



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
Gerencia Selección y Desarrollo

Documento de

**LLAMADO EXTERNO A MÉDICOS
BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
INTERIOR**

Versión 01



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
 Gerencia 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. 33 del TOCAF y demás disposiciones concordantes, complementarias y modificativas y el Art. 53 del Decreto 346/18 de fecha 24.10.2018 (Presupuesto del B.P.S.), se llama a Médicos para desempeñar tareas en Unidades dependientes de la Gerencia Salud, en el Interior del país, bajo la modalidad de arrendamiento de servicios. La contratación referida no otorga la calidad de funcionario público. El profesional factura sus honorarios fuera de la relación de dependencia.

Se detallan las distintas localidades a cubrir de acuerdo a la categorización actual de regiones en las que se realiza el trabajo:

REGIÓN	LOCALIDADES A CUBRIR
ARTIGAS	ARTIGAS
	BELLA UNIÓN
COLONIA	COLONIA
	JUAN LACAZE
	ROSARIO
	CARMELO
	OMBÚES DE LAVALLE
	NUEVA PALMIRA
	TARARIRAS
DURAZNO	DURAZNO
	PASO DE LOS TOROS
	SARANDI DEL YÍ
	TRINIDAD
FLORIDA	FLORIDA
	25 DE MAYO
	SARANDÍ GRANDE
FRAY BENTOS	FRAY BENTOS
	NUEVO BERLÍN
	SAN JAVIER
	YOUNG
MALDONADO	MALDONADO
	SAN CARLOS
MELO	MELO
	FRAILE MUERTO
	CERRO CHATO
	SANTA CLARA DE OLIMAR
	RÍO BRANCO
MERCEDES	MERCEDES
	PALMITAS
	CARDONA
	JOSÉ ENRIQUE RODÓ



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
 Gerencia Selección y Desarrollo

	DOLORES
MINAS	MINAS
	SOLÍS DE MATAOJO
	PAN DE AZÚCAR
	PIRIAPOLIS
	TALA
	SAN JACINTO
	MIGUES
	FRAY MARCOS
	CASUPA
PAYSANDÚ	PAYSANDÚ
	GUICHÓN
RIVERA	RIVERA
	MINAS DE CORRALES
	VICHADERO
	TRANQUERAS
ROCHA	ROCHA
	CASTILLOS
	CHUY
	LASCANO
SAN JOSÉ	SAN JOSÉ
	CIUDAD DEL PLATA
	LIBERTAD
	VILLA RODRIGUEZ
	NUEVA HELVECIA
TACUAREMBÓ	COLONIA VALDENSE
	TACUAREMBÓ
	SAN GREGORIO DE POLANCO

- Las personas podrán anotarse a más de una región. La no aceptación de 3 convocatorias a dichas regiones dentro de un año, sin causa justificada, podrá dar lugar a la baja de la nómina.
- En caso de corresponder se le abonará viático y locomoción según la reglamentación vigente tomando como referencia de salida la Sucursal en la capital departamental de la región elegida. Por ejemplo, si una persona que vive en Montevideo elige San José se le abonarán los traslados que correspondan a Ciudad del Plata, Libertad, Villa Rodriguez, Nueva Helvecia y Colonia Valdense desde la capital de San José o eventualmente desde una a otra de las ciudades que integran el circuito de la región.
- En caso de necesidad de la Institución podrán ofrecerse actividades para la Gerencia Evaluación Incapacidad **fuera de la región** que haya optado, las que podrán ser aceptadas o no. En este último caso no será de aplicación lo establecido en el primer ítem.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
Gerencia Selección y Desarrollo

- 2) **OBJETIVO:** Conformar una nómina de médicos para cada uno de las regiones que se detallan en el cuadro precedente, los que serán convocados para asesorar en la determinación de la incapacidad, así como efectuar los controles que se entiendan convenientes por la Administración. El referido asesoramiento deberá realizarse en la sucursal seleccionada, atendiendo conjuntamente a las localidades de su influencia según la agrupación detallada en el cuadro anterior. Asimismo, podrán realizar intervenciones puntuales en el domicilio del usuario o en el prestador de salud de la localidad, en el caso de solicitarse auditar historias clínicas.
- 3) **CONVOCATORIA, DIFUSIÓN E INSCRIPCIÓN:** La convocatoria se efectuará a través de publicaciones en el Diario Oficial, un diario de circulación nacional, en la página web de la Oficina Nacional de Servicio Civil – Portal y en la del Instituto, de forma tal de asegurar su conocimiento por parte de los interesados. Los aspirantes se inscribirán para la Sucursal o Sucursales que sean de su interés. Los formularios y toda información estarán a su disposición 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.
- ◆ Poseer constancia de inscripción en el Colegio Médico del Uruguay
- ◆ A la fecha de cierre del período de inscripción deberán tener 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) y debidamente registrado en el Ministerio de Salud Pública (MSP) (**Excluyente**).
- ◆ Contar con disponibilidad horaria para desempeñar sus funciones en las diferentes localidades dentro de cada Región.
- ◆ Al momento de ingreso, no deberán desempeñar funciones remuneradas en la Administración Pública, excepto docentes de enseñanza pública superior y demás casos que la Ley habilita. En caso de tenerlas, deberán presentar la documentación para la acumulación de funciones (previo a su ingreso).
- ◆ Asimismo, al momento de ingreso deberán haber culminado los trámites en el Registro único de Proveedores del Estado (RUPE).

5) **PRESENTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN:**

Los formularios y los recaudos correspondientes deberán ser presentados en Colonia 1921 - Reclutamiento, Selección y Promoción, 4° Piso (Edificio Nuevo) o en las sucursales de BPS correspondientes, 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

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 corresponda.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
Gerencia Selección y Desarrollo

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

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 relacionada con el puesto para el cual se concursa.
- Trabajos de Investigación relacionados con la especialidad.
- 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 por sucursal de capital departamental (cuadro punto 1), ordenada de acuerdo al resultado de la valoración realizada (punto 6), a partir de la cual la Gerencia Salud podrá convocarlos conforme a sus necesidades. Asimismo, deberán aprobar una capacitación presencial en Montevideo por medio de una prueba (**Excluyente**). El Organismo se hará cargo de los gastos de locomoción contra entrega de los comprobantes correspondientes.

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 considerare oportuno. La inclusión en ésta no dará derecho a la asignación de tareas ni a contraprestación alguna.

La Administración abonará al profesional convocado el precio por hora presencial y ajustes correspondientes, según lo establecido en la R.D. 4-39/2013 (\$ 609,54 más IVA valores 2019). Asimismo se abonará lo correspondiente a viáticos y locomoción, según las reglamentaciones vigentes, los que se calcularán tomando como referencia la salida desde la sucursal de la capital departamental a la que el médico se anotó, sin considerar lugar de residencia.

Los precios se ajustarán a partir del primero de enero de cada año, aplicando la variación del Índice de Precios al Consumo correspondiente al año anterior, según valor publicado por Instituto Nacional de Estadística.

9) OTRAS REGULACIONES

La modalidad de trabajo, puntajes, asistencia a las convocatorias, sanciones, etc. se regirá por las disposiciones del Reglamento para los Profesionales de la Salud que actúan en el Organismo en Régimen de contrato de arrendamiento de obra (RD N° 1-59/2009 de 22.01.2009).



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
Gerencia Selección y Desarrollo

10) 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.

11) INTEGRACIÓN TRIBUNAL DE EVALUACIÓN

Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none">• Santiago Elverdín• Cristina Tealde• Elizabeth Chaves	<ul style="list-style-type: none">• Julia Barreiro• Ana Alvariza



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
Gerencia Selección y Desarrollo

EXPERTO MÉDICO PERITO



Objetivo de la ocupación

Realizar la evaluación de la incapacidad laboral que presentan los beneficiarios de jubilación por incapacidad, de pensión por invalidez y de aquellos trabajadores amparados a los seguros por enfermedad, de acuerdo al baremo vigente.

Principales funciones

- Realizar pericias médicas para la determinación de la incapacidad de solicitantes de jubilación por incapacidad, pensiones invalidez o trabajadores activos que se encuentran en el seguro de enfermedad.
- Analizar la pertinencia de las certificaciones médicas y su período de validez en función de la patología diagnosticada, a partir de la información clínica proporcionada por el médico tratante.
- Realizar la certificación médica de trabajadores con incapacidad laboral, en caso de requerirse.
- Registrar en la Historia Clínica y otros sistemas de información dispuestos a tales fines.
- Realizar auditorías de Historias Clínicas.
- Cumplir con toda otra función encomendada por sus jerarquías.

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
 Gerencia Selección y Desarrollo

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.
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 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.
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.



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
Gerencia Selección y Desarrollo

<p>Iniciativa: Empezar 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.</p> <p>Adelantar y preparar las situaciones que pueden ocurrir en el corto plazo.</p> <p>Crear oportunidades o minimizar los problemas potenciales cercanos.</p> <p>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.</p> <p>Proponer la adaptación y/o innovación de los procesos 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	
<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>	2	<p>Demostrar empatía e interpretar las demandas y/o consultas y dar respuesta satisfactoria, de acuerdo a los cometidos del área y la normativa.</p> <p>Detectar oportunidades de mejora en la atención.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
Gerencia Selección y Desarrollo

<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.</p> <p>Compatibilizar diferentes tareas de forma simultánea, consiguiendo un orden y sistematización en el trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Mantener el estado de ánimo y poder expresar las opiniones con claridad y sin perturbación y con autocontrol.</p> <p>Valorar las ideas y experiencias de otros, considerándolas contribuciones oportunas.</p> <p>Solicitar apoyo o asesoramiento para el desarrollo del trabajo.</p> <p>Mostrar confianza compartiendo información.</p> <p>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 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.</p> <p>Identificar y consultar a fuentes de información relevantes para analizar un tema o entregar soluciones.</p> <p>Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación.</p> <p>Analizar el impacto considerando el proceso o ámbito de control.</p>



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
Gerencia Selección y Desarrollo

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



Banco de Previsión Social
GERENCIA DE ÁREA RECURSOS HUMANOS
 Gerencia Selección y Desarrollo

Conocimientos específicos

- Nivel de formación: Universitario
- Se valorará:
 - Conocimientos sobre las normas legales, reglamentarias del MSP que regulan el área relacionada con su actividad.
 - Conocimientos sobre atención de usuarios / pacientes.
 - Conocimientos sobre evaluación de resultados.
 - 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	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.	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.



R.D. N° 39-3/2019.-

Montevideo, 30 de octubre de 2019.-

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

RRHH/6223

VISTO: lo dispuesto en el art. 33 del TOCAF y demás disposiciones concordantes complementarias y modificativas y en el art. 53 del Decreto N° 346/018, de fecha 24.10.2018 (Presupuesto del BPS), se convoca a profesionales médicos para desempeñar tareas en las Unidades de la Gerencia Salud, en el Interior del país, bajo la modalidad de arrendamiento de servicios;

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

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

III) que la Gerencia de Selección y Desarrollo, dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos eleva el documento Llamado Externo a Médicos Banco de Previsión Social Interior, para desempeñar tareas en las Unidades de la Gerencia Salud del BPS;

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 :

- 1°) APRUÉBASE EL DOCUMENTO LLAMADO EXTERNO A MÉDICOS BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL INTERIOR, PARA DESEMPEÑAR TAREAS EN LAS UNIDADES DE LA GERENCIA SALUD EN EL INTERIOR DEL PAÍS, EL QUE SE CONSIDERA PARTE INTEGRANTE DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.-



R.D. N° 39-3/2019.-

- 2°) 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 CONTROL INSTITUCIONAL Y PASE A LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS A SUS EFECTOS.-

OMAR MAURENTE
Prosecretario General
pm/vd

HEBER GALLI
Presidente