



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

---

---

**BASES DE CONCURSO**  
**SUPERVISOR PROFESIONAL**  
**NUTRICIÓN**  
**ESCALAFÓN "A" – GRADO 015**

---

---



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

Las presentes Bases regirán para la provisión de un cargo de Supervisor Profesional para la Unidad Nutrición, Escalafón "A", Grado 015, dependiente de la Dirección Técnica de Prestaciones – Gerencia Prestaciones de Salud.

El ranking resultante del concurso tendrá una vigencia de 24 meses desde la fecha de homologación por la autoridad competente. Las nuevas vacantes de igual cargo/puesto, cualquiera sea la causa de las mismas, podrán ser cubiertas siguiendo el ranking del concurso.

Este documento está basado, en todos sus términos, en el Reglamento de Concursos Internos aprobado por R.D. N° 10-1/2018 de fecha 11.04.2018 y sus modificativas.

El cumplimiento de los requisitos se tomará a la fecha de cierre del período de inscripción.

HABILITADOS PARA CONCURSAR				
Relación Funcional	Escalafón	Grados	Antigüedad	Permanencia
Presupuestado	A	Del 011 a 014 Profesional II, según título requerido	5 años en el Organismo	2 años en cargo presupuestal habilitante

ETAPAS	FACTORES A CONSIDERAR	PUNTAJE	
I) Evaluación de la Actuación y la Formación	Actuación funcional	20	
	Formación curricular	4	
	Formación no curricular	6	
<b>Total Ev. de la Actuación y la Formación</b>		<b>30</b>	
II) Prueba de Conocimiento		<b>30</b>	
<b>Sumatoria Etapas I) a II)</b>		<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
		<b>36</b>	<b>60</b>
III) Evaluación Psicolaboral		<b>25</b>	
IV) Entrevista		<b>15</b>	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
		<b>60</b>	<b>100</b>



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

TRIBUNAL DE CONCURSO	
Titulares	Suplentes
<ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente: Ana Papuy</li><li>• Cecilia Queijo</li><li>• Roberto Picovsky</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ana Kuster</li><li>• Verónica Ferreira</li></ul>



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

**FICHA DE OCUPACIÓN**

**SUPERVISOR PROFESIONAL**  
**NUTRICIÓN**



**Objetivo de la ocupación**

Supervisar y brindar orientaciones técnicas tendientes a mejorar la calidad de la asistencia nutricional y alimentaria de la población asistida, procurando se cumpla lo establecido en la reglamentación vigente.

**Principales funciones**

- Definir pautas, criterios y procedimientos para la atención de pacientes en las fases de diagnóstico y tratamiento tanto en consulta, asistencia ambulatoria, guardias o sanatorios, según las normas establecidas por el organismo.
- Promover el trabajo en equipo multidisciplinario para la atención de patologías complejas y/o malformaciones.
- Planificar y controlar la alimentación de los pacientes y efectuar la evaluación del contenido nutricional y otras especificaciones de la alimentación teniendo en cuenta las indicaciones del médico tratante y la prescripción de la historia clínica.
- Brindar la orientación técnica para la adecuada preparación, conservación y distribución de los alimentos y dietas especiales, como soporte del proceso de tratamiento y recuperación de los pacientes y de acuerdo a las normas de bioseguridad.
- Coordinar y evaluar el servicio de nutrición y alimentación en las diferentes policlínicas de atención nutricional y en el área de hospitalización para el cumplimiento de los objetivos funcionales asignados al área.
- Intervenir en la investigación en el campo de su competencia y objetivos funcionales así como apoyar la docencia en el marco de los convenios vigentes, desarrollando en forma permanente acciones de educación nutricional.
- Proponer políticas y estrategias destinadas a maximizar la satisfacción de los usuarios respecto de la atención que brindan los servicios en cada centro de atención.
- Velar por la seguridad y mantenimiento de equipos y materiales necesarios para el tratamiento de los pacientes.
- Elaborar en conjunto con los responsables de las unidades el plan de capacitación que sustente el nivel técnico de la unidad.
- Controlar y evaluar los resultados de la unidad a su cargo para identificar desvíos y/o adaptar o modificar los procesos de trabajo.
- 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  
Orientación a la ciudadanía  
Comunicación y coordinación



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

Gestión del aprendizaje
Liderazgo
Relacionamiento interpersonal
Adaptabilidad

**Conocimientos específicos**

- **Formación curricular excluyente:** Título de Licenciado en Nutrición expedido o revalidado por UdelaR, o equivalente reconocido por el MEC.
- **Se valorará conocimientos en:**
  - Administración de fórmulas artificiales y nutrición enteral.
  - Principios de alimentación, nutrición y dietética.
  - Inocuidad Alimentaria, dietas, actualización en alimentación y nutrición humana e Infecciones asociadas.
  - Procedimientos y equipos para la preparación y conservación de alimentos.
  - Manejo de comedores para poblaciones masivas.
  - Normativa sobre las prestaciones asistenciales que brinda la Repartición.
  - Normativa de la Gerencia de Prestaciones de Salud.

**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.

<b>Entorno de trabajo</b>	Tareas de asistencia sanitaria
---------------------------	--------------------------------

<b>Unidad a la que pertenece</b>	GSAL - SERVICIOS ASISTENCIALES - 1327 Nutrición
----------------------------------	---

**Competencias**

Competencia	Grado desarrollo	Descripción grado desarrollo
<b>Adaptabilidad:</b> Demostrar apertura para introducir las modificaciones requeridas por cambios del entorno. Adecuar su desempeño frente a	3	Incorporar diferentes enfoques y asumir nuevos desafíos que le permitan responder a los requerimientos de manera oportuna y eficaz. Adecuar su



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

diversidad de situaciones y personas.		desempeño a un entorno variado, que exige resolución de situaciones no estructuradas y/o específicas, los cambios son imprevistos pero no demasiado frecuentes.
<b>Comunicación:</b> 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.
<b>Coordinación:</b> 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.
<b>Toma de decisiones:</b> Identificar, analizar y resolver situaciones en forma ágil, decidida y transparente, adoptando entre diversas alternativas posibles la más pertinente, considerando todas las variables involucradas.	2	Tomar decisiones, con adecuado compromiso en la aplicación y búsqueda de alternativas en distintas situaciones. Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en el desarrollo de la ocupación.
<b>Gestión del aprendizaje:</b> 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.
<b>Liderazgo:</b> Promover un clima de compromiso y participación de los colaboradores, alineando sus intereses	2	Guiar grupo o grupos de trabajo con características funcionales similares sobre los que existe mando funcional



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

<p>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>		<p>hacia la consecución de objetivos alineados con los de la organización, en situaciones de cambio, con directrices y líneas de acción a seguir definidas. Detectar situaciones susceptibles de mejora en su trabajo y proponer vías de cambio que faciliten su ejecución. Reconocer los logros de los miembros del grupo y elogiar su comportamiento tras la realización de una buena tarea. Supervisar el propio comportamiento y solicitar información de modo proactivo sobre su actuación para poder mejorarla.</p>
<p><b>Orientación a la ciudadanía:</b>          Establecer una comunicación empática con el usuario. Implica también identificar, anticipar y responder a las expectativas y necesidades del usuario externo en un marco de confianza y transparencia, así como adecuar los servicios al perfil del usuario de acuerdo a los cometidos y la normativa y promover estrategias que tiendan a la mejora del servicio brindado y a su satisfacción.</p>	3	<p>Demostrar empatía, interpretar y analizar las demandas y/o consultas. Implementar respuestas pertinentes con el perfil del usuario, según los estándares de calidad del servicio. Proponer mejoras en los procesos de atención.</p>
<p><b>Relacionamiento interpersonal:</b>          Establecer y mantener relaciones asertivas y constructivas, manejando las emociones, en el entorno laboral. Participar y colaborar en grupos de trabajo, solicitando y brindando apoyo a los demás para el logro de los objetivos.</p>	3	<p>Promover buenas relaciones interpersonales, pudiendo comprender a los demás con empatía. Cuidar a los demás, siendo conciliador y generando un clima de trabajo armónico. Anticipar las necesidades de los demás y brindar apoyo para el logro de los objetivos. Promover adecuada actitud ante situaciones estresantes, manteniendo un estado de serenidad aún en situaciones adversas.</p>
<p><b>Resolución de problemas:</b> 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>	2	<p>Analizar y sintetizar la información, descomponiendo datos concretos en sus partes. Identificar y priorizar problemas diferenciando entre urgentes e importantes, con atención focalizada. Brindar una respuesta rápida y de calidad en base a los procedimientos, normas y ética que rigen su actuación.</p>



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

		Obtener conclusiones lógicas a partir de la información de la que dispone, entregando opciones y recomendaciones de acción.
--	--	---



**R.D. N° 31-3/2021.-**

Montevideo, 22 de setiembre de 2021.-

**BASES DE CONCURSO  
SUPERVISOR PROFESIONAL  
NUTRICIÓN ESCALAFÓN A  
GRADO 015  
Aprobación.-**

---

**RRHH/1941**

**VISTO:** el documento Bases de Concurso Supervisor Profesional Nutrición (U.O. 1327), a efectos de ocupar un cargo presupuestal, Escalafón A, Grado 015, dependiente 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 mencionado en el Visto de la presente Resolución;

**CONSIDERANDO:** que procede a 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 SUPERVISOR PROFESIONAL NUTRICIÓN, ESCALAFÓN A, GRADO 015, 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

**HUGO ODIZZIO**  
Presidente

glc/gp

BPS	EXPEDIENTE N°
	2021-28-1-083462
Oficina Actuante:	46 Actas y Resoluciones - SGED
Fecha:	24/09/2021 06:52:38
Tipo:	AUTO- Constancia de Pase a Firma

AG - Constancia de Firma.

Pase a Firma		
Javier Sanguinetti Dr - Secretario General	23/09/2021 09:03:38	Avala el documento
Hugo Odizzio, Ing. - Presidente	24/09/2021 06:52:36	Avala el documento