

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

EJERCICIO 2018

INTRODUCCIÓN

La Oficina Nacional del Servicio Civil tiene asignados cometidos de asesoramiento, control e investigación en cuanto a la profesionalización de los funcionarios públicos de la Administración Central, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Gobiernos Departamentales. 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 en lo relativo a su competencia. Ha sumado tareas de administración activa, como instrumentar y administrar el Sistema de Reclutamiento y Selección en el ámbito de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional y el Sistema de Gestión Humana 2.0, así como diseñar, definir y regular políticas de administración de gestión humana. A 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 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, administrando y presidiendo la Comisión Nacional del Servicio Civil -. Contribuye también, por medio de información y análisis a la transparencia en la gestión pública, al control ciudadano y a la correcta toma de decisiones.

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 en el 2018 los siguientes avances:

Se continuó con el **desarrollo e implantación del Sistema de Gestión Humana (SGH2.0)**. El módulo Presentismo de este sistema se implantó en 2017 para todos

los funcionarios civiles presupuestados de la Administración Central, dando cumplimiento al Decreto 14/017 del 10 de enero del 2017. En 2018 se comenzó a implantar el Módulo de Presentismo en el Ministerio del Interior, para el Escalafón L, personal policial. Se incrementaron 11.645 los usuarios de este módulo.

Durante los meses de enero a abril se desarrolla, capacita e implanta la funcionalidad de Asiduidad en toda la Administración Central.

Se implantó también el Módulo de Presentismo en la Intendencia Departamental de Río Negro.

Se avanzó en la implantación del módulo Legajos a 14 unidades ejecutoras.

En lo relativo a la administración del **Sistema de Reclutamiento y Selección Uruguay Concurso** en el ámbito de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, en el presente ejercicio se configuraron, publicaron y gestionaron hasta el mes de noviembre 245 llamados a concurso.

Se realizó asimismo el **control del cumplimiento de los cupos** que las normas específicas determinan para personas con discapacidad y afrodescendientes en los llamados a concurso de los Incisos 02 al 15. Se abrieron 48 convocatorias para 80 puestos de trabajo para afrodescendientes, y 12 convocatorias para 14 puestos de trabajo para personas con discapacidad. Se realizaron a su vez dos llamados genéricos para el ingreso de personas con discapacidad.

Se publicaron en el Portal Uruguay Concurso 2.626 llamados de organismos que no integran la Administración Central.

La Escuela Nacional de Administración Pública se diseñó y se comenzó a dictar los cursos de la Tecnicatura en Gestión Pública, título de **formación terciaria** avalado por el Ministerio de Educación y Cultura, con dos ediciones y 51 alumnos.

Se dictó un total de 497 actividades de capacitación para 13.088 participantes.

La **Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional (CARO)**, que por la Ley 19.438, de fecha 14 de octubre de 2016, vio ampliadas sus competencias debiendo pronunciarse preceptivamente acerca de la oportunidad y mérito de la provisión de vacantes en los Incisos 02 al 15, comenzó a utilizar la aplicación web desarrollada para la gestión de estos trámites realizado con el apoyo del Ministerio de Economía y Finanzas. Este desarrollo permitió acortar los tiempos de procesamiento de los asuntos tratados por dicha comisión y se continúa trabajando en la optimización del sistema para lograr mayor eficiencia en el procesamiento.

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**, sistema que es utilizado cada vez por más organismos y agiliza los trámites.

A su vez, durante el año 2018 la ONSC asesoró a distintos organismos y propuso artículos sobre funcionarios públicos para la Ley de Rendición de cuentas (actualización de la definición del Escalafón B, obligación de los organismos estatales de consultar al registro de vínculos y de Sumarios antes de contratar o

designar, posibilidad de ser redistribuido para funcionarios que no acceden a jubilación del BPS por imposibilidad total y absoluta para todo trabajo, 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 le dio la responsabilidad de implementar lo dispuesto por el Decreto 380/2018, para lo cual se realizaron consultas con diferentes organismos y se comenzó a recibir las correspondientes declaraciones.

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 avanzó en la elaboración de una nueva versión del Texto Ordenado de Funcionarios Públicos (TOFUP).

GESTIÓN HUMANA EFICIENTE Y TRANSVERSAL

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El Sistema de Reclutamiento y Selección Uruguay Concurza 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, así como garantías en el proceso. El sistema funciona a través del portal Uruguay Concurza, 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.

En el presente ejercicio, hasta noviembre de 2018, se configuraron, publicaron y gestionaron 245 llamados a concurso para la Administración Central, para 832 puestos de trabajo y se recibieron 313.428 postulaciones.

Si bien el Tribunal de Cuentas de la República no está comprendido entre los Organismos que por mandato legal deben publicar y gestionar sus concursos a través Uruguay Concurza, en el marco del Convenio firmado, este Organismo se afilió al sistema por las garantías que el mismo ofrece en la gestión de los procesos concursales, lo que implicó una modificación en el sistema. Dicho organismo

comenzó a gestionar sus concursos a través del sistema realizando 5 llamados, para 35 puestos, para los que se recibieron 22.316 postulaciones.

Se realizaron 245 informes correspondientes a estudio de bases y perfiles de la Administración Central y organismos con los que se tiene convenio.

Cuadro I. Total de Concursos, puestos y postulantes Administración Central. Ejercicio 2018 (hasta noviembre)

Estado	N° de Concursos	N° de Puestos	N° de Postulantes
Inscripciones Cerradas	10	17	20.791
En Concurso	87	276	156.380
Finalizado	115	451	123.997
Desierto	6	6	291
Inscribiendo	21	29	
Sin efecto	6	53	11.969
Total	245	832	313.428

Se introdujeron nuevas mejoras al sistema informático de Gestión de los Llamados (BackOffice), como la visualización rápida de las actas previo a su publicación, nuevos reportes y modificaciones para controlar el cumplimiento de las cuotas en las convocatorias de los organismos que no abarcan Administración Central.

Se realizó el Manual de Publicación para organismos externos, publicado en la página web de la ONSC.

Se realizaron jornadas de trabajo, en la que participaron los organismos obligados a publicar, que ya habían publicado con anterioridad y los que aún no habían comenzado a publicar. En esta instancia se informó sobre las nuevas pantallas del sistema, asociadas a la confirmación del cumplimiento con el art. 4 de la Ley N° 19.122 y art. 49 de la Ley N° 18.651.

En el 2018 fueron publicados 2.626 llamados de organismos públicos que no integran la Administración Central.

Se asignaron miembros de ONSC para 260 tribunales, 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.

El promedio de duración de cada concurso desde el cierre de la inscripción al fallo del tribunal fue de 80 días promedio en los concursos finalizados, siendo de 75 días promedio en los concursos de méritos y antecedentes y de 90 días promedio en los de oposición y méritos (Cuadro II).

Cuadro II. Duración promedio en días de los llamados por Modalidad. Concursos 2018 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	4	71	75
Oposición y Méritos	4	86	90
Total	4	76	80

Integrantes del Área Reclutamiento y Selección participaron en:

- la primera experiencia concursal para funciones de Directores de Hospitales que realizó ASSE.
- procesos de ascenso de Gerentes en UTE.
- procesos de ascenso y de ingreso en la Junta de Paysandú.
- procesos de ascenso y de ingreso en la Intendencia de Paysandú.
- asesoramiento y participación en los procesos de concurso del Tribunal de Cuentas.
- Última etapa del proceso de regularización en el MIDES (art.23 y 24 Ley N°18.438).

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 2018 se respondieron a través del call center un total de 540 consultas referidas a llamados de Uruguay Concurso y un total de 533 relacionadas a consultas en general, totalizando 1.073 consultas.

Se realizó el control de calidad de 260 documentos previo a instalación del tribunal. El sistema implementado, permite mediante el cruzamiento de datos en planillas electrónicas, el control de la totalidad de los postulantes independientemente de la cantidad de estos en cada llamado, reduciendo así a cero la posibilidad de invisibilizar posibles incongruencias.

Se realizó un control de 1480 documentos que el Tribunal dispone publicar; el sistema Backoffice hace obligatorio el control previo a la publicación por el Departamento de Gestión de Tribunales, 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. El mencionado control se realiza en función de las Bases del Llamado y las pautas establecidas para el mismo. Asimismo, se verifica la preexistencia de los documentos requeridos de acuerdo con el flujo del proceso. En los casos que pudiera corresponder la realización de ajustes en el flujo, los mismos se solicitarán a la División Gestión del Sistema.

Se realizaron 151 evaluaciones psicolaborales en asistencia técnica al Tribunal de Cuentas, Agencia Nacional de Vivienda, Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable, Junta Departamental de Paysandú, Instituto Nacional de Estadística, Dirección General Impositiva.

A su vez se dictó un taller para Veedores de concursos con la Confederación de Funcionarios del Estado.

Redistribución de personal:

En el año 2018, se ingresaron a la Nómina de Personal a Redistribuir 62 funcionarios, totalizando en el año con 161 funcionarios en la nómina, en diferentes estados. Actualmente, quedan para ofertar servicios 59 funcionarios, lo que está directamente vinculado al perfil del funcionario y las necesidades de los Organismos.

Cuarenta y tres funcionarios fueron redistribuidos o fueron ofertados a diferentes organismos, y 3 fueron dados de baja por fallecimiento o jubilación.

SISTEMA DE GESTIÓN HUMANA (SGH 2.0)

En la búsqueda de la mejora de la gestión de los recursos humanos, los sistemas informáticos de gestión e información son una herramienta de suma importancia. En este sentido, en 2018 se continuó el desarrollo y la implantación del SGH 2.0. Este sistema ha sido desarrollado por profesionales de la ONSC considerando el análisis de procesos y procedimientos de gestión del talento, la mejora de estos 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 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. En este sentido, durante los meses de enero a abril se desarrolla, capacita e implanta la funcionalidad de Asiduidad en toda la Administración Central.

En este ejercicio se diseñaron las adaptaciones del Módulo de Presentismo del Sistema de Gestión Humana para las nuevas Unidades Ejecutoras implantadas.

Se comenzó a implantar el Módulo de Presentismo en el Ministerio del Interior (Escala L – personal policial).

Se implantó el Módulo de Presentismo en la Intendencia Departamental de Río Negro.

Se incrementaron 11.645 usuarios, pasando de 25.632 a 37.277 a diciembre de 2018.

Se realizaron 87 cursos, capacitando 1.973 alumnos.

Se realizaron acciones de preimplantación en:

- Agencia Nacional de Vivienda
- Fondo Nacional de Recursos
- Instituto Uruguayo de Meteorología (Inumet)
- Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE)

Gráfico I. Evolución de la implantación del Módulo Presentismo del SGH 2.0 por unidades ejecutoras 2012-2018.

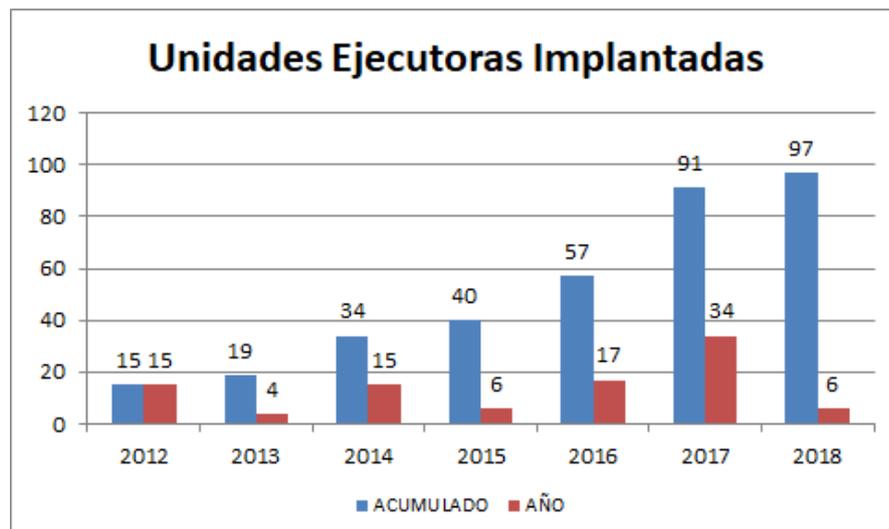
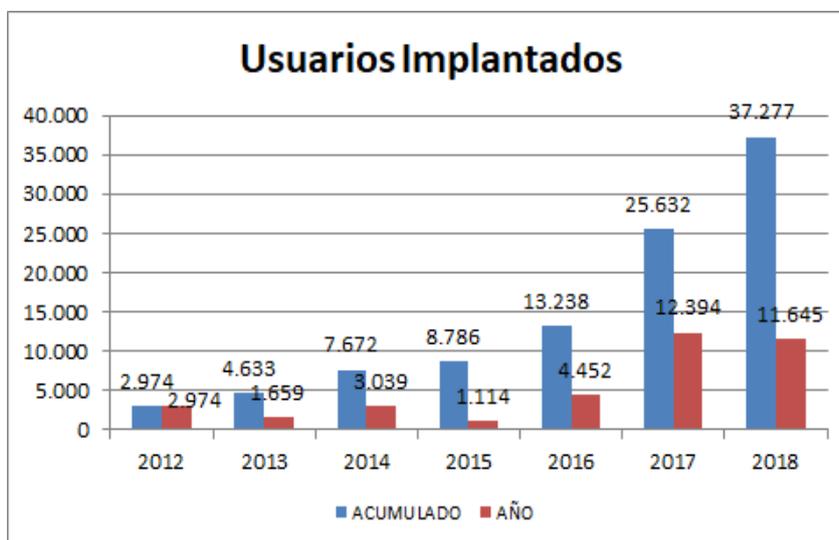


Gráfico I. Evolución de la implantación del Módulo Presentismo del SGH 2.0 por cantidad de usuarios 2012-2018.



Se dio comienzo a la construcción de la base de información del Módulo de Legajos en todos los Ministerios con la excepción del Ministerio del Interior. El objetivo de esta primera etapa es el llenado de los datos de formación para los funcionarios que revisten presupuestalmente en los Escalafones “A” – Profesional- y “B” – Técnico Profesional en la Administración Central. De los 4.966 funcionarios de los Escalafones A y B, se han ingresado datos de 879 al Módulo Legajo.

A su vez, se migró el Datawarehouse al sistema Pentaho, adoptando la política de AGESIC de pasar a software libre. Este software permite hacer un uso más eficiente de la información de los sistemas.

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 2018 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.

Con la nueva funcionalidad de generación de certificados a demanda con firma digital, que está disponible las 24 horas, los 365 días del año en todo el país, se emitieron:

- 1.326 antecedentes de becas y pasantías.
- 3.359 certificados de vínculos vigentes con el Estado.
- 4.838 antecedentes de sumarios o inhabilitaciones para ejercer cargos públicos.

En contrapartida directa, y según lo previsto, se constató una drástica disminución de los expedientes que ingresan a ser informados, (bajando de 2.300 en 2017 a 1.427 en 2018), pues los propios organismos ya pueden obtener la información mediante certificados electrónicos.

Se promovió a nivel de la ley de rendición de cuentas, la obligatoriedad de todos los organismos del Estado, de recabar antecedentes en el Registro de Vínculos con el Estado, de las personas a contratar bajo cualquier modalidad en forma previa a dicha contratación, lo que se puede realizar en forma inmediata por los organismos con la funcionalidad certificación electrónica.

En la Ley N° 19.535 se aprobaron 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 implicó un importante desafío para la ONSC. Durante el año 2018 se consiguió que los organismos aportaran la información y la misma fue ingresada al sistema.

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 2018 las actividades que se detallan a continuación.

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

Cuadro III Capacitación Ejecutada

	2017	2018
Cursos	472	497
Horas clase	10.102	12.809
Funcionarios capacitados	11.539	13.088

Se destaca que con respecto a 2017 hubo un incremento de las actividades formativas impartidas, 2.707 horas de clase más y 1.549 participantes más.

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 superaron los 15.000, alcanzaron los 8.369 y se dictaron 187 cursos virtuales (64 más que en 2017) y 18 semipresenciales.

En el camino de constituir a la Escuela Nacional de Administración Pública en un Instituto de Formación Terciaria, (en el marco del Decreto 296/2017 de 16 de octubre de 2017 y 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), se trabajó fuertemente en el diseño del programa que fue presentado ante el MEC y se dictó el primer año (Ciclo Básico) de la Primera Edición de la Tecnicatura en Gestión Pública en Modalidad de “aula expandida” (56% presencial y 44% virtual) con una duración de 900hrs.

Mediante convenio con Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), se diseñó un curso de Excel, se impartió un curso específico de Formación de Tutores Virtuales y se dictaron cursos virtuales de Excel Básico para 900 funcionarios seleccionados por COFE y su Instituto de Estudios Sindicales “Universindo Rodríguez” (INESUR).

Como actividades de fortalecimiento de las capacidades y la calidad docentes se dictaron cursos a funcionarios de ENAP, tutores y docentes para la implementación de cursos virtuales en Plataforma Moodle.

Se celebraron varias reuniones con los referentes de capacitación de los Organismos receptores de formación como estrategia de fortalecimiento de las capacidades recíprocas para la correcta identificación de necesidades de capacitación, así como para una adecuada evaluación de la oferta educativa de la ENAP.

Dentro de la Tecnicatura en Gestión Pública, como forma de generar masa crítica en torno a temas emergentes en materia de gestión y políticas públicas, se desarrollaron 4 seminarios:

A 50 años de la creación de la Oficina Nacional del Servicio Civil: Los nuevos desafíos, a cargo del Cr. Enrique Iglesias

Las políticas públicas con enfoque de masculinidades. La experiencia de Costa Rica y Uruguay. Avances y desafíos de la gestión Pública, Prof. Álvaro Campus y la A/S Mariela Mazzotti

Instituciones y Burocracia entre el populismo y la democracia, Dr. Bert Rockman

La escena territorial del desarrollo, actos relatos y políticas (presentación del libro homónimo y seminario) a cargo del Dr. José Arocena (coautor del libro) y los comentarios de Roberto Villarmarzo, Adrián Rodríguez Fernández, Jorge Papadópulos y Alberto Scavarelli.

Se comenzó el trabajo de virtualización de la Tecnicatura en Gestión Pública, la cual, a partir del 2019 se dictará exclusivamente en forma virtual.

Se realizaron cursos impartidos por AGESIC de Gobierno Electrónico e Innovación Gubernamental, que utiliza los recursos ofrecidos por la ENAP, para 805 participantes.

Con relación a la formación para mandos medios, en 2018 se impartieron:

- 2 ediciones del Programa de Dirección Media (PDM), planteado con una orientación práctica.
- 1 edición del Programa de Dirección Media (PDM), semi presencial para los funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores
- 1 edición del Programa de Habilidades Directivas para Mandos Medios para el personal del Hospital Pasteur ASSE (60 hrs.).

En el marco de lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley N° 18.172 del 31 de agosto de 2007, se brindó capacitación en diversos cursos, a los siguientes organismos:

- Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE), Hospital Pasteur
- Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)
- Corte Electoral
- Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland (ANCAP)
- Obras Sanitarias del Estado (OSE)
- Administración Nacional de Puertos (ANP)
- Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL)
- Cámara de Senadores
- Corporación Nacional para el Desarrollo
- Instituto Nacional de Colonización
- Intendencia de Río Negro
- INUMET
- Junta Departamental de Durazno
- UTE
- Junta Departamental de Montevideo

Se realizaron diversas reparaciones edilicias y reposición de equipamiento para brindar una mejor experiencia formativa a los alumnos, destacándose la instalación de un ascensor para brindar una mayor accesibilidad.

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.

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.

Se realizaron informes y tramitación de expedientes sobre Ascensos, Rotación y definición de perfiles para los diferentes llamados a concursos.

COMISIÓN DE ANÁLISIS RETRIBUTIVO Y OCUPACIONAL (CARO)

La Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional está integrada por el Ministerio de Economía y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina Nacional del Servicio Civil, quien la preside. 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 impuso la obligación de pronunciarse preceptivamente acerca de la **oportunidad y mérito** de la provisión de vacantes en los incisos de la Administración Central, lo que incrementó notoriamente los casos que ingresan a la misma para ser tratados.

Más allá de su buen funcionamiento, para mejorar la eficiencia de los procedimientos, 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. El mismo se culminó en el 2017 y se implantó en el presente ejercicio. Este desarrollo permitió acortar los tiempos de procesamiento de los asuntos tratados por dicha comisión y se continúa trabajando en la optimización del sistema para lograr mayor eficiencia en los trámites.

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:

INAU – Se culminó el Proyecto de Estructura de Puestos de Trabajo.

INISA – Se culminó con la última etapa del Proyecto de Reestructura Orgánica y con el análisis de Reestructura de Puestos de Trabajo.

MEC - Se culminó con la última etapa del Proyecto de Reestructura Orgánica de la Unidad Ejecutora 001 de dicho Ministerio. Se comienza con el análisis del Proyecto de Reestructura Orgánica de la Unidad Ejecutora 003 Dirección Nacional de Cultura.

MINISTERIO DE TURISMO – Se culminó con el asesoramiento de la Reestructura Orgánica y de Puestos de trabajo de las dos Unidades Ejecutoras del Ministerio, Unidad Ejecutora 001 y Unidad Ejecutora 003.

UTEC – Se culminó con la última etapa de análisis en la elaboración de la Reestructura de Puestos de Trabajo.

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.

MINISTERIO DE GANADERIA, AGRICULTURA Y PESCA – Se realizaron Talleres de Capacitación de Análisis y Diseño Organizacional. Se brindó asesoramiento sobre la Reestructura Orgánica y de Puestos de Trabajo. Actualmente se encuentra en estado avanzado.

INTENDENCIA DE RIO NEGRO – Se culminó con el asesoramiento de la Reestructura Orgánica y de Puestos de trabajo. Actualmente se está trabajando en el Manual Descriptivo de Organización y Funciones.

ANEP – Se comenzó con el asesoramiento de Reestructura Orgánica y de Puestos de Trabajo.

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS – Se realizaron Talleres de Capacitación de Análisis y Diseño Organizacional.

Se brindó asesoramiento sobre reestructura orgánica a OPP y AGESIC

Se han informado expedientes referidos a 22 reclamaciones de funcionarios de diversos organismos, principalmente UTE, en recursos planteados ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los cuales implican un análisis profundo, de los cuales solo uno queda pendiente de informe.

Se brindaron talleres de capacitación sobre “Estructuras Organizativas” a Intendencia de Canelones y MEC, además de MGAP y MTOP anteriormente mencionados. El mismo fue considerado de interés por ENAP y agregado a su plantilla de propuestas para cursos a solicitud de los organismos interesados.

Se realizaron estudios salariales, realizando relevamientos y proponiendo nuevas escalas retributivas para el Ministerio de Turismo y del Ministerio de Educación y Cultura.

Se informaron expedientes juntamente con CGN y OPP relativos a supresión de vacantes de conducción, transformación de vacantes y asignación de funciones de conducción.

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, la ONSC ha trabajado fuertemente en el control de la reserva de cupos para personas con discapacidad y afrodescendientes en la Administración Central, disponiendo de oficio, en los casos que los Incisos no haya realizado tal previsión.

Del total de llamados gestionados de Administración Central y el Tribunal de Cuentas, 60 cumplieron en sus convocatorias con la inclusión de cupos para poblaciones legalmente protegidas.

Para cumplimiento del Art. 4 de la Ley N° 19.122, cupos para personas que se autodefinen Afrodescendientes, se abrieron 48 convocatorias, para 80 puestos de trabajo, recibándose 13.679 postulaciones. Se está ante un 9% de cumplimiento de reserva de cupos en las convocatorias.

Para el cumplimiento del art. 49 de la Ley N° 18.651, cupos para personas con Discapacidad, inscriptas en el registro de la CNHD la situación es la siguiente: de enero a diciembre de 2018, se publicaron 294 llamados a Concurso, para cubrir 952 puestos en la Administración Central. En dichas convocatorias se reservaron 24 puestos para personas con discapacidad, es decir un 2,52 % promedio para toda la Administración Central.

Cuadro IV. Convocatoria a personas con discapacidad en Administración Central, Enero-Diciembre 2018 por Inciso

Inciso	N° de Puestos	N° Puestos Art. N° 49 Ley 18.651	% de puestos convocados para personas con discapacidad
Presidencia	127	0	0,00%
Ministerio de Defensa	73	3+(3)	8,22%
Ministerio del Interior	28	0	0,00%
Ministerio de Economía	207	0	0,00%
Ministerio de Ganadería	8	(2)	25,00%
Ministerio de Industria	28	0	0,00%
Ministerio de Turismo	21	1	4,76%
Ministerio de Transporte	178	6	3,37%
Ministerio de Educación	93	0	0,00%
Ministerio de Salud	70	2	2,86%
Ministerio de Trabajo	23	0	0,00%
Ministerio de Vivienda	51	(1)	1,96%
Ministerio de Desarrollo Social	45	6	13,33%
Total	952	24	2,52%

() se muestran los puestos que se tomarán de los llamados genéricos

Se realizaron dos convocatorias a llamados Genéricos para perfil Administrativo y Auxiliar de servicio que dieron como resultado una lista de prelación. De dicha lista, se han solicitado al 10 de enero de 2019 6 postulantes para ocupar puestos en los Ministerios de Vivienda Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, Ganadería Agricultura y Pesca y Defensa Nacional. Quedan aún 49 personas para el llamado del Perfil Auxiliar de Servicio y 30 para el Perfil Administrativo.

Se realizaron asimismo otras actividades en pos de promover un Estado más equitativo:

Afrodescendientes

En julio de 2018, y en ocasión de la conmemoración del Mes de la Afrodescendencia, se presentó el "Informe de ingreso de personas afrodescendientes al Estado 2017. Avances y desafíos en su implementación" en la actividad organizada por el Ministerio de Desarrollo Social. A la presentación asistieron miembros de diversas organizaciones de la sociedad civil.

Se concurrió a las reuniones de la Comisión Implementadora de la Ley 19.122 y a las del Consejo Consultivo.

Se redactó (en edición) la Guía para la transversalización de la temática afrodescendiente y la implementación de la cuota laboral en el Estado. Ley 19122 art. 4, conjuntamente con el Ministerio de Desarrollo Social y con el Área de Reclutamiento y Selección de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Personas con Discapacidad

Se presentó un informe sobre el trabajo de la ONSC, datos, tipos de discapacidad y la Guía de inserción de personas con discapacidad en la Administración Pública en la Federación Uruguaya de Asociaciones de Padres de Personas con Discapacidad Intelectual (FUAP).

Se concurrió a la Comisión de Asuntos laborales y Seguridad Social del Senado por el proyecto de Ley de trabajo para Personas con discapacidad.

El Director de la ONSC participó en el conversatorio denominado "Empleo y discapacidad: Mitos y realidades.", realizado en la Intendencia de Montevideo el 6/12/2018.

Género

De acuerdo con la Ley N° 19.535 se incorpora a la Oficina Nacional del Servicio Civil como integrante del 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 por lo que se asistió a las reuniones del Consejo y a las reuniones del Grupo Coordinador del Consejo Nacional Coordinador de Políticas de Igualdad de Género.

Se elaboraron los Hitos de Gestión 2015-2019 en función de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.

Se concurrió a las reuniones de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género al 2030.

Se concurrió a las reuniones del Comité Asesor de Calidad con Equidad de Género de InMujeres (MIDES) que la Oficina Nacional del Servicio Civil integra desde el año 2017.

Se comenzó a trabajar en la certificación de ONSC en Calidad con Equidad de Género.

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 2.581 informes tanto para la Comisión Nacional del Servicio Civil como respuestas a consultas jurídicas de distintos organismos del Estado.

Se actuó concurriendo a audiencias (4) y haciendo la procuración (16) de diferentes juicios contra el Estado (acciones de nulidad contra actos administrativos, reclamaciones patrimoniales por reestructuras o compensaciones, etc.).

Se redactó el 100% de los libros correspondientes a la 4ta. Edición del Texto Ordenado de Funcionarios Públicos (TOFUP) y se completó el 80% de su corrección.

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 2018 (aproximadamente 480 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 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó un total de 16 sesiones ordinarias en las que se resolvieron un total de 362 expedientes, correspondiente a igual cantidad de resoluciones. De las citadas resoluciones 38

recayeron en expedientes remitidos por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, a requerimiento del Señor Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, 56 recayeron en procedimientos por inasistencias debidas a ineptitud física o síquica y las restantes 268 recayeron en procedimientos sumariales o propuesta de cesantía.

Por Ley N° 19.670 de 15/10/2018 fue recogida la jurisprudencia constante de esta Comisión Nacional, relativa al otorgamiento de nueva vista a los sumariados en aquellas hipótesis en que la sanción sugerida sea la destitución y de las actuaciones resulte diferencia entre lo aconsejado por los servicios jurídicos y la decisión del Jera. Dicha vista se efectuará en forma previa a la remisión del expediente a la Comisión Nacional del Servicio Civil (artículo 5 de la citada norma que sustituye el artículo 73 de la Ley N° 19.121).

Por el artículo 7° de la citada norma se contempló la situación de aquellos funcionarios cuya incapacidad les impedía la tarea habitual pero no otras, regulándose un procedimiento de reasignación de funciones a través del mecanismo de la redistribución a cargo de la Oficina Nacional del Servicio Civil que más ampliamente se describe en la citada norma que da nueva redacción al artículo 12 de la Ley N° 16.104 de 23/01/1990, en la redacción dada por el artículo 45 de la Ley N° 18.719 de 27/12/2010.

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.

El Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública 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 estatales enviara sus datos sobre vínculos laborales con el Estado y altas y bajas producidas en el año y se relevó e incorporó a las personas jurídicas de derecho público no estatal y a las entidades con más de 50% de propiedad estatal según lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley N° 19.535.

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 diseñó un formato de curriculum para unificar las próximas ediciones del informe.

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 cambió la metodología de relevamiento de vínculos, solicitando a los organismos que enviaran además del formulario la información desagregada, lo que permitió conocer la cantidad de personas por primera vez.

Se realizaron dos informes especiales utilizando los datos de los sistemas de información SGH 1.0 (CGN) y SGH 2.0 (ONSC):

- “El acceso a la Administración Central y las retribuciones desde una perspectiva de Género, Año 2017”.
- “Brechas en el acceso a puestos de decisión en la Administración Central, 2017”

Se realizó un informe sobre la estructura etaria de los servidores públicos de Administración Central enfocada a elaborar planes de acción y generar políticas concernientes a la gestión humana, contemplando las necesidades en materia de ingresos y egresos desde una perspectiva de estructura generacional, lo que permite visualizar las necesidades actuales y desafíos futuros que se presenten.

Se presentó el Estudio de procesos disciplinarios en la Administración Pública Uruguaya, años 2015-2016 con los datos del Módulo Sumarios del Registro de Vínculos con el Estado, de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

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 2017 (art.14 Ley N° 18.719)”
- “Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad al Estado 2017”
- “Informe sobre el ingreso de personas afrodescendientes al Estado 2017”
- “Informe sobre adscriptos a los Ministros, art.58 de la Ley 18.719”

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” y la ley N°18.508 de Negociación Colectiva del Sector Público realizó en este ejercicio:

- 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 Reglamentarios del convenio colectivo de fecha 28/12/2016.
- Monitoreo y ajustes en la redacción del instructivo del pago de la partida de Asiduidad para presentarla ante el resto de las partes del Poder Ejecutivo y COFE.
- Asesoramiento en la redacción de los Decretos del Poder Ejecutivo relativos a la compensación horaria y a la partida por guardería del Inciso Presidencia.
- Participación en la Comisión Tripartita de Seguridad e Higiene de la Administración Central en la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social.

ADECUACION PRESUPUESTAL

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

Durante el año 2018 realizó 72 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: 48 de organismos del Art. 220 de la Constitución a la Administración Central, 9 entre diferentes organismos del Art. 220 y 15 de Administración Central a organismos del Art. 220.

Cuatro (4) 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. Cuatro (4) adecuaciones de contratos de trabajo.

Se realizaron rectificaciones presupuestales, así como informes técnicos correspondientes a consultas por incorporación de funcionarios de entes autónomos a incisos de la Administración Central.

Se concurrió a prestar declaración en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo sobre 4 acciones de nulidad de redistribuciones del Inciso 63 "Primeras Líneas Uruguayas de Navegación Aérea".

ACTIVIDADES INTERNACIONALES

Durante el ejercicio 2018, el Director de la ONSC, Dr. Alberto Scavarelli ejerció la Presidencia del Consejo Directivo del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).

Participó en la sexta edición de la Cumbre Mundial de Gobierno (The World Government Summit) que se realizó en Dubái del 11 al 13 de febrero de 2018.

Participó del Segundo Encuentro de la Red de Integridad de América Latina y el Caribe de la OCDE-BID en Lima, Perú, los días 16 y 17 de octubre.

Fue expositor en la Tercera Reunión de Alto Nivel del Programa Regional de la OCDE para América Latina y el Caribe, en Lima, Perú, los días 18 y 19 de octubre.

OTRAS ACTIVIDADES

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 las actividades del **SIMORE** (Sistema de Monitoreo de Recomendaciones, coordinado por el Ministerio de Relaciones Exteriores) y sus mesas de diálogo como punto focal, colaborando con información para distintos informes sobre recomendaciones efectuadas a Uruguay en distintos organismos internacionales.

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 con los lineamientos establecidos.

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. En el mes de octubre se comenzó con la implementación del software integral de gestión "K2B", proyecto financiado por el BID a través del Ministerio de Economía y Finanzas.

Este software integra los programas que se utilizan actualmente para la operativa diaria de estos departamentos (SIIF y SICE) e incluye módulos de viáticos, de stock y de inventario, sistemas que actualmente se utilizan por separado.

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 de hojas membretadas, tarjetas personales, tapas de informes etc. de las diferentes áreas y del diseño de logo para la Tecnicatura en Gestión Pública. Trabajó en la actualización de contenidos de la intranet, y mantuvo y actualizó la página web. A su vez apoyó en todos los eventos realizados por la ONSC y cubrió con noticias y documentación de imágenes las diferentes actividades de la Dirección.