mediana complejidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar en juntas médicas para realizar la evaluación clínica de los beneficiarios de jubilación por incapacidad, pensiones por invalidez o trabajadores activos que se encuentran en el seguro de enfermedad, en base a los antecedentes médicos, exámenes paraclínicos y exámenes físicos. - Realizar la certificación médica de trabajadores con incapacidad laboral temporal, en caso de requerirse. - Realizar pericias médicas para la determinación de la incapacidad de solicitantes de jubilación por incapacidad, pensiones invalidez o trabajadores activos que se encuentran en el seguro de enfermedad. - Determinar el grado de incapacidad que presentan los beneficiarios de acuerdo al Baremo vigente. - Registrar en la Historia Clínica y otros sistemas de información dispuestos a tales fines. - Disponer de interconsultas con especialistas. - Administrar el uso adecuado de los recursos materiales en el desempeño de su función. - Cumplir las normas y reglamentos establecidos en la Institución y en el servicio donde se desempeña. - Cumplir con toda otra actividad afín que le sea encomendada por sus jerarquías. <p>2.4. CONTROL: Incluye tareas de control, evaluación de procedimientos y resultados del trabajo propio.</p>	
<p>3. REQUISITOS:²</p> <p>3.1. EDUCACIÓN FORMAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Título de Doctor en Medicina expedido por la Universidad de la República o títulos equivalentes de Universidades Privadas reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura, y debidamente registrado en el Ministerio de Salud Pública. (Excluyente) - Se valorará poseer postgrado en Salud Ocupacional. <p>3.2. EXPERIENCIA LABORAL: Se valorará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La experiencia laboral relacionada con el puesto para el cual se concursa. <p>3.3. CONOCIMIENTOS:³</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muy buenos, sobre las prácticas profesionales de su especialidad. - Muy buenos sobre las normas legales, reglamentarias del MSP que regulan el área relacionada con su actividad. - Muy buenos sobre atención de usuarios / pacientes. - Muy buenos sobre las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de prestaciones asistenciales que brinda el Organismo en las diferentes ramas. - Muy buenos sobre trabajo en equipo. - Buenos sobre las normas legales y reglamentarias que regulan la actuación administrativa en el BPS. - Buenos sobre las normas de conducta en la función pública. - Buenos de ofimática (Windows, Word, Excel y Outlook). - Buenos sobre evaluación de resultados. <p>3.4. RASGOS PERSONALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buen nivel atencional - Trabajo bajo presión 	

² Los requisitos son no excluyentes, excepto que se explicita lo contrario.

³ Muy buenos: Conocimientos que le permitan resolver situaciones complejas y/o específicas (analiza y define).
 Buenos: Conocimientos que permitan resolver problemas de mediana complejidad (adapta y aplica).
 Básicos: Conocimientos que le permitan resolver problemas sencillos y programados.



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

- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Buena comunicación
- Buen relacionamiento interpersonal
- Empatía
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Estabilidad emocional
- Actitud ética
- Responsabilidad



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

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Oscar Acuña• Elizabeth Chaves• Germán Anselmo	<ul style="list-style-type: none">• Ana Papuy• Cristina Tealde

RESPONSABLES:

- ◆ **Aprobación:** Gerencia General y Directorio
- ◆ **Coordinación y Revisión:** Gerencia de Recursos Humanos
- ◆ **Ejecución del Concurso:** Gerencia de Selección y Desarrollo



R.D. N° 30-16/2017.-

Montevideo, 13 de setiembre de 2017.-

**BASES DE CONCURSO PROFESIONAL I
MÉDICO PARA EVALUACIÓN DE LA
INCAPACIDAD
Aprobación.-**

RRHH/3148

VISTO: las necesidades del Banco de Previsión Social de cubrir ocho puestos en régimen de contrato de función pública, de Profesional I Médico;

RESULTANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos elaboró el documento “Bases Concurso Profesional I Médico para Evaluación de la Incapacidad”, a efectos de desempeñar funciones en las Unidades dependientes de la Dirección Técnica de Prestaciones - Gerencia Salud;

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 PROFESIONAL I MÉDICO PARA EVALUACIÓN DE LA INCAPACIDAD”, ESCALAFÓN A, GRADO 013, 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 A SUS EFECTOS.-

EDUARDO GIORGI BONINI
Secretario General
pm/sp

HEBER GALLI
Presidente