



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Documento de

BASES DE CONCURSO
PROFESIONAL I MÉDICO

Versión 02



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

INDICE

I) PROCESO DE SELECCIÓN 3

- 1. CONSIDERACIONES GENERALES 3
- 2. CONVOCATORIA Y DIFUSIÓN 3
- 3. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES 3
- 4. INSCRIPCIÓN – COMUNICACIONES - NOTIFICACIONES 4
- 5. PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN 4
- 6. PLAZO Y MODALIDAD DE LA DESIGNACIÓN 5
- 7. METODOLOGÍA 5
- 7.1 EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES 5
- 7.1.1 FORMACIÓN NO CURRICULAR 5
- 7.1.2 EXPERIENCIA LABORAL 6
- 7.2 EVALUACIÓN PSICOLABORAL 6
- 7.3 ENTREVISTA 6
- 8. NÓMINA DE POSTULANTES CALIFICADOS 7
- 9. DESIGNACIÓN Y ASIGNACIÓN DE DESTINO 7

II) TRIBUNAL DE EVALUACIÓN 8

- 1. Integración 8
- 2. Fallos 8



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 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 12 puestos en régimen de contrato de función pública de Profesional I Médico, Escalafón "A", Grado 013, para desempeñarse en Unidades dependientes de la Dirección Técnica de Prestaciones - Gerencia Prestaciones de Salud, en la ciudad de Montevideo.

Denominación	Cantidad
Profesional I Médico	Hasta 9
Profesional I Médico Ley 18.651	Hasta 1
Profesional I Médico Ley 19.122	Hasta 1
Profesional I Médico Ley 19.684	Hasta 1

Dando cumplimiento a la Ley 18.651 de fecha 19.02.2010 y Decreto del Poder Ejecutivo N°79/014 del 28.03.2014 se asignará 1 cupo para cubrir con personas con discapacidad. El ingreso por dicha Ley, es en calidad de presupuestado.

Dando cumplimiento a la Ley 19.122 de fecha 21.08.2013 y Decreto del Poder Ejecutivo N°144/014 del 22.05.2014 se asignará 1 cupo para cubrir con personas afrodescendientes.

Dando cumplimiento a la Ley 19.684 de fecha 26.10.2018 y Decreto del Poder Ejecutivo N°104/019 del 29.04.2019 se asignará 1 cupo para cubrir con personas trans.

Si los cupos para las citadas leyes no pudieran ser cubiertos, se destinarán 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 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.



Banco de Previsión Social GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN Y DESARROLLO

- 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).
- 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 4º 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.
- 3.8 - Para postulantes al amparo de la Ley 18.651 es requisito encontrarse inscripto en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, con una vigencia máxima de 2 años.
- 3.9 - Para postulantes al amparo de la Ley 19.684 es requisito haber realizado o iniciado el proceso de adecuación de nombre o sexo en documentos identificatorios, o haber solicitado la Tarjeta Uruguay Social Trans.

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 60 postulaciones, 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.

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 en el Anexo II, deberán presentar ante la Unidad Reclutamiento, Selección y Promoción dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos, en fecha a comunicar, los siguientes recaudos:

- Cédula de Identidad
- Credencial Cívica
- Título de 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.
- Requisitos leyes especiales mencionados en el literal 3, de corresponder.

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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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 dicto el curso.

7.1.2 Experiencia Laboral

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

7.2 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.

7.3 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.

CUADRO DE VALORACIÓN

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
1) Evaluación de Antecedentes	Formación no curricular		20
	Experiencia Laboral		20
2) Evaluación Psicolaboral			30
3) Entrevista			30
PUNTAJE TOTAL		Mínimo	Máximo
		60	100



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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 cuatro ranking: uno para el grupo general, uno para personas con discapacidad, uno para personas afrodescendientes y otro para personas trans. En caso de igualdad de puntaje entre los aspirantes se definirá su lugar en el ranking por sorteo ante escribano público.

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 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.



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.

1. 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.

2. 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 concursará, 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.

INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCURSO

Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Ana Alvariza• Jeannette Correa• Raúl Santos	<ul style="list-style-type: none">• Santiago Elverdín• Julia Barreiro



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

ANEXO I - PERFIL

ESPECIALISTA
MEDICINA GENERAL



Objetivo de la ocupación

Realizar la asistencia a usuarios de la Gerencia de Salud para diagnóstico, tratamiento, valoración, seguimiento y derivación en caso de corresponder.

Principales funciones

- Realizar la evaluación diagnóstica, la atención ambulatoria, tratamiento, seguimiento en consultorios y derivación a médico especialista.
- 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.
- Realizar valoración en base a la información de la documentación médica disponible de incapacidad laboral y otras.
- 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:** título de Doctor en Medicina expedido por UdelaR, o equivalente reconocido por el MEC, registrado en el MSP e inscripto en el CMU.
- **Se valorará conocimientos en:**
 - Nuevas prácticas de su profesión.
 - Servicios asistenciales y atención de usuarios/pacientes.

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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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	Trabajo de oficina - Asistencia sanitaria
---------------------------	---

Unidad a la que pertenece	Gerencia Prestaciones de Salud
----------------------------------	--------------------------------

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.
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.	3	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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Realizar acciones conjuntas y coordinadas, respetando las especificidades de los diferentes ámbitos y actores.		
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.	3	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.
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.	3	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.
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.	3	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.
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.	3	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 las situaciones estresantes, manteniendo un estado de 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	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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

alternativas para resolverlo, proponiendo soluciones viables y fundamentadas, en base al marco normativo y ética institucional.		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.
---	--	--



R.D. N° 22-4/2022.-

Montevideo, 13 de julio de 2022.-

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

RRHH/3309

VISTO: la necesidad del Banco de Previsión Social de cubrir doce puestos en régimen de contrato de función pública de Profesional I Médico, para desempeñar funciones en unidades dependientes de la Dirección Técnica de Prestaciones - Gerencia Prestaciones de Salud;

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

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, 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.-

JAVIER SANGUINETTI
Secretario General

ALFREDO CABRERA
Presidente

ja/an