

## **OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

### **EJERCICIO 2013**

#### ***INTRODUCCIÓN***

Con el propósito de cumplir con las atribuciones legalmente establecidas de diseñar, implementar y regular las políticas de administración de los recursos humanos públicos para asegurar una Administración eficiente y orientada a la Sociedad, la Oficina Nacional del Servicio Civil continuó trabajando en el ejercicio 2013 para el logro de los objetivos estratégicos planteados en el marco del Grupo de Fortalecimiento Institucional (GFI) en el año 2010.

Se planteó como prioridades del año trabajar para la aprobación del Estatuto del funcionario público y nueva carrera administrativa; consolidar el sistema de reclutamiento y selección Uruguay Concurso y continuar con la revisión y fortalecimiento del diseño organizacional de los Incisos (reestructuras organizativas). A su vez se siguió el camino ya iniciado de rediseño de los Sistemas de Información para que soporten adecuadamente los nuevos modelos de gestión y con la promoción de la profesionalización y desarrollo del servidor público a través de su formación y capacitación.

El 20/08/2013 fue promulgado el Estatuto del funcionario público, Ley N° 19.121. Esta ley dispone instrumentos generales y uniformes de aplicación transversal en la Administración Central, con énfasis en el mérito, profesionalidad y servicio al ciudadano. A su vez se plantea un sistema de mayor competitividad y movilidad que promueva el desarrollo de los talentos en el servicio público.

La consolidación del sistema de reclutamiento y selección Uruguay Concurso implicó que para el ejercicio 2013 que la totalidad de los concursos del Estado (a excepción de las intendencias departamentales y juntas) se publiquen en el portal Uruguay Concurso, y se realizó a su vez un esfuerzo importante en cuanto a la mejora de la eficiencia de los procesos e incorporando un sistema de toma y evaluación de pruebas (STEP-M Moodle y STEP-S).

En los meses de agosto y setiembre de 2013 fueron aprobadas por el Poder Ejecutivo las reestructuras organizativas de los Incisos Presidencia, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Ministerio de Industria, Energía y Minería, Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de Transporte y Obras públicas, Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente y Ministerio de Desarrollo Social.

A su vez la ONSC fue organizadora, junto al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) del XVIII Congreso Internacional sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, realizado en Montevideo del 29 de octubre al 1° de noviembre de 2013.

**ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO Y NUEVA CARRERA  
ADMINISTRATIVA**

En el año 2012 el Poder Ejecutivo envió al Parlamento dos proyectos de ley: uno que contenía el Estatuto de los funcionarios públicos presupuestados del Poder Ejecutivo y otro que contenía disposiciones relativas a las condiciones de reclutamiento y selección, ingreso y condiciones de trabajo de los contratados.

La Comisión de Presupuestos integrada con la de Hacienda de la Cámara de Representantes, comenzó el 19 de octubre de 2012 el tratamiento de la Carpeta N° 1.974, referente al proyecto de ley caratulado con el nombre de "Estatuto del funcionario público de la Administración Central".

Desde esta fecha hasta la aprobación del Estatuto del Funcionario Público por Ley N° 19.121 de fecha 20 de agosto del 2013, la ONSC fue citada tanto por la Comisión de Presupuestos integrada con la de Hacienda en la Cámara de Representantes como por la Comisión de Presupuesto integrada con Hacienda de la Cámara de Senadores en más de una oportunidad, para emitir opinión, y aportar elementos que permitieran a los legisladores una mayor comprensión del mismo.

Luego de recibir la opinión de la delegación de COFE, de algunos académicos y del propio Poder Ejecutivo, se integran ambos proyectos y se presenta un único proyecto sobre el Estatuto del funcionario público, el que tuvo algunos cambios producto de los acuerdos logrados.

Estas modificaciones no desvirtuaron los aspectos innovadores que contenía el proyecto original como el de concebir a la Administración Central (Poder Ejecutivo) como una única organización, la cual está compuesta por diferentes incisos, que llevan adelante las políticas de Estado.

El concepto de la transversalidad de la política de recursos humanos quedó plasmado en la Ley 19.121, ya que se generó un sistema abierto, de mayor interacción, competitividad y movilidad, que promueve el desarrollo de talentos presentes en la Administración Central.

Se logró luego de años (el anterior Estatuto data del año 1943) contar con un solo cuerpo normativo que contiene todas las disposiciones relativas a los funcionarios presupuestados y a los funcionarios contratados por el Estado.

A partir de la aprobación del Estatuto la ONSC trabajó en la reglamentación del mismo y se comienza la negociación colectiva con COFE. El día 11 de diciembre del 2013 la ONSC -en la audiencia celebrada en el Ministerio de Trabajo entre COFE y la representación del Poder Ejecutivo- hizo entrega a los trabajadores de los borradores de Decreto sobre condiciones de trabajo, régimen disciplinario, criterios para la migración a la nueva carrera, asignación y evaluación de funciones de conducción y evaluación de desempeño.

### **SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN URUGUAY CONCURSA**

El sistema de reclutamiento y selección tiene el propósito de aportar a la búsqueda de los mejores candidatos para trabajar en el Estado, mejorando la eficiencia de los procedimientos de reclutamiento y selección, brindando mayor transparencia, agilidad y calidad a los mismos. El sistema funciona a través del portal de ingreso democrático al Estado - Uruguay Concursa-, donde se accede a los concursos de la Administración Pública.

En 2013 Uruguay Concursa fue ganador del Primer premio a la Transparencia, otorgado por la AGESIC.

En el presente ejercicio (hasta el 30/11/2013) se abrieron 466 llamados a concurso en el Poder Ejecutivo, para 3.038 puestos de trabajo y se recibieron 118.188 postulaciones de ciudadanos. Han finalizado 322 de estos concursos y se declararon desiertos 32 concursos, a los que se suman 10 dejados sin efecto, los restantes están en proceso.

El total de concursos finalizados en el año 2013 es de 527, de los cuales 205 corresponden al año 2012 y 322 al año 2013.

Si se considera el Sistema de Reclutamiento y Selección desde el comienzo de sus actividades (principio del año 2011) hasta noviembre de 2013, hubo un total de 1.343 concursos para 7.159 puestos de la Administración Central, con 361.836 postulaciones.

**Cuadro I - Total de Concursos abiertos en el período 2011 – 2013, según su estado al 12/12/2013**

| <b>Estado</b>             | <b>N° de Concursos</b> | <b>N° de Puestos</b> | <b>N° de Postulantes</b> |
|---------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|
| Inscripciones Cerradas    | 5                      | 14                   | 1.152                    |
| En Concurso               | 103                    | 1.312                | 33.768                   |
| Finalizado                | 1.033                  | 5.515                | 307.376                  |
| Desierto                  | 125                    | 179                  | 6.757                    |
| Sin efecto                | 22                     | 48                   | 1.664                    |
| Suspendido por Resolución | 56                     | 91                   | 11.119                   |
| <b>Total</b>              | <b>1.344</b>           | <b>7.159</b>         | <b>361.836</b>           |

De este total de procesos, han finalizado 1.033, de los cuales 228 corresponden al ejercicio 2011 (Preportal y Versión 1), 483 corresponden al ejercicio 2012 (Versión 2) y 322, como se mencionó anteriormente, corresponden al ejercicio 2013 (Versión 2).

El 16/04/2013 se comienza a publicar en el portal los llamados para los organismos que no integran el Poder Ejecutivo. Al 11/12/2013 fueron publicados 1.559 de estos llamados.

A su vez, el portal tiene 157.625 usuarios registrados y un promedio mensual de visitas de 154.739. El promedio de llamadas mensuales al call center es de 1.869. Se generaron más de 8.600 tweets y tiene más de 4.200 seguidores en Twitter.

Se elaboró el proyecto de decreto que unifica el procedimiento de planificación, reclutamiento y selección de personal del Poder Ejecutivo (Decreto N° 223/013).

Para mejorar la eficiencia de los procesos de este sistema, a partir del segundo semestre del año 2013 se fortalece el equipo de trabajo destinado fundamentalmente a la implementación y puesta en práctica de una metodología de seguimiento de los llamados en forma detallada. Se efectuó en primera instancia un relevamiento y análisis del proceso de gestión de Reclutamiento y Selección de ONSC y luego se implementaron medidas de mejora como reuniones para la instalación de cada tribunal en forma de taller de trabajo, con la participación de un integrante del equipo de seguimiento y uno de gestión de tribunales o soporte de gestión en cada uno de ellos.

Se continuó con la capacitación, realizándose talleres de actualización a los integrantes de tribunales. Se capacitaron además 86 personas (funcionarios de diferentes áreas de la ONSC, integrantes de tribunales de diferentes incisos, integrantes de tribunales de Uruguay Concurso y personas que fueron contratadas mediante la modalidad de arrendamiento de obra, para representar a la ONSC en los procesos de selección) en la utilización del sistema, para ejecutar las actividades relativas al proceso de selección.

Se establecieron a su vez protocolos para los distintos procedimientos y controles de calidad; se diseñaron y aplicaron formularios de evaluación de desempeño del equipo de tribunales; se elaboraron formularios e informes de seguimiento de las actividades, así como nuevos reportes en el sistema para realizar un mejor monitoreo de la gestión.

Se realiza un cuidadoso control de legalidad de todo el proceso de los concursos para el Poder Ejecutivo, para el que se efectuaron 1.016 informes (preliminares y finales).

A su vez se realizó, por parte del Área de estrategias y desarrollo en gestión humana la asignación a cada inciso de los postulantes finalistas de los llamados genéricos y un llamado para personas con discapacidad.

### ***Diseño de bases y perfiles***

En cuanto a las bases para los llamados a concurso y los perfiles requeridos en los mismos, la Dirección de la ONSC creó en mayo de 2013 una Unidad con el objetivo de mejorar el proceso de reclutamiento. En este marco se concretaron sucesivas reuniones de coordinación con autoridades e integrantes de gestión humana de los incisos con el fin de precisar aspectos del diseño de bases y perfiles.

En el período mayo-diciembre se realizaron más de 500 bases y perfiles en coordinación con los incisos que integran el Poder Ejecutivo.

### ***Sistema de Redistribución de funcionarios públicos***

Previo a la realización de los llamados para cubrir una vacante, se consulta al Registro de “Personal a Redistribuir” si existen funcionarios con el perfil requerido por el organismo gestionante.

Durante el año 2013 ingresaron a este registro dos funcionarios, uno por la causal “reestructura” y la otra por causal “subutilización”. Ambos funcionarios ya han sido ofertados a otros destinos. En el mes de octubre de 2013 se concretaron las treinta (30) ofertas a DINACIA – Ministerio de Defensa Nacional, del personal excedente de PLUNA que había ingresado al registro en el correr del año 2012. Asimismo, también durante el año 2013, se incorporaron definitivamente 5 funcionarios a los que se les estaba tramitando su redistribución.

### ***Evaluaciones psicotécnicas y pruebas de oposición***

El trabajo del equipo evaluó mediante diferentes modalidades a un total de 2.954 postulantes, estando esta evaluación directamente a cargo del equipo de Uruguay Concurso o prestando asistencia técnica a otros organismos.

Se trabajó en el diseño y coordinación de pruebas de oposición y psicolaborales en formato electrónico, que programó y ejecutó la empresa INTEGRADOC para llamados genéricos de administrativos de Montevideo y el interior del país, en coordinación con un equipo de psicólogos de distintas dependencias.

Otra área de trabajo ha sido la utilización de la plataforma Moodle para diseñar y evaluar directamente las pruebas de oposición y psicolaborales. Para ello se capacitó al equipo y se coordinaron distintos grupos de trabajo (Contadores, Abogados, Lic. en Comunicación) que tenían como objetivo la elaboración de preguntas para ingresar a la plataforma con el objetivo de armar una base de datos para los distintos concursos a realizar.

### ***REVISIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS INCISOS (REESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS)***

Se define como estrategia para el 2013 continuar con la Fase II del proceso de reestructura iniciado a mediados del año 2012 para los Ministerios Pilotos: Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, Ministerio de Industria, Energía y Minería, Ministerio de Salud Pública y Ministerio de Desarrollo Social.

Para cada uno de estos incisos se realizó: Manual de organización y funciones, Imagen de la estructura de cargos, Nuevos cargos operativos, funciones de conducción transitorias, Imagen proyectada y Cronograma.

Posteriormente, los lineamientos de la Oficina fueron incorporar en el proceso de reestructura al resto de los Incisos que se mencionan: Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Ministerio de Economía y Finanzas y Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. El Ministerio de Educación y Cultura realizó solamente reestructura de puestos de trabajo

Fueron aprobadas por el Poder Ejecutivo a través de diferentes decretos las 10 Reestructuras Organizativas que plantearon su reforma y se crearon los puestos de trabajo correspondientes.

Conjuntamente con la Contaduría General de la Nación, desde el equipo de estudio y análisis retributivo conformado en 2012, se realizó el costeo de las propuestas de reformulación de las estructuras organizativas y de puestos de trabajo y se dio apoyo técnico en todas las etapas a los 4 incisos piloto y a los otros 7 incisos de la Administración Central que las realizaron.

Se informó cada uno de los expedientes en el ámbito de las competencias de la ONSC, dándose particular tratamiento a la Dirección Nacional de Aduanas atendiendo su proyecto de reestructura en el proceso de transformación que está desarrollando el organismo.

Se cumplió con los plazos establecidos, culminando el proceso en el mes de octubre. Como resultado de las reestructuras se definieron un total de 970 unidades organizativas que se ajustan a la estructura de funcionamiento proyectada por cada organismo.

Las reestructuras fueron aprobadas por Asamblea General el 25 de octubre de 2013.

Los Decretos de reestructuras aprobados por el Poder Ejecutivo así como el literal A) del art. 102 de la Ley 19.121, art.7º. de la Ley 19.149, de 24 de octubre de 2013 y art. 5 de la Ley 18.996 de 7 de noviembre de 2012, en la redacción dada por el art. 4 de la Ley 19.149 del 24 de octubre de 2013, facultaron al Poder Ejecutivo a contratar bajo el régimen de provisorio a quienes se encontraban contratados al amparo del régimen de contrato temporal de derecho público. La ONSC proyectó la reglamentación de estas normas habiéndose aprobado los Decretos 373/013 y 374/013 del 15 de noviembre 2013, por los cuales se establecen las condiciones de contratación bajo la modalidad de provisorio en el último nivel del escalafón correspondiente.

### **FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS.**

La “Escuela Nacional de Administración Pública, Dr. Aquiles Lanza”, cumpliendo con el cometido de la ONSC -según el art. 4 de la ley No.15.757 de 15 de junio de 1985- de “Establecer los planes y programas de capacitación de los funcionarios públicos en función de las necesidades de los diferentes organismos y conforme a los principios de la carrera administrativa”, realizó en 2013 un especial énfasis en la detección de necesidades de capacitación de los organismos. Para ello se mantuvieron reuniones con todos los organismos del Poder Ejecutivo al inicio del año solicitándoseles en los primeros meses del 2013 la planificación de los cursos, haciendo una fuerte apuesta a la aplicabilidad de la capacitación en el lugar de trabajo.

Se menciona en particular el caso del Ministerio del Interior, con el que se realizó a comienzo del año 2013 un taller de detección de necesidades y planificación anual, en el que participaron 65 personas de las distintas unidades ejecutoras del Inciso.

La capacitación ejecutada, fue la siguiente:

**Cuadro II. Capacitación ejecutada, en horas. Año 2013**

| <b>Capacitación Ejecutada 2013</b>                         | <b>Presencial</b> | <b>e-Learning</b> | <b>Total</b>  |
|--|-------------------|-------------------|---------------|
| Demanda de la Administración Central                       | 2.734             | 640               | <b>3.374</b>  |
| Oferta ENAP a la Administración Central                    | 2.388             | 1142              | <b>3.530</b>  |
| Apoyo a Programas ENAP (Tribunales, Coordinación, Tutores) | 1.434             |                   | <b>1.434</b>  |
| Demanda de los Organismos que se hacen cargo del costo     | 3.442             | 1.136             | <b>4.578</b>  |
| <b>Total</b>   | <b>9.998</b>      | <b>2.918</b>      | <b>12.916</b> |

**Cuadro III. Cantidad de funcionarios capacitados. Año 2013**

| <b>Organismos</b>      | <b>No. Funcionarios</b> |
|------------------------|-------------------------|
| Administración Central | 4.851                   |
| Demás organismos       | 2.554                   |
| <b>Total</b>           | <b>7.405</b>            |

*Nota: Del total de 7.405 funcionarios, 3.380 se capacitaron en la modalidad e-learning.*

La ENAP planteó nuevos cursos con una mirada inclusiva del interior del país. En el mes de abril se firmó un convenio con OPP – Uruguay Integra, programa orientado a la cohesión social territorial que cuenta con el apoyo de la Comunidad Europea. Se apuesta a generar capacidades institucionales genuinas con

metodologías de trabajo que promuevan la interinstitucionalidad en 10 intendencias departamentales que presentaron proyectos (Artigas, Salto, Paysandú, Rivera, Tacuarembó, Rocha, Treinta y Tres, Cerro Largo, Canelones y Durazno), donde se dictaron cursos de Formulación y Gestión de Proyectos. Esta capacitación incluyó la presentación de 10 proyectos que se aprobaron e implementaron a nivel territorial. Se realizaron a su vez 2 Jornadas de Formulación y Gestión de Proyectos para órganos del tercer nivel de gobierno (municipios).

En coordinación con la Agencia de Compras del Estado, y con el objetivo de enseñar la utilización del Software del Registro Único de Proveedores del Estado (RUPE) se realizaron 80 jornadas de 4 horas cada una destinadas a la capacitación del personal de las áreas de compras de los organismos del Estado, tanto Administración Central como Administración Descentralizada. En el marco de este acuerdo también se dictaron 4 cursos de SICE básico y 2 cursos de Compras y Contrataciones Estatales, diseñados por la ACCE y dictados por docentes ENAP.

A efectos de dar cumplimiento a lo mandado por ley No. 19.121, art.102, inciso A se dictaron cursos de Introducción a la Administración Pública a los funcionarios con contrato temporal de derecho público (art.53 y 55 de la ley 18.719) en modalidad e-learning y presencial.

En el marco del convenio suscrito en agosto de 2012 con INMUJERES (MIDES), se ejecutaron ocho cursos sobre la temática de género, con una carga horaria de 24 horas cada uno. El Programa está compuesto por seis módulos que fueron armados según las características y las necesidades de los organismos a los que estaban destinados (Administración Central y Administración Descentralizada).

La formación de formadores le permite a los organismos tener funcionarios capaces de replicar la formación recibida en la ENAP. Con esta metodología se impartieron cursos para el Ministerio del Interior sobre Atención al ciudadano y Trabajo en equipo, que se están replicando en dicho Inciso.

En el marco del CLAD y la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) se dictó del 21 al 25 de Octubre 2013 el V Curso-Taller Internacional "Evaluación de políticas públicas. La perspectiva de la evaluación de políticas con enfoque transversal. Caso Política de Juventud." y se está dictando - por segundo año consecutivo- el Programa Internacional de Dirección Media dirigido a funcionarios de Iberoamérica en modalidad e-learning.

En diciembre de 2012 se instaló en el Centro de Documentación un software libre para la gestión de bibliotecas llamado PMB. Durante el año 2013 se reingresó toda la colección de libros al nuevo programa así como también los proyectos finales del PDM y DGH. El PMB permite la consulta en línea del catálogo a través de la página web de la ENAP, el préstamo automatizado con códigos de barra y la posibilidad de que los usuarios puedan reservar materiales en línea y renovar sus préstamos.

Se implantó a su vez un sistema informático para la gestión de la ENAP para optimizar la gestión y lograr una mejora en la calidad del servicio de capacitación,



incorporándose la agenda diaria on line visible en el monitor del hall de la ENAP, el módulo de inscripciones descentralizadas y la interfaz con el sistema Moodle de Capacitación a Distancia.

El Centro de Investigación en Administración Pública (CEIAP) en el año 2013 realizó dos informes de análisis:

- “Evaluación de Impacto de la formación y capacitación de tres diplomas de la ENAP: Programa de Dirección Media, Diploma de Gestión Humana y Programa de Desarrollo Administrativo”, en base a encuestas realizadas a los alumnos del año 2012.
- "Percepción de impacto de la capacitación de los cursos de la EIAPP dictados en Uruguay”

En la reunión de directores de escuelas de la EIAPP (realizada en el marco del XVIII Congreso del CLAD) se expuso el último trabajo, y se resolvió como medida aplicar a todos los cursos de la EIAPP esta metodología, con la convicción que aportará insumos para la evaluación de los cursos.

### ***FORTALECIMIENTO DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN HUMANA DE LOS INCISOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL***

La ONSC desarrolló en el 2013 la ***Comunidad Virtual de Gestión Humana*** (CVGH) de la Administración Central. Se trata de un sitio en internet para generar un espacio de colaboración entre las unidades de gestión humana de la Administración Central, disponer de una base de conocimiento centralizada y accesible, comunicar, difundir e intercambiar información de recursos humanos, crear un espacio de consultas y respuestas que habilite el mantenimiento de un catálogo de preguntas frecuentes y debatir temas de interés con la participación de moderadores.

Para su desarrollo, que estuvo a cargo de los Departamentos de Proyectos y Comunicaciones, se identificaron contenidos y se realizó el diseño web. También se capacitó a responsables de los incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, a referentes ONSC y autorizadores/publicadores, para lo cual se elaboró previamente material.

Se hizo el lanzamiento en agosto de 2013 y se continúa trabajando en la gestión y edición de contenidos, gestión de consultas que llegan a través del portal y el mantenimiento de usuarios.

A su vez el área de Estrategia y Desarrollo en Gestión Humana de la ONSC trabajó conjuntamente con la ENAP en el diseño y dictado del Programa de Gestión Humana Aplicada (GHA). El curso consistió en una actualización de los distintos procesos que desarrollan las áreas de gestión humana de los Incisos de la Administración Central (planificación de personas, movilidad interna, SGH, competencias, transformación de cargo). Se realizaron cuatro ediciones del curso:

dos en modalidad presencial y dos en modalidad e-learning. Participaron cerca de 100 funcionarios de áreas de recursos humanos.

En pro de la mejora de los procedimientos y para adecuarlos a la normativa vigente, se integró la Comisión que trata la transformación de cargos vacantes (Art. 62 Ley 18.719) y la Comisión ONSC-CGN por la que se tratan las supresiones y asignaciones de funciones transitorias.

Se brindó apoyo y se presentaron los informes técnicos en todas las etapas del proceso de regularización de vínculos contractuales y pasaje de personal contratado al régimen provisorio previsto en el Art. 50 de la Ley 18.719, dando cumplimiento al Art. 5 de la Ley 18.996 y el Art. 7 de la Ley 19.149.

Se dio apoyo técnico en la formulación de niveles salariales en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas y el Ministerio de Salud Pública como parte de la formulación de una política salarial integrada para toda la Administración Central.

Se hizo la redacción, junto a la Dirección General Impositiva, del decreto de ascensos y transformación de vacantes en el marco de la aplicación del art. 327 de la ley 18.719.

Se comenzó a elaborar el catálogo de puestos de trabajo para la Administración Central.

### **REDISEÑO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE ACUERDO A LOS NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN**

#### ***Registro de Vínculos con el Estado (RVE)***

Mediante el Art. 13 de la Ley N° 18.719 de 27 de diciembre de 2010, se encomendó a la ONSC administrar el Registro de Vínculos con el Estado (RVE), el cual cuenta con los datos personales y funcionales de quienes tienen un vínculo de carácter funcional con el Estado. El Registro de Vínculos con el Estado (RVE) cuenta en la actualidad con los datos de 64 Organismos, que actualizan su información en el sistema con una frecuencia semestral o mayor.

Se está trabajando en la programación, diseño e implantación del RVE 2.0 el que se estima estará disponible para marzo del 2014. En esta versión se incorporan los Registros de Sumarios Administrativos, la Nómina de Personal a Redistribuir y el Registro de Inhabilitaciones.

Por otra parte, el módulo RVE incorporará más información: carga horaria del puesto, discapacidad, ascendencia étnico-racial, mecanismo de ingreso, régimen de comisión y motivo de extinción de la comisión.

Esta nueva versión permitirá además la interconexión con el Sistema de Gestión Humana (SGH) a efectos de que en un sólo sistema se pueda contar con los datos de todo el Estado.

### **Sistema General del Registro de Sumarios Administrativos**

Se ha recepcionado e ingresado al Sistema General del Registro de Sumarios Administrativos 1.522 formularios de comunicaciones iniciales de todo el Estado. También se procesaron 1.075 comunicaciones complementarias de sumarios ya iniciados y se respondieron 10.326 pedidos de información sobre sumarios.

Como se mencionó, el sistema informático de este registro constituirá un módulo del RVE 2.0 para lo que en el 2013 se trabajó en la descripción de funcionalidades y requerimientos de consultas.

### **Sistema de gestión humana (SGH) 2.0. Módulo Presentismo**

Continuando con la política de ONSC de contar con buenos sistemas de información para el logro de una gestión eficiente de los recursos humanos, en el año 2013, se continuó con la implantación del módulo de Presentismo del SGH 2.0 en la Administración Central.

El total de servidores públicos incorporados asciende a 5.681 según se detalla en el siguiente cuadro:

**Cuadro IV. Cantidad de servidores públicos incorporados al sistema SGH 2.0 Presentismo.**

| <b>Inciso</b>                                | <b>Servidores públicos incorporados al sistema</b> |
|--|--|
| Presidencia de la República                  | 1.378  |
| Ministerio del Interior                      | 1.042  |
| Ministerio de Economía y Finanzas            | 1.225  |
| Ministerio de Relaciones Exteriores          | 558  |
| Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca | 980  |
| Ministerio de Industria, Energía y Minería   | 498  |
| <b>Total</b>                                 | <b>5.681</b>                                       |

*Nota: (\*) Del Ministerio de Relaciones Exteriores están ingresados al sistema todos sus servidores públicos y está operativa la visualización de sus marcas, pero por razones particulares de dicho Ministerio no está operativo el sistema.*

Se realizó el mantenimiento del sistema, se controlaron las transmisiones de las marcas desde los Ministerios, y las altas de nuevos funcionarios. Se desarrollaron a su vez los nuevos controles de presentismo de nocturnidad y rotativo. Se confeccionaron y publicaron reportes y se capacitó un total de 197 personas en Gestión de incidencias y Configuración de presentismo.

Con respecto al Sistema de Gestión Humana SGH v1.0 se retomó la actividad de la Mesa de Ayuda en forma conjunta con Contaduría General de la Nación y se capacitó a 304 personas, en los siguientes cursos: Consultas y reportes, Mantenimiento de Haberes e Información Registro y Control.

### ***Análisis de la información***

Se considera de vital importancia la capacidad para realizar análisis de la información con que cuenta la ONSC, de modo de hacer un uso eficiente de los sistemas y posibilitar la toma de decisiones basada en la evidencia.

En el 2013 el Observatorio de la Gestión Humana del Estado continuó trabajando para agregar valor y calidad al Informe sobre vínculos laborales con el Estado, altas y bajas (artículo 14 Ley N° 18.719) y al Informe de ingreso de personas con discapacidad al Estado (artículo 49 Ley N° 18.651), que la ONSC debe enviar al Parlamento en la Rendición de Cuentas y Presupuesto.

Se logró mantener que el 100% de los organismos enviara sus datos sobre vínculos laborales con el Estado y altas y bajas producidas en el año.

Se realizó un relevamiento en todos los organismos que no utilizan la estructura escalafonaria dispuesta en la Ley 15.809 a fin de establecer las correspondencias con ésta.

Se continuó la tarea de utilizar la información disponible en los sistemas de información de ONSC y se completó los formularios de los incisos de Administración Central con información proveniente del SGH y el RVE, enviando los mismos a los organismos para que validaran o rectificaran dichos datos.

El Observatorio realizó además otros informes especiales:

- Evaluación de la Maestría de Políticas y Gestión Pública
- Estudio sobre Sumarios en la Administración Central 2011-2012

Se realizaron también informes para responder a demandas concretas de información, tanto consultas internas de las ONSC, como consultas externas (Cámara de Representantes, Cámara de Senadores, Instituto Nacional de Estadística, Juntas Departamentales, etc.).

### ***PUBLICACIONES***

La ONSC publicó durante el 2013 tres números de la Revista "Transformación, Estado y Democracia" (N° 51, 52 y 53), con 1600 ejemplares por número. El Departamento de Comunicaciones y Publicaciones se encargó de su edición, diagramación, armado y corrección. Esto implica además la tarea de coordinación con el Consejo de Redacción y la recopilación de artículos, la gestión de los aportes financieros de instituciones del Estado para la publicación de la revista.

Se realiza sistemáticamente la actualización de la Guía Oficial de Autoridades (GOA) que se encuentra disponible en la página web.

Se publicaron en la página web los informes:

- “Informe de vínculos laborales con el Estado, altas y bajas 2012 (art.14 Ley N° 18.719)”
- “Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad al Estado 2012”

Como forma de contribuir a la transparencia activa se continuó con la publicación de datos sobre vínculos laborales con el Estado en formato reutilizable en la página web de ONSC y se integraron al Catálogo de Datos abiertos del Estado, publicándose en la página de la ONSC el correspondiente enlace.

### ***XVIII CONGRESO IBEROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (CLAD)***

En el año 2013 Uruguay fue sede del "XVIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública". Este evento es el encuentro de mayor importancia en Iberoamérica para presentar y debatir experiencias e investigaciones realizadas sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.

La ONSC coorganizó, en representación de Presidencia de la República, este congreso, realizado del 29 de octubre al 1° de noviembre de 2013 que fuera declarado de interés nacional por la Presidencia de la República y el Ministerio de Turismo y Deporte

En el congreso se dan cita ministros y secretarios de Estado responsables de las políticas públicas en cuestión, así como parlamentarios, investigadores y docentes universitarios y de instituciones especializadas, consultores, funcionarios públicos y gremialistas.

Son sus objetivos propiciar el intercambio de experiencias, investigaciones, estudios y publicaciones sobre las principales dimensiones del renovado proceso de reforma del Estado y de modernización de la administración y la gestión de los asuntos públicos en los países de Iberoamérica y el Caribe, así como en otros países cuyas experiencias resulten de relevancia para la región, a fin de contribuir al avance del conocimiento en estas materias.

Se desarrollaron en esta edición del Congreso las siguientes conferencias plenarias:

- "La necesidad de administraciones reguladoras en Latinoamérica para prevenir los ataques especulativos, los riesgos financieros y la defensa de los consumidores" Manuel Ballbé. Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Autónoma de Barcelona, UAB, España

- "Reflexión sobre los retos globales de la gobernabilidad democrática y aportes de América Latina y el Caribe" Rebeca Grynspan. Secretaria General Adjunta de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Administradora Adjunta del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Estados Unidos
- "Could democracy still govern well?" John Dunn. Fellow of King's College, Cambridge & Emeritus Professor of Political Theory, University of Cambridge. Reino Unido

Las Áreas Temáticas del Congreso fueron:

*Profesionalización de la Función Pública para fortalecer la capacidad de gestión del Estado.* Coordinador: Rafael Martínez Puón. Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral (IFE). México

*Innovación y gestión de calidad como mecanismos de una Administración Pública efectiva.* Coordinador: Carlos Rodríguez López. Director Ejecutivo del Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO). Costa Rica

*Descentralización y gestión local en el marco del desarrollo nacional integral.* Coordinador: Eduardo José Grin. Investigador del Centro de Administração Pública e Governo de la Fundação Getúlio Vargas (FGV). Brasil

*Una Administración Pública inclusiva, no discriminatoria y participativa.* Coordinador: Andrés Scagliola. Director de la Asesoría Macro en Políticas Sociales del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). Uruguay

*Derecho público y garantías jurídicas en la Administración Pública.* Coordinador: Olivo Rodríguez Huertas. Miembro del Foro Iberoamericano de Derecho Administrativo (FIDA). República Dominicana

*Políticas públicas eficaces en un contexto de demandas sociales crecientes.* Coordinador: Jerónimo Roca. Subdirector de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP). Uruguay

*El Gobierno Abierto como impulsor de la transparencia, la ética y la creación de valor público.* Coordinador: Álvaro Ramírez-Alujas. Fundador e investigador principal del Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas (GIGAPP). Chile

Se realizó también en este marco el XXVI Concurso del CLAD sobre Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública 2013 sobre "La cuestión de seguridad nacional como nuevo desafío a la gobernanza democrática"

Participaron del congreso 1.400 personas de todo el continente y representantes de las distintas administraciones públicas compartieron experiencias durante cuatro días, en 13 salas simultáneas, a través de 136 paneles.

Se contó con la presencia del Presidente de la República Sr. José Mujica que habló a los asistentes el 30 de octubre.

Se diseñó un stand y un folleto institucional de la ONSC y se presentaron 4 paneles a cargo de integrantes de ONSC.

En el marco del Congreso se realizó en Montevideo el día 29 de octubre de 2013 la XLIII Reunión del Consejo Directivo del CLAD. En la misma se aprobó el Plan Estratégico 2014-2019, el Informe de Actividades y Presupuesto del CLAD, del periodo enero-setiembre 2013, el Plan de Trabajo y Presupuesto del CLAD para el año 2014- 2019, y la sede del XIX Congreso Internacional del CLAD que será en Ecuador. También se realizó la elección de la Presidencia y de la segunda y tercera Vicepresidencia del Consejo Directivo así como de los miembros integrantes de la Comisión de Programación y Evaluación.

Previo al congreso (13-14 de octubre de 2013), en una conferencia virtual con el Consejo Directivo desde Caracas se aprobó la Carta Iberoamericana de Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública.

### **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

En el curso del año 2013, la Comisión Nacional del Servicio Civil analizó un total de 402 expedientes, provenientes del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, sumarios administrativos y procedimientos por enfermedad.

Sesionó una vez por semana, completando al 10/12/2013 40 sesiones.

Con respecto a la Comisión Nacional del Servicio Civil actuando como Comisión Especial según lo dispuesto en el art. 28 de la Ley N° 15.783 de 28 de noviembre de 1985 referente al derecho a la reincorporación de las personas destituidas entre 1973 y 1985, se han recibido solicitudes de antecedentes, de desarchivo o solicitando testimonio de resoluciones o actuaciones recaídas en los mismos, no habiendo llegado ningún expediente a ser tratado para resolución de la comisión.

### **ASISTENCIA TÉCNICA A DIFERENTES ORGANISMOS ESTATALES**

Se han recibido numerosas consultas de organismos públicos nacionales e internacionales para el asesoramiento en la formulación, implementación y seguimiento de políticas de creación y transformación organizacional, entre otros temas.

En el área Asuntos jurídicos se realizaron 1.306 informes tanto para la Comisión Nacional como respuestas a consultas jurídicas de distintos Organismos del Estado.

Se actuó concurriendo a audiencias (69) y haciendo la procuración (66) de diferentes juicios contra el Estado (acciones de nulidad contra actos administrativos, reclamaciones patrimoniales por reestructuras o compensaciones, etc.).

Las áreas de Diseño Institucional y Gestión Organizacional, Asuntos jurídicos y Estrategias y Desarrollo en gestión humana realizaron distintos asesoramientos:

- La Junta Departamental de Maldonado fue asistida en lo relativo a Estructura Organizativa y Estructura de Cargos. Se elaboró un sistema de gestión del desempeño específico para la Junta (que fue aprobado) y se asesoró en la redacción del nuevo Estatuto del Funcionario.
- Se asesoró a la Intendencia de Rocha sobre implementación de concursos de ascensos y presupuestación de funcionarios eventuales.
- Se participó en la integración de tribunales de ascenso en la Junta Departamental de Montevideo.
- La Junta Departamental de Paysandú fue asesorada en relación a estructura organizativa y de cargos.
- En la Corte Electoral, se realizó un taller de diagnóstico prospectivo presentado a los Ministros del Organismo.
- La Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE), solicitó el asesoramiento en el marco de los lineamientos de la planificación estratégica y el proceso de regionalización de sus servicios, concretamente, en lo que refiere a la necesidad de actualizar y adecuar las estructuras y procedimientos vigentes en el área de recursos humanos (RRHH), con el objetivo de la mejora de su gestión.
- Se realizó asistencia técnica a la Comisión Mixta del Río Uruguay.

### **Cooperación técnica y convenios**

A nivel nacional, se firmaron acuerdos de Cooperación Técnica con los siguientes organismos:

**Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca** (21/3/2013) para la implantación del SGH 2.0 con el objeto de reforzar el grado de compromiso entre ambas instituciones.

**Oficina de Planeamiento y Presupuesto** (23/4/2013) con el objeto de transformación y capacitación en todo el país y en particular con entidades públicas y privadas a ejecutar por los Gobiernos Departamentales para mejorar la calidad de vida de los uruguayos.

**Junta Departamental de Paysandú** (9/4/2013) con el objeto de la mejora de la Gestión de la Junta.

**Intendencia de Río Negro** (6/5/2013) para la mejora de la gestión de la Intendencia en el cumplimiento de los diversos cometidos que le son propios, a través del asesoramiento, asistencia técnica y capacitación.



A nivel internacional, se firmaron convenios con las siguientes instituciones:

**Secretaría de la Función Pública de la República del Paraguay** (29/10/2013) con el objeto de formalizar una relación interinstitucional de cooperación e intercambio de experiencias en procesos de gestión del Estado. Se solicitó apoyo para el proceso de instalación del Instituto Nacional de Administración Pública (INAPP) de la República del Paraguay y para la instalación de un sistema de reclutamiento y selección.

**Instituto Nacional de Administración Pública A.C. – México** (29/10/2013) con el objeto de establecer los mecanismos de colaboración entre las partes para llevar a cabo, mediante la suscripción del instrumento específico especialmente las referidas a la realización correspondiente a programas de desarrollo institucional vinculados a la calidad, programas de formación capacitación, consultorías e investigación

#### **ACTIVIDADES DE APOYO**

Todas las actividades fueron realizadas con el apoyo sostenido del Departamento encargado de la gestión humana interna de la ONSC (Técnicas Aplicadas en Gestión Humana), que colaboró en la administración y desarrollo del personal de la ONSC.

Por su parte la División Sistemas de información contribuyó al mantenimiento y a la mejora del soporte tecnológico y de los sistemas de información de la Oficina, realizando un esfuerzo importante por la mejora en la seguridad.

La División Administración dio el apoyo necesario en materia de recursos financieros y materiales y la gestión documental, colaborando en la Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal.

Comunicación y Publicaciones se encargó del diseño gráfico necesario para las actividades de la oficina, mejoró y mantuvo la intranet, y la página web, elaboró diariamente una revista de la prensa local para la intranet y apoyó en todos los eventos realizados por la ONSC.

#### **OTRAS ACTIVIDADES**

La Oficina, como integrante de la Comisión Reguladora de Compromisos de Gestión, junto con OPP y MEF, asesoró en el diseño, seguimiento y evaluación de los compromisos de gestión.

La ONSC acudió al Parlamento a evacuar consultas sobre el proyecto de Ley de “Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral” y se está participando actualmente en la reglamentación de dicha ley (Ley N°19.122 de 21 de agosto de 2013).

Se trabajó también en la reglamentación de los arts. 49 y 50 de la Ley 18.651 de protección integral de personas con discapacidad en cuanto a las competencias de la ONSC, junto con Pronadis (MIDES) y la Contaduría General de la Nación (MEF).