



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Documento de

BASES DE CONCURSO

PROFESIONAL I MÉDICO
NEUMÓLOGO

CONTRATO DE FUNCIÓN PÚBLICA

Versión 01



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

ÍNDICE

I. PROCESO DE SELECCIÓN	3
1. <i>Consideraciones Generales</i>	3
2. <i>Convocatoria y difusión</i>	3
3. <i>Requisitos de los aspirantes</i>	3
4. <i>Inscripción – Comunicaciones - Notificaciones</i>	4
5. <i>Presentación de la documentación</i>	4
6. <i>Plazo y Modalidad de la Designación</i>	5
7. <i>Metodología</i>	5
7.1. <i>Prueba de Conocimientos</i>	6
7.2. <i>Evaluación de antecedentes</i>	6
7.2.1. <i>Formación no curricular</i>	6
7.2.2. <i>Experiencia Laboral</i>	7
7.3. <i>Evaluación Psicolaboral</i>	7
7.4. <i>Entrevista</i>	7
8. <i>Nómina de postulantes calificados</i>	7
9. <i>Designación y Asignación de destino</i>	7
II. TRIBUNAL DE EVALUACIÓN	8
10. <i>Integración</i>	8
11. <i>Fallos</i>	8
ANEXO I - CUADRO DE VALORACIÓN	9
ANEXO II - PERFIL	10
INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO	18
RESPONSABLES:	18



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 por el artículo 1° 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 2 puestos en régimen de contrato de función pública de Profesional I Médico, Escalafón "A", Grado 013, para desempeñarse en el Centro de Referencia Nacional de Defectos Congénitos y Enfermedades Raras (CRENADECER) dependientes de la Dirección Técnica de Prestaciones – Gerencia Salud, en la ciudad de Montevideo.

A continuación se detallan los títulos que se requieren:

- a. Médico - Especialista en Neumología Pediátrica
- b. Médico - Especialista en Neumología de Adultos

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 Concurso de la ONSC y en la página Web del Organismo, 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 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 según la normativa vigente
- 3.3 - Los postulantes podrán tener hasta 50 años a la fecha de cierre del período de inscripción, exceptuándose de este requisito a aquellos aspirantes que cumplen actualmente actividades como destajistas, pasantes, becarios o suplentes y que hubieran ingresado al BPS con anterioridad a la fecha de aprobación de estas bases.
- 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 Universidad de la República (UDELAR), o equivalente de otras Universidades Privadas reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), debidamente registrado en el Ministerio de Salud Pública (MSP) **(Excluyente)**;
 - ◆ Título de la especialidad o constancia, según corresponda **(Excluyente)**:
 - a) Neumología Pediátrica:
Título de Especialista en Pediatría expedido por la UDELAR o equivalente de otras Universidades Privadas reconocido por el MEC y título de Especialista



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO

en Neumología Infantil expedido por la Escuela de Graduados de la UDELAR, o título equivalente de Universidades Privadas reconocido por el MEC y debidamente registrado en el MSP.

- b) Neumología de adultos:
Título de Especialista en Neumología expedido por la Escuela de Graduados de la UDELAR, o título equivalente de Universidades Privadas reconocido por el MEC y debidamente registrado en el MSP.

- ◆ Se valorará experiencia demostrada en Fibrosis Quística.

3.6 - Constancia de inscripción en el Colegio Médico del Uruguay.

3.7 - No haber sido destituido previamente de un organismo público en los términos del artículo 4° de la ley 18.172 de 31.08.07 en redacción dada por el artículo 10 de la ley 19.149 de 24.10.13.

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.

Si las inscripciones superan las 20 postulaciones para cada una de las vacantes, se efectuará un ordenamiento aleatorio ante Escribano Público.

Aquellos interesados que se encuentren realizando actividades para el BPS con una antigüedad no inferior a 1 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 Organismo.

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
- ◆ Credencial Cívica
- ◆ Título Doctor en Medicina expedido o revalidado por Universidad de la República, o equivalente de Universidades Privadas reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura, debidamente registrado en el Ministerio de Salud Pública.
- ◆ Constancias de formación no curricular
- ◆ Constancia que avale la experiencia laboral.

El postulante declarará en los formularios, los conceptos establecidos según corresponda, debiendo adjuntar la documentación probatoria. El no cumplimiento de este requisito hará que esta no sea considerada para su valoración. Al momento de su ingreso, será validado lo declarado contra los originales.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.

La información aportada por el postulante tendrá carácter de Declaración Jurada, y los alcances del Art. 239 del Código Penal.¹

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 26.07.2006.²

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 \$ 111.923, prestación por alimentación \$ 15.007 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

¹ 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.

² Art. 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. Los responsables omisos en el cumplimiento de la emisión de los informes de evaluación precedentes, incurrirán en falta administrativa.



Banco de Previsión Social
GERENCIA 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 concurra. Se valorarán según la duración y la vinculación con la función, teniendo en cuenta que los certificados respectivos deben acreditar la condición de 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 concurra. 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 dicto el curso.

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

7.2.2. Experiencia Laboral

Se valorará la experiencia laboral relacionada con el puesto para el cual se concursará.

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 relevantes.

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. 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 psicolaboral. De persistir el empate entre los aspirantes, la definición de su lugar en el ranking será por sorteo.

9. Designación y Asignación de destino

Los postulantes serán designados 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 24 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 registrará 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 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 Concursos Internos" aprobado por RD N° 10-1/2018 de fecha 11/04/2018 y modificativas.

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 concursara, 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 el Organismo.



Banco de Previsión Social
GERENCIA 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 DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

ANEXO II - PERFIL

EXPERTO
MÉDICO NEUMÓLOGO



Objetivo de la ocupación

Realizar el diagnóstico y asistencia, en el ambulatorio como en la internación, a pacientes del Crenadecer en la especialidad Neumología de adultos. Actuar en carácter de consultante dentro del ámbito de la Gerencia de Salud respecto a temas de su especialidad.

Principales funciones

- Realizar la evaluación diagnóstica, la atención ambulatoria, tratamiento y seguimiento en consultorios.
- Atender a pacientes internados en sanatorios y realizar las guardias asignadas.
- Registrar en la historia clínica de los usuarios bajo su responsabilidad, todos los datos correspondientes a la evolución y prescripción médica.
- 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
 Comunicación y coordinación
 Gestión del Aprendizaje
 Orientación a la ciudadanía
 Relacionamiento Interpersonal
 Adaptabilidad

Conocimientos específicos

- **Formación curricular excluyente:** A) 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.
 B) Título de Especialista en Neumología expedido por la Escuela de Graduados de la Udelar, o título equivalente de Universidades Privadas reconocido por el MEC y debidamente registrado en el MSP.
- **Se valorará conocimientos en:**
 - Nuevas prácticas de su profesión.
 - Normas legales y reglamentarias del MSP que los regulan.
 - Servicios asistenciales y atención de usuarios/pacientes.
 - Normativa que regula los servicios y las prestaciones de Salud del BPS.
 - Normativa que regula la actuación administrativa.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.

Entorno de trabajo	Tareas de asistencia sanitaria
--------------------	--------------------------------

Unidad a la que pertenece	GSAL - UNIDAD DE ATENCIÓN AMBULATORIA 84 Especialidades Médicas
---------------------------	--

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.	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.
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, verificando la comprensión de quien recibe el mensaje, asegurando su confidencialidad. Demostrar una actitud de escucha activa que favorezca la interpretación de mensajes complejos. 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>	3	<p>Intercambiar opiniones o abordar el análisis de una situación. Proponer instancias de intercambio y colaboración a través de distintas acciones con la finalidad de lograr objetivos comunes y/o compartidos.</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>	2	<p>Tomar decisiones, con adecuado compromiso en la aplicación y búsqueda de alternativas en distintas situaciones. Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en el desarrollo de la ocupación.</p>
<p>Gestión del aprendizaje: Demostrar interés y apertura al aprendizaje y mantenerse actualizado en forma permanente. Implica desde compartir hasta socializar conocimientos y aprender de otros en forma colaborativa.</p>	3	<p>Demostrar iniciativa para capacitarse, para desarrollarse con solvencia técnica en su área de actuación. Demostrar inquietud por estar actualizado y capacitado para su desarrollo. Compartir conocimiento útil con los demás.</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, implementando respuestas pertinentes con el perfil del usuario, según los estándares de calidad del servicio. Analizar y proponer mejoras en los procesos del servicio de acuerdo con la normativa vigente.</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>	2	<p>Establecer y mantener buenas relaciones interpersonales, integrándose activamente a grupos y utilizando en forma adecuada su capacidad de empatía y cordialidad. Poder expresar las opiniones con claridad y autocontrol, demostrando confianza compartiendo información. Valorar las ideas y experiencias de otros,</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		considerándolas contribuciones oportunas. Solicitar apoyo o asesoramiento para el desarrollo del trabajo y nuevas tareas. Colaborar con los demás sin necesidad de que se le requiera.
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.	3	Analizar situaciones complejas que incluyan múltiples variables o relaciones de causa – efecto, manteniendo una atención sostenida en las tareas que realiza. Identificar y consultar a fuentes de información relevantes para analizar un tema o entregar soluciones. Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación. Analizar el impacto en los procesos dentro del ámbito de su control.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

EXPERTO MÉDICO
NEUMÓLOGO PEDIÁTRICO



Objetivo de la ocupación

Realizar el diagnóstico y asistencia, en el ambulatorio como en la internación, a pacientes del Crenadecer en la especialidad Neumología pediátrica. Actuar en carácter de consultante dentro del ámbito de la Gerencia de Salud respecto a temas de su especialidad.

Principales funciones

- Realizar la evaluación diagnóstica, la atención ambulatoria, tratamiento y seguimiento en consultorios.
- Atender a pacientes internados en sanatorios y realizar las guardias asignadas.
- Registrar en la historia clínica de los usuarios bajo su responsabilidad, todos los datos correspondientes a la evolución y prescripción médica.
- 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

Comunicación y coordinación

Gestión del Aprendizaje

Orientación a la ciudadanía

Relacionamiento Interpersonal

Adaptabilidad

Conocimientos específicos

• **Formación curricular excluyente:** A) 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.

B) Título de Especialista en Neumología Pediátrica expedido por la Escuela de Graduados de la Udelar, o título equivalente de Universidades Privadas reconocido por el MEC y debidamente registrado en el MSP.

• **Se valorará conocimientos en:**

- Nuevas prácticas de su profesión.
- Normas legales y reglamentarias del MSP que los regulan.
- Servicios asistenciales y atención de usuarios/pacientes.
- Normativa que regula los servicios y las prestaciones de Salud del BPS.
- Normativa que regula la actuación administrativa.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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.

Entorno de trabajo	Tareas de asistencia sanitaria
--------------------	--------------------------------

Unidad a la que pertenece	GSAL - UNIDAD DE ATENCIÓN AMBULATORIA 84 Especialidades Médicas
---------------------------	--

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.	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.
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, verificando la comprensión de quien recibe el mensaje, asegurando su confidencialidad. Demostrar una actitud de escucha activa que favorezca la interpretación de mensajes complejos. 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>	3	<p>Intercambiar opiniones o abordar el análisis de una situación. Proponer instancias de intercambio y colaboración a través de distintas acciones con la finalidad de lograr objetivos comunes y/o compartidos.</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>	2	<p>Tomar decisiones, con adecuado compromiso en la aplicación y búsqueda de alternativas en distintas situaciones. Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en el desarrollo de la ocupación.</p>
<p>Gestión del aprendizaje: Demostrar interés y apertura al aprendizaje y mantenerse actualizado en forma permanente. Implica desde compartir hasta socializar conocimientos y aprender de otros en forma colaborativa.</p>	3	<p>Demostrar iniciativa para capacitarse, para desarrollarse con solvencia técnica en su área de actuación. Demostrar inquietud por estar actualizado y capacitado para su desarrollo. Compartir conocimiento útil con los demás.</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, implementando respuestas pertinentes con el perfil del usuario, según los estándares de calidad del servicio. Analizar y proponer mejoras en los procesos del servicio de acuerdo con la normativa vigente.</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. Anticipar las necesidades de los demás y brindar apoyo para el logro de los objetivos, generando un clima de trabajo armónico. Promover adecuada actitud ante situaciones estresantes, manteniendo un estado de</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

		serenidad aún en situaciones adversas.
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.	3	Analizar situaciones complejas que incluyan múltiples variables o relaciones de causa – efecto, manteniendo una atención sostenida en las tareas que realiza. Identificar y consultar a fuentes de información relevantes para analizar un tema o entregar soluciones. Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación. Analizar el impacto en los procesos dentro del ámbito de su control.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Ana Papuy• Verónica Nieto• Ana Cecilia Marrero	<ul style="list-style-type: none">• Roberto Picovsky• Cecilia Queijo

RESPONSABLES:

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



R.D. N° 11-4/2022.-

Montevideo, 27 de abril de 2022.-

**BASES DE CONCURSO PROFESIONAL I
MÉDICO CFP ESCALAFÓN A, GRADO 013
Aprobación.-**

RRHH/2838

VISTO: la necesidad del Banco de Previsión Social de cubrir dos puestos en régimen de contrato de función pública de Profesional I Médico con especialidad en Neumología, para desempeñar funciones en el Centro de Referencia Nacional de Defectos Congénitos y Enfermedades Raras (CRENADECER) dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones - Gerencia Prestaciones de Salud;

RESULTANDO: que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de Gerencia de Recursos Humanos eleva el documento Bases de Concurso Profesional I Médico Neumólogo;

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 NEUMÓLOGO, ESCALAFÓN A, GRADO 013, QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-
- 2º) COMUNÍQUESE A LA GERENCIA GENERAL, A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE PRESTACIONES (GERENCIA PRESTACIONES DE SALUD), A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FINES QUE LE COMPETEN.-

**OMAR MAURENTE
Prosecretario General**

**ALFREDO CABRERA
Presidente**

ja/ev