



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Documento de

LLAMADO EXTERNO A MÉDICOS EN ESPECIALIDADES VARIAS

Versión 01

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019	Nº. PÁG: 1
	VERSIÓN DEL: 19/02/2019

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

LLAMADO EXTERNO A INTEGRAR NÓMINA DE MÉDICOS PARA DESEMPEÑAR
TAREAS EN LAS UNIDADES DE LA GERENCIA SALUD DEL BANCO DE PREVISIÓN
SOCIAL

- 1) **CONSIDERACIONES GENERALES:** De acuerdo a lo dispuesto por Art. 38 y demás disposiciones concordantes del TOCAF y el Art. 53 del Decreto 346/018 de fecha 24.10.2018 (Presupuesto del B.P.S), se llama a médicos para desempeñar funciones en las Unidades dependientes de la Dirección Técnica de Prestaciones – Gerencia Salud, en la ciudad de Montevideo, bajo la modalidad de arrendamiento de servicios. La contratación referida no otorga la calidad de funcionario público.

A continuación se detallan los títulos que se requieren para los distintos llamados:

- a) Médico especialista en Neumología Pediátrica
- b) Médico especialista en Dermatología Médico Quirúrgica
- c) Médico especialista en Gastroenterología, Hepatología y Nutrición Pediátrica
- d) Médico especialista en Neumología de adultos

- 2) **OBJETIVO:** Conformar una nómina de las citadas especialidades para ser convocados de acuerdo a las necesidades del Organismo.

- 3) **CONVOCATORIA, DIFUSIÓN E INSCRIPCIÓN:** La convocatoria para dicho llamado, se efectuará a través de publicaciones en el Diario Oficial, un diario de circulación nacional y en la página web de la Oficina Nacional de Servicio Civil – Portal, de forma tal que asegure su conocimiento por parte de los interesados, como asimismo en la página Web del Instituto.

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

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

- 4) **REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES:**

- ◆ Tener aptitud física certificada mediante el Carné de Salud de acuerdo a la normativa vigente.
- ◆ Constancia de inscripción en el Colegio Médico del Uruguay.
- ◆ 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.
- ◆ Los postulantes deberán poseer, a la fecha de cierre del período de inscripción:
 - ◆ Título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UDELAR, o equivalente de otras Universidades Privadas reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), registrado en el Ministerio de Salud Pública (MSP) y en el Colegio Médico del Uruguay (**Excluyente**);

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019	Nº. PÁG: 2
	VERSIÓN DEL: 19/02/2019



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

- ◆ Título de la especialidad o constancia, según corresponda (Excluyente):
 - ◆ Título de Especialista en Neumología Pediátrica expedido por la Escuela de Graduados de la UDELAR, o equivalente de otras Universidades Privadas reconocido por el MEC, registrado en el MSP. O estar cursando el último año de dicha especialidad, con el aval de la Cátedra correspondiente.
 - ◆ Título de Especialista en Dermatología Médico Quirúrgica expedido por la Escuela de Graduados de la UDELAR, o equivalente de otras Universidades Privadas reconocido por el MEC, registrado en el MSP. O estar cursando el último año de la especialidad, con el aval de la Cátedra correspondiente.
 - ◆ Título de Especialista en Gastroenterología, Hepatología y Nutrición Pediátrica expedido por la Escuela de Graduados de la UDELAR o equivalente de otras Universidades Privadas, o estar cursando segundo o tercer año de la citada especialidad, con el aval de la Cátedra correspondiente. En forma conjunta deberán presentar Título de Especialista en Pediatría expedido por la Escuela de Graduados de la UDELAR o equivalente de otras Universidades Privadas, todos reconocidos por el MEC y registrados en el MSP.
 - ◆ Título de Especialista en Neumología de Adultos expedido por la Escuela de Graduados de la UDELAR, o equivalente de otras Universidades Privadas reconocido por el MEC, debidamente registrado en el MSP. O estar cursando segundo o tercer año de la citada especialidad, con el aval de la Cátedra correspondiente.
- ◆ En caso de poseer experiencia laboral, deberá estar debidamente documentada.
- ◆ Contar con disponibilidad horaria para realizar visitas a pacientes internados en sanatorios y/o guardias en modalidad de retén de corresponder.

5) PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN:

Los formularios y los recaudos correspondientes deberán ser presentados en Colonia 1921 - Reclutamiento, Selección y Promoción, 4° Piso (Edificio Nuevo), debidamente foliados, en los plazos que se establezcan en la página Web de Instituto.

El postulante declarará en los formularios los conceptos establecidos según corresponda. Será responsable de la veracidad de los datos aportados; la inexactitud de la información será causal de eliminación del proceso.

A la información declarada en los formularios, se deberá adjuntar la documentación probatoria ¹ y fotocopias, las que serán chequeadas contra los originales en la instancia de la inscripción.

El no cumplimiento de este requisito hará que ésta no sea considerada para su valoración.

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

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019	Nº. PÁG: 3
	VERSIÓN DEL: 19/02/2019



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Dicha información tendrá carácter de Declaración Jurada y los alcances del Art. 239 del Código Penal.

6) VALORACIÓN:

Para la selección se valorará:

- La experiencia laboral demostrada en la especialidad para la cual se concursa.
- Trabajos de Investigación relacionados con la especialidad.
- Publicaciones.
- Congresos (Nacionales e Internacionales) en calidad de expositor
- Cursos que contribuyan directa o indirectamente al mejor desempeño de la función.

7) ORDENAMIENTO Y CONVOCATORIA DE LOS ASPIRANTES

Los aspirantes que resulten seleccionados integrarán una nómina única de médicos según las diferentes especialidades, ordenada de acuerdo al resultado de la valoración realizada (punto 6). La Gerencia Salud, a partir de la mencionada nómina, podrá convocarlos conforme a sus necesidades.

En los casos en que los aspirantes convocados no residan en Montevideo, no implicará en ningún caso el derecho al cobro de viáticos o de cualquier otra compensación adicional.

8) PLAZO DE VIGENCIA DE LA NÓMINA Y FORMA DE PAGO

La nómina estará vigente por un período de 36 meses, prorrogable por iguales períodos, si el Organismo lo considerare oportuno. La inclusión en ésta no dará derecho a la asignación de tareas ni a contraprestación alguna.

La Administración abonará al profesional convocado los valores expresados en el siguiente cuadro más IVA tasa mínima.

PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS	Consulta	Guardia Presencial	Guardia de Reten
Médicos especialistas	\$ 387,06	\$609,55	\$304,78

Los importes a abonar por las guardias presenciales corresponden a las horas efectivamente efectuadas, las que serán calculadas en función de los registros de asistencia efectuados en los relojes dispuestos a esos efectos.

Adicionalmente se abonarán las partidas correspondientes a las cirugías realizadas en caso de corresponder.

Los precios establecidos se ajustarán a partir del primero de enero de cada año, aplicando la variación del Índice de Precios al Consumo.

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019	Nº. PÁG: 4
	VERSIÓN DEL: 19/02/2019



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

9) TRIBUNAL

El Tribunal de Concurso estará integrado por 3 miembros titulares uno de los cuales lo presidirá y un mínimo de dos suplentes, 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.

10) INTEGRACIÓN TRIBUNAL DE EVALUACIÓN

Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Presidente: Cristina Ferolla• Roberto Picovsky• Ma. Gabriela Rutz	<ul style="list-style-type: none">• Ma. Gabriela Guidobono• Ma. Gabriela Casavieja



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

EXPERTO MÉDICO NEUMÓLOGO PEDIÁTRICO



Objetivo de la ocupación
 Realizar la asistencia a beneficiarios de la Gerencia de Salud, portadores de patologías correspondientes a su especialidad, para diagnóstico, tratamiento y seguimiento.

- Principales funciones**
- Realizar la evaluación diagnóstica, la atención ambulatoria, tratamiento y seguimiento en consultorios.
 - Realizar visitas a pacientes internados en sanatorios y/o guardias en modalidad de retén de corresponder.
 - Registrar en la Historia Clínica de los pacientes bajo su responsabilidad, todos los datos correspondientes a la evolución y prescripción de acuerdo a las medidas dispuestas a tal fin.
 - Cumplir con toda otra función que le sea encomendada por su jerarquía.

Competencias institucionales

Atender a las necesidades de la sociedad en materia de seguridad social
Gestionar y potenciar a los colaboradores de la organización
Anticipar y adaptarse a las exigencias de un entorno cambiante
Gestionar la información
Gestionar el conocimiento
Transparencia
Desarrollar la gestión hacia el logro de resultados

Competencias transversales conductuales

Competencia	Grado desarrollo	Descripción grado de desarrollo
Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones, equipos 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. El nivel de presión cotidiana es medio en función de la carga y complejidad de trabajo .
Comunicación: Transmitir mensajes con claridad y		Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar,



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>precisión, en forma verbal, escrita y gestual verificando su comprensión y utilizando un lenguaje ajustado al interlocutor. Escuchar activamente y fomentar la comunicación abierta y en ambos sentidos.</p>	3	<p>brindar e intercambiar información asegurando su confidencialidad. 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.</p>
<p>Coordinación: Identificar procesos, áreas, equipos y personas dentro y fuera de la organización con quienes unir esfuerzos para lograr objetivos comunes y/o compartidos. Generar contactos e instancias de intercambio y acuerdo para integrar esfuerzos. Realizar acciones conjuntas y coordinadas, respetando las especificidades de los diferentes ámbitos y actores.</p>	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>Decisiones de conducción: 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>	S/A	
<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 información útil con los demás.</p>
<p>Iniciativa: Emprender acciones y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo. Generar ideas y proponer nuevos cursos de acción con responsabilidad y sentido crítico.</p>	3	<p>Actuar rápida y decididamente ante situaciones que se presentan en el momento. Adelantar y preparar las situaciones que pueden ocurrir en el corto plazo. Crear oportunidades o minimizar los problemas potenciales cercanos. Promover y/o participar en ámbitos de generación de ideas.</p>

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019

Nº. PÁG: 7

VERSIÓN DEL: 19/02/2019

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Innovación y mejora continua: Identificar y analizar oportunidades de mejora en los procesos y metodologías de trabajo, incorporar experiencias exitosas y proponer alternativas y herramientas innovadoras con el fin de optimizar la gestión. Supone además, diseñar estrategias e implantar acciones con el objetivo de facilitar los procesos de mejora, involucrando y sensibilizando sobre sus beneficios a los grupos de interés</p>	3	<p>Analizar y sensibilizar nuevas soluciones o ideas que permitan desarrollar mejoras en los procesos bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua de los mismos. Proponer la adaptación y/o innovación de los proceso y métodos donde participa. Validar el análisis con pares y superior directo.</p>
<p>Liderazgo: Promover un clima de compromiso y participación de los colaboradores, alineando sus intereses con los objetivos organizacionales, guiándolos y motivándolos hacia el logro de los objetivos establecidos. Propiciar el desarrollo de sus colaboradores, a través de la identificación y respuesta a las necesidades detectadas. Proponer, acordar y definir criterios y pautas de trabajo de los colaboradores. Respalda, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo.</p>	S/A	
<p>Negociación: Identificar los intereses y necesidades de las partes involucradas. Actuar como mediador para conciliarlos y lograr acuerdos minimizando los impactos. Gestionar el respaldo formal en los acuerdos alcanzados, contemplando en sus propuestas los ámbitos técnico y político.</p>	S/A	
<p>Orientación a la ciudadanía:</p>		<p>Demostrar empatía, interpretar y</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Establecer una comunicación empática con el usuario. Implica también identificar, anticipar y responder a sus expectativas y necesidades 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>analizar las demandas y/o consultas. Implementar respuestas pertinentes con el perfil del usuario, según los estándares de calidad del servicio. Proponer mejoras en los procesos de atención.</p>
<p>Orientación a resultados: Determinar las acciones requeridas para el logro de los objetivos propuestos, actuando con compromiso y transparencia, en el marco de la normativa. Planificar las acciones y gestionar eficientemente los recursos disponibles para obtener los resultados propuestos, en los plazos definidos.</p>	2	<p>Planificar las acciones operativas propias para obtener los objetivos esperados, priorizando demoras y asuntos pendientes de resolución. Compatibilizar diferentes tareas de forma simultánea, consiguiendo un orden y sistematización en el trabajo. Utilizar los recursos de forma eficiente para lograr los objetivos en el tiempo previsto.</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. Mantener el estado de ánimo y poder expresar las opiniones con claridad y sin perturbación y con autocontrol. Valorar las ideas y experiencias de otros, considerándolas contribuciones oportunas. Solicitar apoyo o asesoramiento para el desarrollo del trabajo. Demostrar confianza compartiendo información. Colaborar con los demás sin necesidad de que se le requiera.</p>
<p>Resolución de problemas: Identificar y analizar la</p>		<p>Analizar situaciones complejas que incluyan múltiples variables o</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

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	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 considerando el proceso o ámbito de control.
---	---	--

Competencias técnicas		
Competencia	Definición	Grado de Desarrollo
Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales	Gestionar el marco normativo y de funcionamiento, detectando desvíos, inconsistencias, o mejoras a introducir en su ámbito de desempeño. Informar, asesorar, promover o implementar medidas para cumplir los objetivos institucionales con eficiencia y transparencia.	2
Trabajar en modalidad de proyectos	Utilizar la metodología de gestión de proyectos, planificando, ejecutando, monitoreando y/o controlando actividades con el propósito de lograr los objetivos establecidos en los plazos previstos.	1
Gestionar eficientemente los recursos institucionales para el logro de los objetivos	Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la normativa y criterios de transparencia.	1
Gestionar por procesos	Desarrollar una gestión enfocada en procesos, que permita su mejora permanente y la de los servicios del BPS, cumpliendo con los estándares	2



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

	de calidad, buscando la satisfacción del usuario interno y externo.	
Cuidar la salud y atender la seguridad ocupacional	Cuidar la salud y atender la seguridad previniendo los riesgos del ambiente laboral.	2
Gestionar planes orientados al cumplimiento de objetivos	Ejecutar el proceso de planificación y control de gestión, realizando el seguimiento de actividades a través de la creación, medición y evaluación de la información relevante para la toma de decisiones.	1
Gestionar la información asegurando la calidad y seguridad	Organizar, almacenar, recuperar y disponer oportunamente de la información y/o datos aplicando conocimiento y metodologías que permitan lograr su integridad, calidad y confidencialidad.	2
Gestionar la comunicación para los diferentes grupos de interés	Gestionar las comunicaciones internas y externas de la institución, a través de diferentes medios, considerando los distintos grupos de interés.	1

Conocimientos específicos

- Nivel de formación: Universitario

Se valorará:

- Conocimientos sobre las prácticas profesionales de su especialidad.
- Conocimientos sobre las normas legales y reglamentarias del MSP que regulan el área relacionada con su especialidad.
 - Conocimientos sobre 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.
 - Normativa de conducta en la función pública.
 - Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Requisitos excluyentes	
Formación	<p>A) Título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UdelaR, o equivalente de otras Universidades Privadas, inscripto en el Colegio Médico del Uruguay.</p> <p>B) Título de Especialista en Neumología Pediátrica expedido por la Escuela de Graduados de la UdelaR, o equivalente de Universidades Privadas. O constancia de estar cursando el último año del postgrado con el aval de la Cátedra de Neumología Pediátrica.</p> <p style="text-align: center;">Todos reconocidos por el MEC y registrados en el MSP.</p>
Habilitados	Experiencia

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 requerida	
Grado	Definición del grado de complejidad
3	La ocupación demanda la solución de situaciones de complejidad media-alta, aplicando un razonamiento deductivo e integrando información relacionada u homogénea.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

EXPERTO MÉDICO EN DERMATOLOGÍA



Objetivo de la ocupación

Realizar la asistencia a beneficiarios de la Gerencia de Salud, portadores de patologías correspondientes a su especialidad, para diagnóstico, tratamiento y seguimiento.

Principales funciones

- Realizar la evaluación diagnóstica, la atención ambulatoria, tratamiento y seguimiento en consultorios.
- Realizar visitas a pacientes internados en sanatorios y/o guardias en modalidad de retén de corresponder.
- Registrar en la Historia Clínica de los pacientes bajo su responsabilidad, todos los datos correspondientes a la evolución y prescripción de acuerdo a las medidas dispuestas a tal fin.
- Cumplir con toda otra función que le sea encomendada por su jerarquía.

Competencias institucionales

Atender a las necesidades de la sociedad en materia de seguridad social
Gestionar y potenciar a los colaboradores de la organización
Anticipar y adaptarse a las exigencias de un entorno cambiante
Gestionar la información
Gestionar el conocimiento
Transparencia
Desarrollar la gestión hacia el logro de resultados

Competencias transversales conductuales

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, equipos 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. El nivel de presión cotidiana es medio en función de la carga y complejidad de trabajo.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Comunicación: Transmitir mensajes con claridad y precisión, en forma verbal, escrita y gestual verificando su comprensión y utilizando un lenguaje ajustado al interlocutor. Escuchar activamente y fomentar la comunicación abierta y en ambos sentidos.</p>	3	<p>Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar, brindar e intercambiar información asegurando su confidencialidad. 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.</p>
<p>Coordinación: Identificar procesos, áreas, equipos y personas dentro y fuera de la organización con quienes unir esfuerzos para lograr objetivos comunes y/o compartidos. Generar contactos e instancias de intercambio y acuerdo para integrar esfuerzos. Realizar acciones conjuntas y coordinadas, respetando las especificidades de los diferentes ámbitos y actores.</p>	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>Decisiones de conducción: 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>	S/A	
<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 información útil con los demás.</p>
<p>Iniciativa: Emprender acciones y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo. Generar ideas y proponer nuevos cursos de acción con responsabilidad y sentido crítico.</p>	3	<p>Actuar rápida y decididamente ante situaciones que se presentan en el momento. Adelantar y preparar las situaciones que pueden ocurrir en el corto plazo. Crear oportunidades o minimizar los problemas potenciales cercanos. Promover y/o participar en ámbitos de generación de ideas.</p>
<p>Innovación y mejora continua: Identificar y analizar oportunidades de mejora en los procesos y metodologías de trabajo, incorporar experiencias exitosas y proponer alternativas y herramientas innovadoras con el fin de optimizar la gestión. Supone además, diseñar estrategias e implantar acciones con el objetivo de facilitar los procesos de mejora, involucrando y sensibilizando sobre sus beneficios a los grupos de interés</p>	3	<p>Analizar y sensibilizar nuevas soluciones o ideas que permitan desarrollar mejoras en los procesos bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua de los mismos. Proponer la adaptación y/o innovación de los procesos y métodos donde participa. Validar el análisis con pares y superior directo.</p>

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019

Nº. PÁG: 14

VERSIÓN DEL: 19/02/2019

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Liderazgo: Promover un clima de compromiso y participación de los colaboradores, alineando sus intereses con los objetivos organizacionales, guiándolos y motivándolos hacia el logro de los objetivos establecidos. Propiciar el desarrollo de sus colaboradores, a través de la identificación y respuesta a las necesidades detectadas. Proponer, acordar y definir criterios y pautas de trabajo de los colaboradores. Respaldar, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo.</p>	S/A	
<p>Negociación: Identificar los intereses y necesidades de las partes involucradas. Actuar como mediador para conciliarlos y lograr acuerdos minimizando los impactos. Gestionar el respaldo formal en los acuerdos alcanzados, contemplando en sus propuestas los ámbitos técnico y político.</p>	S/A	
<p>Orientación a la ciudadanía: Establecer una comunicación empática con el usuario. Implica también identificar, anticipar y responder a sus expectativas y necesidades en un marco de confianza y transparencia, así como adecuar los servicios al perfil del usuario de acuerdo a los cometidos y la normativa y promover estrategias que tiendan a la mejora del servicio brindado y a su satisfacción.</p>	3	<p>Demostrar empatía, interpretar y analizar las demandas y/o consultas. Implementar respuestas pertinentes con el perfil del usuario, según los estándares de calidad del servicio. Proponer mejoras en los procesos de atención.</p>
<p>Orientación a resultados: Determinar las acciones requeridas para el logro de los objetivos propuestos, actuando con compromiso y transparencia, en el marco de la normativa. Planificar las acciones y gestionar eficientemente los recursos disponibles para obtener los resultados propuestos, en los plazos definidos.</p>	2	<p>Planificar las acciones operativas propias para obtener los objetivos esperados, priorizando demoras y asuntos pendientes de resolución. Compatibilizar diferentes tareas de forma simultánea, consiguiendo un orden y sistematización en el trabajo. Utilizar los recursos de forma eficiente para lograr los objetivos en el tiempo previsto.</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. Mantener el estado de ánimo y poder expresar las opiniones con claridad y sin perturbación y con autocontrol. Valorar las ideas y experiencias de otros, considerándolas contribuciones oportunas. Solicitar apoyo o asesoramiento para el desarrollo del trabajo. Demostrar confianza compartiendo información. Colaborar con los demás sin necesidad de que se le requiera.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Resolución de problemas: Identificar y analizar la información relevante sobre el problema, las relaciones causales, el contexto y los impactos. Manejar y evaluar distintas alternativas para resolverlo, proponiendo soluciones viables y fundamentadas, en base al marco normativo y ética institucional.</p>	3	<p>Analizar situaciones complejas que incluyan múltiples variables o relaciones de causa – efecto, manteniendo una atención sostenida en las tareas que realiza. 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 considerando el proceso o ámbito de control.</p>
--	---	---

Competencias técnicas		
Competencia	Definición	Grado de desarrollo
Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales	Gestionar el marco normativo y de funcionamiento, detectando desvíos, inconsistencias, o mejoras a introducir en su ámbito de desempeño. Informar, asesorar, promover o implementar medidas para cumplir los objetivos institucionales con eficiencia y transparencia.	2
Trabajar en modalidad de proyectos	Utilizar la metodología de gestión de proyectos, planificando, ejecutando, monitoreando y/o controlando actividades con el propósito de lograr los objetivos establecidos en los plazos previstos.	1
Gestionar eficientemente los recursos institucionales para el logro de los objetivos	Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la normativa y criterios de transparencia.	1
Gestionar por procesos	Desarrollar una gestión enfocada en procesos, que permita su mejora permanente y la de los servicios del BPS, cumpliendo con los estándares de calidad, buscando la satisfacción del usuario interno y externo.	2
Cuidar la salud y atender la seguridad ocupacional	Cuidar la salud y atender la seguridad previniendo los riesgos del ambiente laboral.	2
Gestionar planes orientados al cumplimiento de objetivos	Ejecutar el proceso de planificación y control de gestión, realizando el seguimiento de actividades a través de la creación, medición y evaluación de la información relevante para la toma de decisiones.	1
Gestionar la información asegurando la calidad y seguridad	Organizar, almacenar, recuperar y disponer oportunamente de la información y/o datos aplicando conocimiento y metodologías que permitan lograr su integridad, calidad y confidencialidad.	2
Gestionar la comunicación para los diferentes grupos de interés	Gestionar las comunicaciones internas y externas de la institución, a través de diferentes medios, considerando los distintos grupos de interés.	1

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019	Nº. PÁG: 16
	VERSIÓN DEL: 19/02/2019



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

Conocimientos específicos

- Nivel de formación: Universitario
- Se valorará:
- Conocimientos sobre las prácticas profesionales de su especialidad.
 - Conocimientos sobre las normas legales y reglamentarias del MSP que regulan el área relacionada con su especialidad.
 - Conocimientos sobre 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.
 - Normativa de conducta en la función pública.
 - Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo.

Requisitos excluyentes

Formación	A) Título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UdelaR, o equivalente de otras Universidades Privadas, inscripto en el Colegio Médico del Uruguay. B) Título de Especialista en Dermatología Médico Quirúrgica expedido por la Escuela de Graduados de la UdelaR, o equivalente de Universidades Privadas. O constancia de estar cursando el último año del postgrado con el aval de la Cátedra de Dermatología. Todos reconocidos por MEC y registrados en el MSP.	Experiencia
Habilitados		

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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

**EXPERTO MÉDICO EN GASTROENTEROLOGÍA,
 HEPATOLOGÍA Y NUTRICIÓN PEDIÁTRICA**



Objetivo de la ocupación

Realizar la asistencia a beneficiarios de Prestaciones de Salud, portadores de patologías correspondientes a su especialidad, para diagnóstico, tratamiento y seguimiento.

Principales funciones

- Realizar la evaluación diagnóstica, la atención ambulatoria, tratamiento y seguimiento en consultorios.
- Realizar visitas a pacientes internados en sanatorios y/o guardias en modalidad de retén de corresponder.
- Registrar en la Historia Clínica de los pacientes bajo su responsabilidad, todos los datos correspondientes a la evolución y prescripción de acuerdo a las medidas dispuestas a tal fin.
- Cumplir con toda otra función que le sea encomendada por su jerarquía.

Competencias institucionales

Atender a las necesidades de la sociedad en materia de seguridad social
 Gestionar y potenciar a los colaboradores de la organización
 Anticipar y adaptarse a las exigencias de un entorno cambiante
 Gestionar la información
 Gestionar el conocimiento
 Transparencia
 Desarrollar la gestión hacia el logro de resultados

Competencias transversales conductuales

Competencia	Grado desarrollo	Descripción grado de desarrollo
Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones, equipos 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. El nivel de presión cotidiana es medio en función de la carga y complejidad de trabajo .
Comunicación: Transmitir mensajes con claridad y precisión, en forma verbal, escrita y gestual verificando su comprensión y utilizando	3	Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar, brindar e intercambiar información asegurando su confidencialidad. Presentar y argumentar su postura ante

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019

Nº. PÁG: 18

VERSIÓN DEL: 19/02/2019

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

un lenguaje ajustado al interlocutor. Escuchar activamente y fomentar la comunicación abierta y en ambos sentidos.		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. Realizar acciones conjuntas y coordinadas, respetando las especificidades de los diferentes ámbitos y actores.	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.
Decisiones de conducción: Identificar, analizar y resolver situaciones en forma ágil, decidida y transparente, adoptando entre diversas alternativas posibles la más pertinente, considerando todas las variables involucradas.	S/A	
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 información útil con los demás.
Iniciativa: Emprender acciones y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo. Generar ideas y proponer nuevos cursos de acción con responsabilidad y sentido crítico.	3	Actuar rápida y decididamente ante situaciones que se presentan en el momento. Adelantar y preparar las situaciones que pueden ocurrir en el corto plazo. Crear oportunidades o minimizar los problemas potenciales cercanos. Promover y/o participar en ámbitos de generación de ideas.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Innovación y mejora continua: Identificar y analizar oportunidades de mejora en los procesos y metodologías de trabajo, incorporar experiencias exitosas y proponer alternativas y herramientas innovadoras con el fin de optimizar la gestión. Supone además, diseñar estrategias e implantar acciones con el objetivo de facilitar los procesos de mejora, involucrando y sensibilizando sobre sus beneficios a los grupos de interés</p>	3	<p>Analizar y sensibilizar nuevas soluciones o ideas que permitan desarrollar mejoras en los procesos bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua de los mismos.</p> <p>Proponer la adaptación y/o innovación de los proceso y métodos donde participa.</p> <p>Validar el análisis con pares y superior directo.</p>
<p>Liderazgo: Promover un clima de compromiso y participación de los colaboradores, alineando sus intereses con los objetivos organizacionales, guiándolos y motivándolos hacia el logro de los objetivos establecidos. Propiciar el desarrollo de sus colaboradores, a través de la identificación y respuesta a las necesidades detectadas. Proponer, acordar y definir criterios y pautas de trabajo de los colaboradores. Respaldar, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo.</p>	S/A	
<p>Negociación: Identificar los intereses y necesidades de las partes involucradas. Actuar como mediador para conciliarlos y lograr acuerdos minimizando los impactos. Gestionar el respaldo formal en los acuerdos alcanzados, contemplando en sus propuestas los ámbitos técnico y político.</p>	S/A	



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Orientación a la ciudadanía: Establecer una comunicación empática con el usuario. Implica también identificar, anticipar y responder a sus expectativas y necesidades en un marco de confianza y transparencia, así como adecuar los servicios al perfil del usuario de acuerdo a los cometidos y la normativa y promover estrategias que tiendan a la mejora del servicio brindado y a su satisfacción.</p>	3	<p>Demostrar empatía, interpretar y analizar las demandas y/o consultas. Implementar respuestas pertinentes con el perfil del usuario, según los estándares de calidad del servicio. Proponer mejoras en los procesos de atención.</p>
<p>Orientación a resultados: Determinar las acciones requeridas para el logro de los objetivos propuestos, actuando con compromiso y transparencia, en el marco de la normativa. Planificar las acciones y gestionar eficientemente los recursos disponibles para obtener los resultados propuestos, en los plazos definidos.</p>	2	<p>Planificar las acciones operativas propias para obtener los objetivos esperados, priorizando demoras y asuntos pendientes de resolución. Compatibilizar diferentes tareas de forma simultánea, consiguiendo un orden y sistematización en el trabajo. Utilizar los recursos de forma eficiente para lograr los objetivos en el tiempo previsto.</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. Mantener el estado de ánimo y poder expresar las opiniones con claridad y sin perturbación y con autocontrol. Valorar las ideas y experiencias de otros, considerándolas contribuciones oportunas. Solicitar apoyo o asesoramiento para el desarrollo del trabajo. Demostrar confianza compartiendo información. Colaborar con los demás sin necesidad de que se le requiera.</p>
<p>Resolución de problemas: Identificar y analizar la información relevante sobre el problema, las relaciones causales, el contexto y los</p>	3	<p>Analizar situaciones complejas que incluyan múltiples variables o relaciones de causa – efecto, manteniendo una atención sostenida en las tareas que realiza.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>impactos. Manejar y evaluar distintas alternativas para resolverlo, proponiendo soluciones viables y fundamentadas, en base al marco normativo y ética institucional.</p>	<p>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 considerando el proceso o ámbito de control.</p>
--	---

Competencias técnicas		
Competencia	Definición	Grado de Desarrollo
Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales	Gestionar el marco normativo y de funcionamiento, detectando desvíos, inconsistencias, o mejoras a introducir en su ámbito de desempeño. Informar, asesorar, promover o implementar medidas para cumplir los objetivos institucionales con eficiencia y transparencia.	2
Trabajar en modalidad de proyectos	Utilizar la metodología de gestión de proyectos, planificando, ejecutando, monitoreando y/o controlando actividades con el propósito de lograr los objetivos establecidos en los plazos previstos.	1
Gestionar eficientemente los recursos institucionales para el logro de los objetivos	Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la normativa y criterios de transparencia.	1
Gestionar por procesos	Desarrollar una gestión enfocada en procesos, que permita su mejora permanente y la de los servicios del BPS, cumpliendo con los estándares de calidad, buscando la satisfacción del usuario interno y externo.	2
Cuidar la salud y atender la seguridad ocupacional	Cuidar la salud y atender la seguridad previniendo los	2

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019

Nº. PÁG: 22

VERSIÓN DEL: 19/02/2019

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

	riesgos del ambiente laboral.	
Gestionar planes orientados al cumplimiento de objetivos	Ejecutar el proceso de planificación y control de gestión, realizando el seguimiento de actividades a través de la creación, medición y evaluación de la información relevante para la toma de decisiones.	1
Gestionar la información asegurando la calidad y seguridad	Organizar, almacenar, recuperar y disponer oportunamente de la información y/o datos aplicando conocimientos y metodologías que permitan lograr su integridad, calidad y confidencialidad.	2
Gestionar la comunicación para los diferentes grupos de interés	Gestionar las comunicaciones internas y externas de la institución, a través de diferentes medios, considerando los distintos grupos de interés.	1

Conocimientos específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de formación: Posgrado <p>Se valorará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre las prácticas profesionales de su especialidad. • Conocimientos sobre las normas legales y reglamentarias del MSP que regulan el área relacionada con su especialidad. • Conocimientos sobre 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. • Normativa de conducta en la función pública. • Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo.

Requisitos excluyentes		
Formación	A) Título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UdelaR o equivalente de otras Universidades Privadas, inscripto en el Colegio Médico del Uruguay. B) Título de Especialista en Pediatría expedido por la Escuela de Graduados de la UdelaR, o equivalente de otras Universidades Privadas. C) Título de Especialista en Gastroenterología, Hepatología y Nutrición Pediátrica expedido por la	Experiencia



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

	Escuela de Graduados de la UdelaR, o equivalente de otras Universidades Privadas. O estar cursando segundo o tercer año del postgrado con el aval de la Cátedra. Todos reconocidos por el MEC y registrados en el MSP.		
Habilitados			

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 requerida	
Grado	Definición del grado de complejidad
3	La ocupación demanda la solución de situaciones de complejidad media-alta, aplicando un razonamiento deductivo e integrando información relacionada u homogénea.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

EXPERTO MÉDICO NEUMÓLOGO



Objetivo de la ocupación

Realizar la asistencia a beneficiarios de la Gerencia de Salud, portadores de patologías correspondientes a su especialidad, para diagnóstico, tratamiento y seguimiento.

Principales funciones

- Realizar la evaluación diagnóstica, la atención ambulatoria, tratamiento y seguimiento en consultorios.
- Realizar visitas a pacientes internados en sanatorios y/o guardias en modalidad de retén de corresponder.
- Registrar en la Historia Clínica de los pacientes bajo su responsabilidad, todos los datos correspondientes a la evolución y prescripción de acuerdo a las medidas dispuestas a tal fin.
- Cumplir con toda otra función que le sea encomendada por su jerarquía.

Competencias institucionales

Atender a las necesidades de la sociedad en materia de seguridad social
 Gestionar y potenciar a los colaboradores de la organización
 Anticipar y adaptarse a las exigencias de un entorno cambiante
 Gestionar la información
 Gestionar el conocimiento
 Transparencia
 Desarrollar la gestión hacia el logro de resultados

Competencias transversales conductuales

Competencia	Grado desarrollo	Descripción grado de desarrollo
Adaptabilidad: Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a diversidad de situaciones, equipos 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. El nivel de presión cotidiana es medio en función de la carga y complejidad de trabajo .
Comunicación: Transmitir mensajes con claridad y precisión, en forma verbal, escrita y gestual verificando su comprensión y utilizando	3	Identificar el momento oportuno y el interlocutor adecuado para solicitar, brindar e intercambiar información asegurando su confidencialidad. Presentar y argumentar su postura ante



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

un lenguaje ajustado al interlocutor. Escuchar activamente y fomentar la comunicación abierta y en ambos sentidos.		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. Realizar acciones conjuntas y coordinadas, respetando las especificidades de los diferentes ámbitos y actores.	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.
Decisiones de conducción: Identificar, analizar y resolver situaciones en forma ágil, decidida y transparente, adoptando entre diversas alternativas posibles la más pertinente, considerando todas las variables involucradas.	S/A	
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 información útil con los demás.
Iniciativa: Emprender acciones y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo. Generar ideas y proponer nuevos cursos de acción con responsabilidad y sentido crítico.	3	Actuar rápida y decididamente ante situaciones que se presentan en el momento. Adelantar y preparar las situaciones que pueden ocurrir en el corto plazo. Crear oportunidades o minimizar los problemas potenciales cercanos. Promover y/o participar en ámbitos de generación de ideas.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

<p>Innovación y mejora continua: Identificar y analizar oportunidades de mejora en los procesos y metodologías de trabajo, incorporar experiencias exitosas y proponer alternativas y herramientas innovadoras con el fin de optimizar la gestión. Supone además, diseñar estrategias e implantar acciones con el objetivo de facilitar los procesos de mejora, involucrando y sensibilizando sobre sus beneficios a los grupos de interés</p>	3	<p>Analizar y sensibilizar nuevas soluciones o ideas que permitan desarrollar mejoras en los procesos bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua de los mismos.</p> <p>Proponer la adaptación y/o innovación de los proceso y métodos donde participa.</p> <p>Validar el análisis con pares y superior directo.</p>
<p>Liderazgo: Promover un clima de compromiso y participación de los colaboradores, alineando sus intereses con los objetivos organizacionales, guiándolos y motivándolos hacia el logro de los objetivos establecidos. Propiciar el desarrollo de sus colaboradores, a través de la identificación y respuesta a las necesidades detectadas. Proponer, acordar y definir criterios y pautas de trabajo de los colaboradores. Respalda, monitorear, evaluar y reconocer la labor de las personas a su cargo.</p>	S/A	
<p>Negociación: Identificar los intereses y necesidades de las partes involucradas. Actuar como mediador para conciliarlos y lograr acuerdos minimizando los impactos. Gestionar el respaldo formal en los acuerdos alcanzados, contemplando en sus propuestas los ámbitos técnico y político.</p>	S/A	
<p>Orientación a la ciudadanía: Establecer una comunicación</p>	3	<p>Demostrar empatía, interpretar y analizar las demandas y/o consultas.</p>

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019

Nº. PÁG: 27

VERSIÓN DEL: 19/02/2019

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

empática con el usuario. Implica también identificar, anticipar y responder a sus expectativas y necesidades 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.		Implementar respuestas pertinentes con el perfil del usuario, según los estándares de calidad del servicio. Proponer mejoras en los procesos de atención.
Orientación a resultados: Determinar las acciones requeridas para el logro de los objetivos propuestos, actuando con compromiso y transparencia, en el marco de la normativa. Planificar las acciones y gestionar eficientemente los recursos disponibles para obtener los resultados propuestos, en los plazos definidos.	2	Planificar las acciones operativas propias para obtener los objetivos esperados, priorizando demoras y asuntos pendientes de resolución. Compatibilizar diferentes tareas de forma simultánea, consiguiendo un orden y sistematización en el trabajo. Utilizar los recursos de forma eficiente para lograr los objetivos en el tiempo previsto.
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.	2	Establecer y mantener buenas relaciones interpersonales, integrándose activamente a grupos y utilizando en forma adecuada su capacidad de empatía y cordialidad. Mantener el estado de ánimo y poder expresar las opiniones con claridad y sin perturbación y con autocontrol. Valorar las ideas y experiencias de otros, considerándolas contribuciones oportunas. Solicitar apoyo o asesoramiento para el desarrollo del trabajo. Demostrar confianza compartiendo información. 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	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

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019

Nº. PÁG: 28

VERSIÓN DEL: 19/02/2019

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

resolverlo, proponiendo soluciones viables y fundamentadas, en base al marco normativo y ética institucional.		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 considerando el proceso o ámbito de control.
---	--	---

Competencias técnicas		
Competencia	Definición	Grado de Desarrollo
Asegurar la aplicación normativa y procedimental para el logro de los objetivos Institucionales	Gestionar el marco normativo y de funcionamiento, detectando desvíos, inconsistencias, o mejoras a introducir en su ámbito de desempeño. Informar, asesorar, promover o implementar medidas para cumplir los objetivos institucionales con eficiencia y transparencia.	2
Trabajar en modalidad de proyectos	Utilizar la metodología de gestión de proyectos, planificando, ejecutando, monitoreando y/o controlando actividades con el propósito de lograr los objetivos establecidos en los plazos previstos.	1
Gestionar eficientemente los recursos institucionales para el logro de los objetivos	Asegurar el uso eficiente y control de los recursos y bienes materiales asignados, para cumplir con sus funciones en los plazos previstos, aplicando la normativa y criterios de transparencia.	1
Gestionar por procesos	Desarrollar una gestión enfocada en procesos, que permita su mejora permanente y la de los servicios del BPS, cumpliendo con los estándares de calidad, buscando la satisfacción del usuario interno y externo.	2
Cuidar la salud y atender la seguridad ocupacional	Cuidar la salud y atender la seguridad previniendo los riesgos del ambiente laboral.	2
Gestionar planes orientados al cumplimiento de objetivos	Ejecutar el proceso de planificación y control de gestión, realizando el seguimiento de actividades a través de la creación, medición y evaluación de la información relevante para la toma de decisiones.	1
Gestionar la información asegurando la calidad y seguridad	Organizar, almacenar, recuperar y disponer oportunamente de la información y/o datos aplicando	2

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019

Nº. PÁG: 29

VERSIÓN DEL: 19/02/2019

Modelo: DCAL-DL1999-04

Emitido por: Dpto. Calidad

Fecha: 1999-07-07



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

	conocimiento y metodologías que permitan lograr su integridad, calidad y confidencialidad.	
Gestionar la comunicación para los diferentes grupos de interés	Gestionar las comunicaciones internas y externas de la institución, a través de diferentes medios, considerando los distintos grupos de interés.	1

Conocimientos específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de formación: Universitario <p>Se valorará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre las prácticas profesionales de su especialidad. • Conocimientos sobre las normas legales y reglamentarias del MSP que regulan el área relacionada con su especialidad. • Conocimientos sobre 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. • Normativa de conducta en la función pública. • Sistemas y aplicativos de informática de uso habitual en el Organismo.

Requisitos excluyentes		
Formación	A) Título de Doctor en Medicina expedido o revalidado por UdelaR o equivalente de Universidades Privadas, 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. O constancia de estar cursando 2do o 3er año del postgrado con el aval de la Cátedra de Neumología. Todos reconocidos por el MEC y registrados en el MSP.	Experiencia
Habilitados		

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SELECCIÓN Y DESARROLLO

	trabajo es supervisado en el avance y cumplimiento de los objetivos pre-definidos.
--	--

Grado de complejidad requerida	
Grado	Definición del grado de complejidad
3	La ocupación demanda la solución de situaciones de complejidad media-alta, aplicando un razonamiento deductivo e integrando información relacionada u homogénea.

Bases Llamado externo a médicos especialistas 2019	Nº. PÁG: 31
	VERSIÓN DEL: 19/02/2019



R.D. N° 15-5/2019.-

Montevideo, 15 de mayo de 2019.-

**LLAMADO EXTERNO A MÉDICOS EN
ESPECIALIDADES VARIAS EN RÉGIMEN
DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS
Aprobación.-**

RRHH/5531

VISTO: la necesidad de contar con médicos especialistas en Neumología Pediátrica, Dermatología Médico Quirúrgica, Gastroenterología, Hepatología y Nutrición Pediátrica y Neumología de adultos, para desempeñar tareas en las Unidades de la Gerencia Salud en Montevideo, bajo la modalidad de arrendamiento de servicios, de conformidad a lo dispuesto por el art. 33 del TOCAF y demás disposiciones concordantes complementarias y modificativas y el art. 53 del Decreto N° 346/018, de fecha 24.10.2018 (Presupuesto del BPS);

RESULTANDO: **I)** que la contratación referida no otorga la calidad de funcionario público;

II) que el objetivo es conformar una nómina única de médicos en las citadas especialidades, para ser convocados de acuerdo a las necesidades del Organismo;

III) que la Gerencia de Selección y Desarrollo dependiente de la Gerencia Recursos Humanos eleva el documento “Llamado externo a médicos en especialidades varias” para desempeñar tareas en las Unidades de la Gerencia Salud del Banco de Previsión Social en Montevideo;

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 MÉDICOS EN ESPECIALIDADES VARIAS” PARA DESEMPEÑAR TAREAS EN LAS UNIDADES DE LA GERENCIA SALUD DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL EN MONTEVIDEO, EL 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 FINANZAS, A LA GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y



R.D. N° 15-5/2019.-

CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS
HUMANOS A SUS EFECTOS.-

OMAR MAURENTE
Prosecretario General

HEBER GALLI
Presidente

va/gp