

## **OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

### **EJERCICIO 2017**

#### ***INTRODUCCIÓN***

La ley de creación de la Oficina Nacional del Servicio Civil (Nº 13.640 de 26 de diciembre de 1967) y la de su recreación -post dictadura-, Nº 15.757 de 15 de julio de 1985 la ubicó como una unidad ejecutora de la Presidencia de la República. En el 2017 el servicio civil uruguayo cumplió 50 años de su creación.

El organismo tiene asignados cometidos de asesoramiento, control e investigación que abarcan la Administración Central, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Gobiernos Departamentales en cuanto a profesionalización de funcionarios públicos. A su vez se le atribuye la proposición normativa sobre funcionarios públicos, pronunciamiento preceptivo respecto de los proyectos de ley y de los decretos que tengan origen en el Poder Ejecutivo y el dictado de instrucciones, todo ello en lo relativo a su competencia. También ha sumado tareas de administración activa como la de instrumentar y administrar el Sistema de Reclutamiento y Selección de los Recursos Humanos (hoy “gestión humana”) en el ámbito de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional y la de diseñar, definir y regular políticas de administración de gestión humana.

A todo ello adiciona su participación en las negociaciones colectivas entre la Administración Pública y las organizaciones representativas de los funcionarios públicos.

En definitiva, es un órgano de capital importancia en la política de gestión humana que transversaliza todo el Estado en aras de una administración eficiente y que, a la vez, tutela el cumplimiento de los principios constitucionales en materia de función pública y carrera administrativa así como protege los derechos de los funcionarios públicos y está presente en los avatares de su vida funcional – desde el momento de su selección, hasta su desvinculación, en caso de que la misma se produzca por la vía de la destitución, apoyando y presidiendo la Comisión Nacional del Servicio Civil -. Contribuye también, por medio de información y análisis de la misma a la transparencia en la gestión pública, al control ciudadano y a la correcta toma de decisiones.

A partir de enero de 2017 entra en vigencia una nueva estructura organizativa en la Oficina Nacional del Servicio Civil (Decreto 29/017 de 6/2/2017), impulsada y diseñada para un mejor cumplimiento de sus atribuciones y su misión en el contexto actual y las necesidades de la Administración Pública y del país.

Es misión de la Oficina Nacional del Servicio Civil:

- Participar activamente en el fortalecimiento institucional del Estado en materia de: gestión humana, estructuras organizacionales, sistemas y procedimientos, proyectos normativos, formación y capacitación.

- Liderar y asesorar en el diseño e instrumentación de las políticas de gestión, en el ámbito de su competencia.
- Promover la profesionalización y desarrollo del Servidor Público, tendiente a asegurar una Administración eficiente y actualizada, orientada a la Sociedad.

Los objetivos estratégicos sobre los que se viene trabajando desde 2015 tuvieron un importante avance, destacándose los siguientes logros:

Con el objetivo de impulsar el cambio de la gestión humana en el Estado mediante el desarrollo e implementación de un sistema integral y desarrollar capacidades institucionales para llevar adelante los procesos de gestión humana en el Estado, se impulsó fuertemente el **desarrollo e implementación del Sistema de Gestión Humana (SGH2.0)**.

El módulo Presentismo de este sistema se implantó para todos los funcionarios civiles presupuestados de la Administración Central, dando cumplimiento al Decreto 14/017 del 10 de enero del 2017.

Se incrementaron 12.394 usuarios con respecto a diciembre de 2016 (25.632 12/2017 - 13.238 12/2016), lo que significa un 93.6% de aumento en el año y se realizaron 75 cursos, capacitándose a 2.062 usuarios.

El sistema de gestión de recursos humanos SGH 2.0 recibió una mención honorífica en la categoría Innovación en la gestión del talento humano en la V Edición del Premio Interamericano de Innovación para la Gestión efectiva de la Secretaría de Asuntos Hemisféricos de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

En lo relativo a la administración del **Sistema de Reclutamiento y Selección** de los recursos humanos en el ámbito de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, en el presente ejercicio se configuraron, publicaron y gestionaron 187 (al 15/12/2017) llamados a concurso, para 783 puestos de trabajo y se recibieron 171.944 postulaciones.

Se realizó asimismo el control del cumplimiento de los cupos de discriminación positiva que las normas específicas determinan en los llamados a concurso de los Incisos 02 al 15. De los llamados abiertos a la población a través del Portal, en 47 fueron contempladas las cuotas legalmente establecidas.

Con el objetivo de **constituir a la Escuela Nacional de Administración Pública en un instituto de formación terciaria** se proyectó, en el marco de la Comisión creada junto al Ministerio de Educación y Cultura para este fin, el Decreto 296/2017 de 16 de octubre de 2017 que establece la forma en que se deberán presentar el plan de formación a dictar y los plazos del MEC para otorgar el reconocimiento formal. Paralelamente se trabajó en el desarrollo de la currícula para el Programa de Formación de Nivel Terciario no Universitario de la ENAP, que comenzará a dictarse en 2018.

La **Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional (CARO)**, vio ampliadas sus competencias (Ley 19.438, de fecha 14 de octubre de 2016), debiendo pronunciarse preceptivamente acerca de la oportunidad y mérito de la provisión de vacantes en

los Incisos 02 al 15 y se incrementaron notoriamente los casos que ingresan a la misma para ser tratados.

En este sentido, se entendió conveniente promover el desarrollo de una aplicación web para la gestión de trámites ante la CARO, desarrollo que se realizó con el apoyo del Ministerio de Economía y Finanzas quien integra conjuntamente a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto la comisión que nos ocupa. El mismo se culminó en el presente ejercicio y se implantará en el ejercicio 2018.

La actualización tecnológica de los registros de ONSC en el RVE 2.0 tuvo un nuevo avance con el **diseño y desarrollo de la certificación electrónica**.

Se implementó la **reestructura organizativa y funcional** para el fortalecimiento institucional y mejor cumplimiento de los cometidos de la ONSC

A su vez, durante el año 2017 la ONSC asesoró a distintos organismos y propuso artículos sobre funcionarios públicos para la Ley de Rendición de cuentas (licencias para padres de hijos prematuros, obligación de informar sumarios al registro, obligación de publicar concursos en portal Uruguay Concurso, entre otros temas). Fue citada tanto por la Comisión de Presupuesto integrada con la de Hacienda en la Cámara de Representantes como por la Comisión de Presupuesto integrada con Hacienda de la Cámara de Senadores para emitir opinión, y aportar elementos que permitieran un debate fundamentado sobre el articulado propuesto, así como para evacuar consultas sobre los informes remitidos.

Se participó activamente en la negociación colectiva del sector público.

Se recibieron y evacuaron numerosas consultas de organismos públicos para el asesoramiento en la formulación, implementación y seguimiento de políticas de gestión humana y creación y transformación organizacional, entre otros temas.

Se comenzó y avanzó en el proyecto de investigación para la realización de una nueva versión del Texto Ordenado de Funcionarios Públicos (TOFUP) que será publicado en 2018.

Es de desatacar que el Director de la ONSC, Dr. Alberto Scavarelli fue electo por unanimidad como Presidente del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) en noviembre de 2017.

## ***GESTIÓN HUMANA TRANSVERSAL, EFICIENTE Y ACORDE A LOS NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN***

### ***RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN***

El Sistema de Reclutamiento y Selección Uruguay Concurso 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 Uruguay Concurso, donde se accede a los llamados a concurso y se puede seguir el proceso de aquellos cuya administración está a cargo de la ONSC.

La población visualiza las convocatorias publicadas y en caso de identificarse con algunas de las propuestas, se registra y postula para participar en el proceso de selección convocado. Los organismos pueden dar seguimiento a sus convocatorias, bases, resoluciones y las distintas instancias por las que van transitando sus propios llamados.

Se realizaron un total de 115 bases y perfiles para Administración Central y 85 para otros organismos. Se configuraron, publicaron y gestionaron (hasta el 16/12/2016) 187 llamados a concurso, para 783 puestos de trabajo y se recibieron 171.944 postulaciones (Cuadro I).

**Cuadro I. Total de Concursos, puestos y postulantes. Ejercicio 2017**

<b>Estado</b>	<b>N° de Concursos</b>	<b>N° de Puestos</b>	<b>N° de Postulantes</b>
Inscripciones Cerradas	5	10	269
En Concurso	50	200	81.628
Finalizado	122	561	89.655
Desierto	3	4	143
Inscribiendo	5	5	
Sin efecto	2	3	249
<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>783</b>	<b>171.944</b>

Se promovieron mejoras a la normativa que regula el sistema de reclutamiento y selección mediante Modificaciones al Decreto N°223/013, instrumentación y mejora del procedimiento previsto para los controles de publicación de llamados (art. De la Ley N°18.362 de 6/10/2008, en la redacción dada por el art. 4° de la Ley N°18.834 de 4/11/2011, sustituido por el art. 6° de la Ley N°19.535 de 25/09/2017) y la actualización de formularios de evaluación de: Perfiles, bases y procesos de selección; Miembros de Tribunal y Equipo de Gestión. Toda vez que por alguna razón se produce un cambio en el proceso de Reclutamiento y Selección, el mismo se debe traducir en la necesaria adaptación del sistema informático.

A su vez, el sistema está en permanente mejora, tanto debido al análisis interno como por la demanda de los diferentes actores externos o de las necesidades de cambio que imponen nuevas normas (ej. cuotas afirmativas). En este sentido, se han generado varias mejoras en el sistema, algunas de las cuales ya están en producción y otras se encuentran en proceso.

- Se modificaron los procesos tipo, introduciendo las modificaciones necesarias para que en la actividad "Crear Acta", queden los anexos pre-configurados
- Se confecciona un nuevo reporte: "Postulantes con calificaciones"
- Se mejoraron los "reportes de llamados por Inciso", permitiéndose la extracción y combinación de datos
- Se realizó la conexión con el Registro de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad

Están en proceso:

- Cambios en los reportes que permitan obtener información sobre llamados en los que se contemplan cuotas afirmativas.
- Cambios en los reportes “estado particular de los llamados” para poder analizar las instancias decisivas por la que transitan los participantes.
- Se está trabajando en la Versión 2 del sistema BackOffice para otros organismos, para mejorar la presentación de los datos y controlar el cumplimiento con las cuotas afirmativas en las convocatorias.

En el 2017 fueron publicados 1.995 llamados de organismos públicos que no integran la Administración Central.

El Área Sistema de Reclutamiento y Selección continuó con la capacitación externa e interna, trabajando con la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) en el Programa de Certificación de Tribunales, dirigido a los integrantes de los tribunales.

Fueron certificados 15 funcionarios provenientes de diferentes organismos de Administración Central y de la propia ONSC, preparándolos para la participación en actividades de selección tanto en cuanto a normas como a funcionamiento del sistema.

En el Área se realiza sistemáticamente un control de todos los documentos que los Tribunales disponen publicar en función de las bases del llamado y las pautas establecidas para el mismo. El sistema BackOffice hace obligatorio este control por el Departamento de Selección, permitiendo la devolución al Tribunal con las anotaciones pertinentes en caso de requerir ajustes de algún tipo. Estas situaciones quedan registradas en el sistema favoreciendo la realización de auditorías.

Se asignaron miembros de ONSC para cada Tribunal, de forma de realizar un trabajo eficiente que contemple los plazos establecidos. La integración de dichos tribunales implica participar en todas las instancias del proceso de selección, relacionamiento con los otros miembros, funcionarios del Inciso, postulantes, elaboración de documentos y ejecución en el sistema informático.

Se realizó además el asesoramiento a los miembros de tribunales de los distintos Incisos en forma personal, telefónica o vía correo electrónico, evacuando dudas referentes a los criterios que se debe o puede adoptar en el proceso de concurso.

En el transcurso de este año 2017 se respondieron a través del call center un total de 686 consultas referidas a llamados de Uruguay Concurso y un total de 1632 relacionadas a consultas en general, totalizando 2.318 consultas.

Puede notarse una considerable disminución en las consultas referidas a llamados de Uruguay Concurso (fueron 859 en 2016). Esto se debe a que, con esa finalidad y tomando en cuenta los motivos más reiterados de las consultas del año 2016 se realizaron ajustes en las publicaciones y las comunicaciones destinadas a los postulantes, procurando una mejor comprensión de las mismas.

Se realizó el seguimiento de los llamados, procurando el control en el cumplimiento de los plazos establecidos en el Decreto N° 223/2013, sin dejar de tomar en cuenta las características de cada llamado (ej. la masividad de las postulaciones, el desarrollo de algunas de las actividades en el interior del país, entre otras). El promedio de duración de cada concurso desde el cierre de la inscripción al fallo del tribunal fue de 98 días promedio en los concursos finalizados, siendo de 84 días promedio en los concursos de méritos y antecedentes y de 147 días promedio en los de oposición y méritos (Cuadro II).

**Cuadro II. Duración promedio en días de los llamados por Modalidad. Concursos 2017 finalizados**

Estado Finalizado	Plazo: Cierre Inscripción / Instalación Del Tribunal (Hábiles)	Plazo: Inst.Tribunal/ Fallo Tribunal (Corridos)	Plazo: Cierre Inscripción/Fallo Tribunal (Hábiles + Corridos)
Méritos y Antecedentes	7	78	84
Oposición y Méritos	5	143	147
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>92</b>	<b>98</b>

El equipo de técnicos especializados en evaluaciones psicolaborales trabajó en el asesoramiento a la Dirección Nacional de Aduanas para próximos llamados y asistió en 933 evaluaciones psicolaborales para ingresos en distintos organismos.

En el marco de los convenios que la ONSC ha firmado con diversos organismos que no pertenecen a la Administración Central, se han mantenido reuniones o intercambio de información por asesoramiento en procesos de concursos con la Fiscalía General de la Nación, INISA, INAU, TCR, ASSE y OSE.

Además, se ha participado en procesos de concursos de ascenso o ingreso en la Fiscalía General de la Nación, Agencia Nacional de Vivienda, MVOTMA y TCR.

El Área de Reclutamiento y Selección organizó las III Jornadas de Uruguay Concurso, realizadas el 9 de noviembre de 2017, en el marco del Cincuentenario de la Oficina Nacional del Servicio Civil, oportunidad en la cual se realizaron varias exposiciones y se compartieron experiencias con diferentes actores involucrados en los procesos de reclutamiento y selección.

A su vez, se trabajó en el diseño de un Instructivo para Veedores de concursos con la Confederación de Funcionarios del Estado.

### **SISTEMA DE GESTIÓN HUMANA (SGH 2.0)**

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 2017 se continuó con el desarrollo del SGH 2.0.

El sistema de información de gestión humana ha sido desarrollado por profesionales de la ONSC considerando el análisis de procesos y procedimientos de gestión del talento, la mejora de los mismos y la casuística de todos los ministerios para su

diseño, desarrollo e implantación, generándose un importante valor público agregado.

El Sistema de Gestión Humana de la Oficina Nacional del Servicio Civil es una tecnología innovadora para la gestión pública. Tiene como objetivos identificar el talento en las organizaciones y mejorar su gestión, generar flujos de información en tiempo real para la gestión integral del talento posicionando al propio funcionario como productor y agente de información.

Se trata de una política transversal a la Administración Central sostenida en los principios de transparencia, rendición de cuentas, profesionalización y eficiencia. Es un modelo de gestión que busca transformar las organizaciones públicas y hacerlas más efectivas para satisfacer las necesidades e intereses de los ciudadanos.

Entre sus muchas funcionalidades, el sistema permite realizar el seguimiento y la evaluación de un beneficio logrado por los trabajadores de la Administración Central en la negociación colectiva, que constituye un estímulo a la asiduidad como medio para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

El 10 de enero de 2017 el Presidente de la República, actuando en Consejo de Ministros decreta (Decreto 014/2017 de 10 de Enero del 2017) que todos los Incisos de la Administración Central deberán gestionar el presentismo de sus funcionarios civiles mediante el módulo de Presentismo del SGH 2.0 antes del 31 de diciembre 2017.

Para dar cumplimiento a este Decreto, se diseñaron las adaptaciones del Módulo de Presentismo para las nuevas Unidades Ejecutoras y se implantó a todos los funcionarios civiles presupuestados de la Administración Central, con el apoyo del Proyecto ASIDUIDAD, Programa de Fortalecimiento de la Gestión Presupuestaria (Préstamo BID 3398/OC-UR, Ministerio de Economía y Finanzas).

Se incrementaron 12.394 usuarios, pasando de 13.238 (12/2016) a 25.632 (12/2017) usuarios y cubriendo 91 unidades ejecutoras.

Se realizaron 75 cursos de capacitación, alcanzando a 2.062 alumnos.

Se realizó el mantenimiento del sistema, se controlaron las transmisiones de las marcas desde los Ministerios, y las altas de nuevos funcionarios.

Se implantó el Módulo de Legajos en la Oficina Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Turismo. Se comenzó a implantar en la Secretaría del Ministerio de Economía Finanzas, Presidencia de la República, OPP, URSEA y AGESIC.

El 15 de diciembre de 2017 se realizó la Jornada de Reconocimiento con motivo de la finalización de la implantación del Módulo Presentismo del Sistema de Gestión Humana (SGH 2.0) para los funcionarios civiles de la Administración Central.

Por este sistema, en el marco del GX27/Encuentro GeneXus la Oficina Nacional del Servicio Civil fue reconocida “por el uso de GeneXus BPM Suite para la modernización de la Gestión Pública”.

A su vez, la Secretaría de Asuntos Hemisféricos (SAH) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), en la V Edición del Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva (2017) reconoció con una Mención Honorífica al Sistema de Gestión Humana en la categoría “Innovación en la gestión del talento humano”.

### **MODERNIZACIÓN DE LOS REGISTROS Y AMPLIACIÓN DE ORGANISMOS OBLIGADOS**

La nueva División Registros y Certificados administra el RVE 2.0. Este sistema reúne en uno solo el Registro General de Sumarios Administrativos, el Registro de Vínculos con el Estado, el Registro de Inhabilitaciones y el Registro de Redistribución.

Estos módulos se encuentran interconectados, de modo que permiten una mayor coherencia y calidad de la información. Posee funcionalidades más avanzadas y mejores instrumentos de control, lo que permite automatizar y descentralizar el proceso de envío de información de los organismos.

Durante el 2017 Se continuó el mejoramiento de la calidad de datos del RVE a través de las siguientes acciones:

- Chequeo de información contra datos suministrados por BPS relacionada con altas y bajas de trabajadores con afiliación civil, con lo cual se asegura un mejor control del nivel de actualización que los organismos hacen en el RVE.
- Chequeo de información entre datos de BPS y SGH 1.0
- Actualización diaria de información desde el SGH 1.0
- Depuración de datos migrados
- Actualización de información de organismos deudores
- Chequeo de información entre datos del RVE y el SGH 2.0 aprovechando el aumento de la implantación del módulo presentismo en distintos incisos.

En el marco de las iniciativas de gobierno electrónico definidas por la Administración, con el fin de lograr una gestión más eficiente se trabajó en la Implantación de certificados electrónicos a demanda en línea con firma electrónica avanzada, para la autogestión de cada organismo. Mediante este nuevo servicio cada organismo podrá generar:

- Certificado de vínculo laboral actual de una persona con el Estado
- Certificado de antecedentes de becas o pasantías con el Estado
- Certificado de inexistencia de sumarios o inhabilitaciones para ejercer cargos públicos

A su vez se incorporaron herramientas de “business intelligence” que facilitan el acceso y cruzamiento de la información disponible, con el fin de potenciar la capacidad de análisis de la ONSC y continuar con el mejoramiento de la calidad de la información, particularmente a nivel de puestos y acumulación laboral.

Durante el 2017 se informaron 2.300 expedientes por consultas de los Registros.

Se promovió en la rendición de cuentas, la obligatoriedad de registrar antecedentes sumariales para la totalidad de los organismos del Estado, lo que fue aprobado por Art. 4° de la Ley 19.535. En el año entrante se deberán incorporar estos organismos al módulo sumarios, para dar cumplimiento a la disposición legal.

En esta norma se aprobaron a su vez los artículos n°29 y 30 que obligan a ONSC a incluir en sus informes de rendición de cuentas (art.42 de la Ley N°18.719) y en el RVE (art. 13 de la Ley N°18.719) los datos laborales y funcionales de quienes tienen vínculos laborales con las personas de derecho público no estatal y las entidades de propiedad estatal en las que el Estado o cualquier entidad pública posea participación mayoritaria, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Esto implica un importante desafío para la ONSC, que fue abordado en reuniones de varias unidades organizativas de la institución y se han tomado medidas para su implementación efectiva, como establecer nexos con cada una de estas entidades y tomar contacto con ellos para recibir la información necesaria.

Todos estos organismos deberán incorporarse al RVE, lo cual implica algunas modificaciones en cuanto a desarrollo y la capacitación correspondiente, que se prevén para el año 2018.

### **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 2017 las actividades que se detallan a continuación.

La capacitación ejecutada, fue la siguiente (Cuadro III):

**Cuadro III Capacitación Ejecutada 2017**

	<b>Total</b>
<b>Cursos</b>	472
<b>Horas clase</b>	10.102
<b>Funcionarios capacitados</b>	11.539

Se destaca que con respecto a 2016 hubo un incremento del 72% (199) en las actividades formativas impartidas, 2.802 horas de clase más impartidas y el doble de los participantes en cursos.

El desarrollo de la modalidad e-learning tuvo un importante peso en esta expansión de la capacidad de la ENAP. Los usuarios de la plataforma Moodle alcanzaron los 8.369 y se dictaron 123 cursos virtuales y 59 semipresenciales.

Con el objetivo de colaborar en la resignificación del rol del Servidor Público como defensor de los Derechos Humanos en el ejercicio de la ciudadanía, la ENAP continuó promoviendo actividades formativas en formato de taller, curso, o conferencia para la mejor información, difusión, comprensión e internalización de las consignas y valores en los que se basa la conducta del Funcionario Público. En este sentido, se realizaron los siguientes cursos y talleres:

- Cursos de ética y gestión pública
- Procedimiento Administrativo para Administrativos
- Procedimiento Administrativo para Profesionales
- Procedimiento Disciplinario para Profesionales
- Enfoque de Derechos humanos en las políticas públicas
- Derechos Humanos, Equidad de género y políticas públicas
- Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral
- Género y Cultura Organizacional

En el camino de constituir a la Escuela Nacional de Administración Pública en un Instituto de Formación Terciaria se reglamentó (Decreto 296/2017 de 16 de octubre de 2017) el literal c) del artículo 4to de la Ley N°15.757 en la redacción dada por el Art. 5 de la Ley N°19.438 de 14 de octubre de 2016, que establece que la ENAP deberá presentar ante el MEC, con su fundamentación el plan de formación a implementarse para los cursos de nivel terciario no universitario que proyecte dictar y que una vez reconocido por el MEC, los títulos que se expidan deberán ser registrados en la Dirección de Educación del MEC y tendrán igual valor que los expedidos por Instituciones Terciarias no Universitarias Públicas o Privadas.

Se trabajó fuertemente en el diseño del programa que será presentado ante el MEC y está proyectado que se comience a impartir en el 2018.

Se realizaron 6 cursos de Formación de formadores, dirigido a docentes y un curso de manejo de plataforma Moodle 2 para el diseño en modalidad e-learning

Con el objetivo de flexibilizar la oferta de capacitación para adaptarla a las necesidades puntuales de cada Organismo, se realizaron las siguientes actividades formativas:

- Alfabetización Digital, operación básica del PC, Introducción a la Gestión de Calidad para la Intendencia Municipal de Rivera, que se implementará en el año próximo.
- Curso introductorio de Protocolo para el MDN
- Cursos de Lenguas: Portugués Básico I, Portugués Básico II, Inglés I, Inglés II, Inglés III para toda la Administración Central
- Derechos Humanos, Equidad de Género y Políticas Públicas a pedido del MEC
- Derechos Humanos en las Políticas Públicas para el MDN
- Detección de necesidades de capacitación para el MRREE
- Evaluación de Desempeño para Funcionarios y Evaluación del Desempeño para Supervisores y Junta Calificadora para el Instituto Nacional de Colonización
- Fundamentos de Seguridad y Salud aplicado a la Organización para el MSP
- Género y Cultura Organizacional para ANEP

Para contribuir al fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos de la Administración Central, a través del diseño y ejecución de actividades de capacitación alineadas a las políticas de Gobierno en el tema y a las metas y realidades específicas de cada Organismo se impartieron los cursos de Gestión Humana, Gestión Humana y Cambio Organizacional, Coaching en gestión Humana y cambio organizacional, así como cursos de SGH 2.0 y SGH 1.0.

Para la mejora y fortalecimiento de los sistemas de gestión de ENAP, se realizaron mejoras en los sistemas SIGED y Moodle y se capacitó a referentes de nuevos Incisos que se incorporaron al uso del Sistema SIGED. A su vez se trabajó en la actualización de diversos procedimientos, realizándose instructivos acordes.

Las acciones formativas han sido impartidas tanto en modalidad online, semi-presencial y presencial. En esta última, la plataforma obra de repositorio de los materiales didácticos correspondientes a cada curso, y a ella acceden todos alumnos a través de un usuario y contraseña.

Se realizaron cursos impartidos por AGESIC de Gobierno Electrónico y Seguridad de la Información, que utiliza los recursos ofrecidos por la ENAP, para 794 participantes. El Ministerio de Salud Pública utilizó también la plataforma, capacitando a 50 participantes en el Curso-Taller “Manipulación de Alimentos” dirigido a Supervisores de Empresas Alimentarias ubicadas en todo el territorio nacional.

Con relación a la formación para mandos medios, en 2017 se impartieron:

- 2 ediciones del Programa de Dirección Media (PDM), planteado con una orientación práctica, con un total de 167 horas clase.
- 2 ediciones del Programa de Habilidades Directivas para Mandos Medios para el personal de OSE, que consta de 73 horas.
- 3 ediciones del Programa de Habilidades Directivas para Mandos Medios para el personal de ASSE de Colonia, Lavalleja y Tacuarembó, de 49 horas.

En el marco de lo dispuesto por el artículo 19 de la ley n° 18.172 del 31 de agosto de 2007 se realizaron actividades formativas para los siguientes organismos:

- 30 talleres para funcionarios de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) de Montevideo e interior del país
- 36 talleres a funcionarios de Corte Electoral en Montevideo
- 2 talleres presenciales para ANCAP
- 4 talleres para la Administración Nacional de Puertos (ANP)
- 2 cursos para el Banco de Seguros del Estado (BSE).
- 11 cursos y 1 Programa de Habilidades Directivas para Obras Sanitarias del Estado (OSE).
- 4 talleres para el Poder Judicial
- 4 talleres para el Instituto Nacional de Colonización.
- 12 talleres para la Fiscalía General de la Nación
- 1 curso para UTE.
- 1 taller para el Banco Hipotecario del Uruguay
- 3 cursos para funcionarios de ASSE en el interior del país.

- Se culminó para el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) el Programa de Habilidades Directivas, con el Módulo Rol del Director, iniciado en diciembre de 2016.

Se incorporaron diez cursos a la oferta de formación permanente de la ENAP:

- Acompañamiento a la implementación de Proyectos
- Enfoque de Derechos Humanos en las Políticas Públicas
- Gestión del Cambio
- Gestión del Conocimiento Organizativo
- Gestión Presupuestaria
- Gestión de Servicios
- Logística I
- Logística II
- Metodología de la Investigación
- Tics aplicada a las Compras Públicas

Se dictó en modalidad e-learning el Curso Internacional de CLAD orientado a personas que tienen a su cargo cursos de capacitación de recursos humanos que requieren el desarrollo de competencias docentes para desempeñar su rol. Participaron 41 funcionarios de 12 países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Rep. Dominicana, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Portugal y Venezuela.

Convocada por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) y la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) se realizó la conferencia virtual “Innovaciones en las Prácticas de Formación en Competencias para Formadores de la Administración Pública. Experiencia de la ENAP de Uruguay”. En la que participaron 350 personas de diferentes países.

### ***MEJORA DE LOS PROCESOS DE GESTION HUMANA***

La División Estrategias de Gestión Humana impulsó la reformulación y seguimiento del cumplimiento de la Planificación Estratégica Anual en los Incisos.

Trabajó conjuntamente con el SGH 2.0 en la definición de los futuros módulos del Sistema, realizándose intercambios bajo diferentes dimensiones y visiones desde el punto de vista de Gestión Humana.

Asistió en materia de Gestión Humana a los diferentes Ministerios y otros organismos que realizaron consultas sobre diferentes procesos.

Se actualizó en forma constante el registro y se realizó el seguimiento de los llamados a concurso finalizados, relevando las listas de prelación y su consecuente administración de las mismas.

Se participó en la asistencia técnica de definición de perfiles del I.N.I.S.A.

### ***COMISIÓN DE ANÁLISIS RETRIBUTIVO Y OCUPACIONAL (CARO)***

Como consecuencia de la aprobación de la Rendición de Cuentas 2015 (Ley 19.438, de fecha 14 de octubre de 2016), donde se amplían las competencias de esta comisión, se incrementó notoriamente los casos que ingresan a la misma para ser tratados.

En la ley mencionada en el párrafo anterior se impuso la obligación de que la presente comisión deba pronunciarse preceptivamente acerca de la oportunidad y mérito de la provisión de vacantes.

En este sentido, se entendió conveniente promover el desarrollo de una aplicación Web para la gestión de trámites ante la C.A.R.O. Este desarrollo se realizó con el apoyo del Ministerio de Economía y Finanzas quien integra conjuntamente a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto la comisión que nos ocupa. El mismo se culminó en el presente ejercicio y se implantará en el ejercicio 2018.

### ***REVISIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL***

La División Análisis Organizacional realizó asesoramiento en materia de estructuras organizativas a los siguientes organismos con los alcances indicados:

INISA: Se comienza con el análisis del Proyecto de Reestructura de Puestos de Trabajo, a fin de realizar el proyecto definitivo, el que tiene un gran nivel de avance.

INAU: Se continuó con el asesoramiento de la Reestructura Orgánica iniciado en el año 2015, según el Convenio suscrito por ambos organismos, el cual se encuentra atrasado debido a la falta de algunas definiciones por parte de INAU. Se comenzó a trabajar en el Proyecto de Estructura de Puestos de Trabajo que se encuentra en estado avanzado.

MEC: Se inició el análisis y se encuentra en desarrollo, la última etapa del Proyecto de Reestructura Organizativa de la Unidad Ejecutora 01 de dicho Ministerio.

MINISTERIO DE TURISMO: Se comenzó con el asesoramiento de la Estructura Orgánica y de Puestos de trabajo de las dos Unidades Ejecutoras del Ministerio, encontrándose bastante avanzado el análisis de la Unidad Ejecutora 001 y a la espera de algunas definiciones para comenzar el análisis Unidad Ejecutora 003.

INTENDENCIA CANELONES: Se brindó asesoramiento sobre la Reestructura Organizativa y de Puestos de Trabajo con la finalidad de realizar concursos de ascensos, la cual se encuentra en etapa de diagnóstico de la misma.

UTEC: Se asesoró en la elaboración de la Estructura de Puestos de Trabajo. Actualmente el proyecto se encuentra en ONSC para su análisis final e informe.

INUMET: Se culminó con el asesoramiento sobre la reestructura Organizativa y de Puestos de Trabajo.

SECRETARIA DE DEPORTE: Se culminó con el asesoramiento del Proyecto en materia de Reestructura Organizacional y de Puestos de Trabajo no docente.

En materia de análisis retributivo se realizaron los siguientes asesoramientos:

- En el marco del Convenio suscrito entre la ONSC y AGESIC en el mes de mayo de 2016, se trabajó en el relevamiento de las retribuciones de los perfiles de Tecnología de la información, y se está trabajando en el análisis de la información relevada.

- Se trabajó en el relevamiento de salarios efectuando un estudio comparativo entre el sector público y privado.
- Se realizó el análisis y reformulación de las retribuciones de la Secretaría de Deporte en el marco del proceso de reestructura.
- Se informaron expedientes conjuntamente con CGN y OPP relativos a supresión de vacantes de conducción, transformación de vacantes y asignación de funciones de conducción.
- Se realizaron informes y se colaboró en el estudio de los asuntos que se derivan a estudio de la CARO.
- Se realizaron estudios técnicos en materia salarial para la negociación colectiva.

### **UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MÁS EQUITATIVA**

A partir de la entrada en vigencia del artículo 4 de la Ley N°19.438 de fecha 14 de octubre de 2016, que establece que los organismos obligados por artículo 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010, y en el artículo 4° de la Ley N° 19.122, de 21 de agosto de 2013, en cada oportunidad de iniciar un proceso de selección de personal para la provisión de vacantes, deberán indicar en forma expresa el o los perfiles que se cubrirán con los cargos, funciones y créditos presupuestales afectados al cumplimiento de dichas disposiciones se formó un grupo de trabajo con integrantes de distintas áreas de la Oficina para instrumentar su implementación.

En marzo de 2017 se enviaron notas a todos los organismos obligados para ponerlos en conocimiento de su obligación de informar a ONSC lo establecido en la normativa.

Por otra parte, y en cumplimiento del inciso r) de la Ley 15.757 que establece que la ONSC deberá controlar que en la realización de llamados a concurso de los Incisos 02 al 15 se cumpla con los cupos de discriminación positiva que las normas específicas determinen, se realizó un control del cumplimiento en los llamados abiertos a la población a través del Portal Uruguay Concurso para la Administración Central, habiéndose contemplado en 47 llamados las cuotas afirmativas.

En cumplimiento a las disposiciones del Art. 49 de la Ley N° 18.651, el Inciso Presidencia de la República convocó a 2 (dos) llamados dirigido exclusivamente a Personas con Discapacidad.

A su vez de los llamados abiertos en el periodo, 45 se realizan en acuerdo con las disposiciones del Art. N° 4 de la Ley N° 19.122, contemplando cuota para Personas que se definieran Afrodescendientes. Los puestos concursados en esta oportunidad fueron 72.

Con la finalidad de -promover el cumplimiento de las cuotas afirmativas, la ONSC realizó dos actividades dirigidas a los equipos de las unidades de gestión humana de todo el Estado:

- El 24 de julio, y en ocasión de la conmemoración del Mes de la Afrodescendencia, se organizó, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social la actividad "Rendición de cuentas. Avances y dificultades de la aplicación de la Ley 19122". Finalizada la Jornada se realizó una evaluación de dicha actividad.

- El 18 de diciembre se realizó la presentación de la “Guía para la inserción de personas con discapacidad en la Administración Pública” realizada y publicada por ONSC y presentada junto con participantes de Pronadis (MIDES), la CNHD y la Alianza para de Organizaciones de personas con discapacidad.

A fin de contribuir en la aplicación de las políticas públicas contra la erradicación de todo tipo de violencia, la Comisión de Equidad y Salud Ocupacional de la ONSC, elaboró un proyecto de reglamentación del artículo 15 inciso 20 de la Ley N° 19.121 de fecha 20 de agosto de 2013, que establece bajo el título de licencias especiales la situación de violencia doméstica.

También se encuentra en su etapa final la redacción del Protocolo de actuación frente a situaciones de Acoso en el ámbito laboral.

Se promovió (aprobado por Ley 19.535 art. 5 de fecha 3 de octubre de 2017) la incorporación de la Oficina Nacional del Servicio Civil en ámbitos interinstitucionales relacionados a sus competencias y en las cuales se encuentra participando activamente, hace varios años en calidad de invitado:

- Comisión Implementadora de la Ley 19.122 de fecha 8 de agosto de 2013 “Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral” creada por art. 9 de la mencionada ley.
- Consejo Nacional Coordinador de Políticas de Igualdad de Género creado por el art. 8 de la Ley 18.104 de 15 de marzo de 2007.

La ONSC comienza en 2017 a integrar el Comité de Calidad con Equidad de Género de Inmujeres (MIDES) y firmó el 1° de diciembre de 2017 un convenio para comenzar a implantar el sello de Calidad con Equidad en la organización.

Se integra al SIMORE (Sistema de Monitoreo de Recomendaciones coordinado por el Ministerio de Relaciones Exteriores) y sus mesas de diálogo como punto focal.

### ***ASISTENCIA JURÍDICA A DIFERENTES ORGANISMOS ESTATALES***

El Área Asesoría Letrada interviene en todos aquellos asuntos o situaciones que, de acuerdo con los cometidos que la ley ha asignado a la Oficina Nacional del Servicio Civil, involucren aspectos jurídicos en su actuación; lo que comprende la formulación de propuestas normativas que en materia de Servicio Civil deba considerar y elaborar la ONSC, o bien todo asesoramiento o control que, en materia jurídica, se radique ante la misma o ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En el presente ejercicio se realizaron 3.223 informes tanto para la Comisión Nacional como respuestas a consultas jurídicas de distintos organismos del Estado.

Se actuó concurriendo a audiencias (10) y haciendo la procuración (9) de diferentes juicios contra el Estado (acciones de nulidad contra actos administrativos, reclamaciones patrimoniales por reestructuras o compensaciones, etc.).

Se comenzó y avanzó un 91% en el proyecto de investigación para la realización de la 4ta. Edición del Texto Ordenado de Funcionarios Públicos (TOFUP) que será publicado en 2018.

### ***EVALUACIÓN DE CONTRATOS DE PROVISORIATO***

Según lo establecido en el Art. 11 del Decreto 130/014 de 19 de mayo de 2014, que reglamenta la contratación bajo el régimen de Provisorio dispuesto en el Art. 90 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013, los tribunales de evaluación de los contratos de Provisorio para su presupuestación estarán integrados por un miembro designado por el jerarca de la unidad ejecutora, o quien lo represente, el supervisor directo del funcionario provisorio y un representante de la Oficina Nacional del Servicio Civil, con un veedor propuesto por COFE.

Es así que la ONSC ha coordinado, integrado y participado en todos los Tribunales de evaluación de funciones provisorias de la Administración Central realizados en el año 2017 (aproximadamente 550 personas), realizando a su vez la planificación, elaboración y corrección de las pruebas escritas para los Tribunales, evacuación de consultas y control legal de las evaluaciones.

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

Durante el año 2017, la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó un total de 23 sesiones ordinarias en las que se resolvieron un total de 396 expedientes, correspondiente a igual cantidad de resoluciones. De las citadas resoluciones 32 recayeron en expedientes remitidos por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, a requerimiento del Señor Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, 71 recayeron en procedimientos por inasistencias debidas a ineptitud física o síquica y las restantes 293 recayeron en procedimientos sumariales o propuesta de cesantía.

Se promovieron modificaciones al reglamento de funcionamiento de la Comisión. Por Decreto del Poder Ejecutivo de fecha 31 de julio de 2017 se sustituyó el artículo 18 del Decreto N° 211/986 de 18 de abril de 1986. Dicho artículo establece que la votación será nominal, por orden de precedencia prefijado y que el Presidente votará en último término. La nueva disposición agregó un inciso en el cual se establece que, en caso de producirse empate en la votación, el voto del Presidente valdrá doble. De esta forma se evita la falta de pronunciamiento de la Comisión en aquellos casos de empate en la votación.

Se estableció un criterio a tomar respecto a las solicitudes de acceso a la información pública al amparo de la Ley N°18.381 y en relación a la ley de protección de datos personales N°18.331.

Se encuentra en proceso la implementación de la digitalización de la información relativa a sus resoluciones de la CNSC y su ingreso al RVE 2.0, con acceso restringido a las personas autorizadas por la Dirección de la misma, con fines estadísticos y de evaluación de resultados.

### ***ANÁLISIS DE INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES Y RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA***

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 informadas a la Dirección. En el 2017, la nueva estructura crea el Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Gestión Humana para promover estos objetivos.

Se continuó trabajando para agregar valor y calidad a los Informes sobre vínculos laborales con el Estado, altas y bajas (artículo 14 Ley N° 18.719). 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 incorporaron preguntas al Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad al Estado (artículo 49 Ley N°18.651) y al Informe sobre ingreso de personas afrodescendientes al Estado (Ley N°19.122) que la ONSC debe enviar al Parlamento en la Rendición de Cuentas y Presupuesto, con la finalidad de conocer más profundamente las necesidades de los organismos para un mejor cumplimiento.

Se realizó el relevamiento e informe de “Adscriptos a los Ministros de Estado (art.58 de la Ley N°18.719)”, según lo establecido en el art. 11 de la Ley N°19.355.

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. Se apunta a que la información sea modificada por los organismos luego en los sistemas para mejorar su calidad.

Se elaboró el Informe de Sumarios de la Administración Central 2015-2016, que está en etapa de revisión, incorporándose la totalidad de organismos que informan sus sumarios al RVE.

Se encuentra en elaboración el Estudio de equidad de género en la Administración Central.

Se realizó un Relevamiento de cargos de conducción en el Estado

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, académicos, organismos internacionales. etc.).

### ***PUBLICACIONES***

Se publicaron en la página web los informes:

- “Informe de vínculos laborales con el Estado, altas y bajas 2016 (art.14 Ley N° 18.719)”

- “Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad al Estado 2016”
- “Informe sobre el ingreso de personas afrodescendientes al Estado 2016”
- “Informe sobre adscriptos a los Ministros, art.58 de la Ley 18.719”

Se publicó en formato papel y digital la “Guía para la inserción de personas con discapacidad en la Administración Pública 2017”

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

### ***NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO***

La ONSC, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 15.757 en su art. 4°, “k) Participar en las negociaciones colectivas entre la Administración Pública y las organizaciones representativas de los funcionarios públicos” concurrió a reuniones de:

- Asesoramiento al Consejo Superior Tripartito.
- Asesoramiento y participación en la negociación colectiva a nivel de rama.
- Participación en la negociación colectiva en el Inciso.
- Asesoramiento en la redacción de los Decretos del Poder Ejecutivo relativos a la compensación horaria (N°208/2017) y a la partida por guardería (N°207/2017) del Inciso Presidencia.
- Asesoramiento en la redacción de los Decretos Reglamentarios del convenio colectivo de fecha 28/12/2016.
- Participación en la Comisión Tripartita de Seguridad e Higiene de la Administración Central en la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social.

### ***FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA ONSC***

Se ha trabajado en forma activa para fortalecer institucionalmente a la ONSC, teniendo en cuenta las nuevas responsabilidades y competencias que se han otorgado. Para ello es una herramienta importante la nueva estructura administrativa que ha sido implantada en casi la totalidad de las unidades organizativas y la nivelación salarial.

A su vez se han promovido concursos de ascenso, muchos de los cuales se han concluido y otros se encuentran en proceso.

### ***ACTIVIDADES INTERNACIONALES***

La ONSC representa a Uruguay ante el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), integrando como Representante Titular la Comisión de Programación y Evaluación, órgano asesor y delegado del Consejo Directivo.

El 27 de julio de 2017, el Director de la ONSC Dr. Alberto Scavarelli fue expositor del "Foro Iberoamericano de la Gestión Pública para los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS" donde se reunieron los países miembros del Centro

Latinoamericano de Administración para el Desarrollo-CLAD. Durante la actividad, realizada en Bogotá, los países acordaron adelantar sus mejores esfuerzos para contribuir al cumplimiento de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

Los días 19 y 20 de octubre tuvo lugar el "IV Encuentro Iberoamericano de Escuelas e Institutos de Administración Pública" en el que participaron el Director de la ONSC, Dr. Alberto Scavarelli, la Subdirectora, Dra. Gabriela Hendler y la Directora de la ENAP, Lic. Haydée Rodríguez. Se abordó, entre otros temas, la demanda de capacitación de las instituciones de la Administración Pública de Iberoamérica, la oferta de capacitación de las Escuelas e Institutos de formación y capacitación, y la transferencia de conocimientos de la formación y capacitación de funcionarios públicos.

En el mes de noviembre, en el marco del XXI Congreso Internacional del CLAD, y la reunión del Consejo Directivo, el Director de la ONSC fue electo por unanimidad como Presidente del CLAD.

### **OTRAS ACTIVIDADES**

La **Comisión de Adecuación Presupuestal** está integrada por representantes de los jefes de la ONSC, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Contaduría General de la Nación.

Durante el año 2017 realizó 59 adecuaciones presupuestales por redistribución, practicadas al amparo de los artículos 15, 17 a 34 y 36 de la Ley 18.719 de 27 de diciembre de 2010, su Decreto Reglamentario 435/011 de 8 de diciembre de 2011 y artículo 12 de la Ley 19.149 de 24 de octubre de 2013: 14 dentro de Administración Central y 45 en otros organismos estatales.

Siete (7) Adecuaciones presupuestales por rotación, al amparo del artículo 58 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013 y su Decreto Reglamentario 006/015 de 7 de enero de 2015, de las cuales 4 están finalizadas y 3 se encuentran en trámite. Cuatro (4) adecuaciones presupuestales por contratos de trabajo al amparo del art. 400 de la Ley N°19.355.

Se realizaron 10 rectificaciones presupuestales y 2 Informes Técnicos correspondientes a consultas por incorporación de funcionarios de entes autónomos a incisos de la Administración Central.

La Oficina, como integrante de la **Comisión de Compromisos de Gestión**, junto con OPP y MEF, asesoró en el diseño, seguimiento y evaluación de los compromisos de gestión de organismos de Administración Central, así como de empresas públicas y personas jurídicas de derecho público no estatal que reciben subsidios.

Se participó en la **Secretaría Técnica del Eje 5 (Trabajo) del Consejo Nacional de Género**.

Se participó en la **Comisión Implementadora de la Ley 19.122** y en las reuniones del Consejo Consultivo de dicha Comisión.

### **ACTIVIDADES DE APOYO**

El Área Sistemas y Gobierno Electrónico contribuyó al mantenimiento y a la mejora del soporte tecnológico en las oficinas centrales y en la ENAP, destacándose el esfuerzo importante por la mejora en la seguridad de la información, de acuerdo a los lineamientos establecidos.

Se realizó la migración del Servicio de Correo Electrónico a Zimbra, adoptando la política de ir a software libre de AGESIC. En esta misma línea estratégica, se comenzó a migrar el Datawarehouse de O3 a Pentaho.

La División Administración y Desarrollo del Talento Interno colaboró en la administración y desarrollo del personal de la ONSC, coordinando especialmente en este ejercicio la realización de cursos de capacitación, evaluación del desempeño y concursos de ascenso.

La División Administración dio el apoyo necesario en materia de recursos financieros y materiales, colaborando además en la Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal, y especialmente en las modificaciones presupuestales necesarias para la implantación de la nivelación salarial en coordinación con la CGN. El Departamento de Gestión Documental se hizo cargo del ingreso y egreso de expedientes, así como de su archivo.

El Departamento Comunicación Institucional se encargó del diseño gráfico necesario para las actividades de la oficina y en el diseño del logo institucional de los 50 años, así como los logos de las diferentes áreas. Trabajó en el proceso de migración de la intranet a la de Presidencia, manteniendo las particularidades organizacionales, y mantuvo y actualizó la página web. A su vez modificó el formato y elaboró diariamente una revista de la prensa local para la intranet y apoyó en todos los eventos realizados por la ONSC, especialmente en la organización de las actividades de conmemoración del 50 aniversario de la ONSC.