

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Autoridades

Dr. Ariel Sánchez Fernández Chaves

Director

Lic. Enzo Galaschi Panizza

Subdirector

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

EJERCICIO 2022

Introducción

En este período de gobierno, la Oficina Nacional del Servicio Civil comenzó en a promover una transformación en la forma de gestionar a las personas en el sector público del Uruguay. Los criterios rectores de esta transformación son: la articulación de la gestión estratégica y la gestión humana, para lograr que la estrategia organizacional sea la tarea cotidiana de todos los funcionarios y su principal fuente de motivación; la gestión humana asentada en un modelo integral de gestión basado en competencias que promueva y aliente el compromiso de los funcionarios públicos; y la inteligencia de datos aplicada a la analítica de las personas, que permita mejorar la toma de decisiones en políticas de gestión humana en el sector público.

Se busca contar con un servicio civil motivado, comprometido con la misión de su organización, con alto dominio de las competencias laborales requeridas, y enfocados en los objetivos y resultados claves para los ciudadanos. Para ello es fundamental que los servidores públicos cuenten con oportunidades de desarrollar su potencial y tengan una buena calidad de vida en su trabajo.

Los objetivos estratégicos por cumplir son:

- 1) Diseñar e implementar un programa para el desarrollo de competencias clave de la gestión humana en la Administración Central.
- 2) Desarrollar un nuevo sistema de carrera de la Administración Central basado en ocupaciones.
- 3) Mejorar el uso de sistemas de información de gestión humana estratégica, toma de decisiones, eficiencia y eficacia de los servicios del Estado.
- 4) Desarrollar un nuevo sistema de gestión y evaluación del desempeño de los servidores públicos, basado en objetivos, resultados y competencias laborales.
- 5) Fortalecer la calidad de las políticas y prácticas de gestión humana en los organismos del Estado.
- 6) Apoyar a los organismos del Estado en el análisis y diseño de las estructuras organizativas y de puestos de trabajo, así como en innovación y mejora de sus procesos y sistemas de gestión.
- 7) Mejorar la eficiencia del proceso de reclutamiento y selección de Uruguay Concurso.

En esta memoria se recogen las principales actividades llevadas adelante y los resultados alcanzados en el año 2022 para alcanzar estos objetivos estratégicos.

1) Diseñar e implementar un programa para el desarrollo de competencias clave de la gestión humana en la Administración Central

Continuando con el enfoque de la gestión por competencias, se definió y avanzó hacia el perfilado de las ocupaciones del nuevo sistema de carrera por competencias específicas.

Para ello como primera medida se identificó y formó a un equipo de 23 metodólogos y facilitadores en identificación de competencias ocupacionales, conformado por técnicos de las unidades de Gestión Humana (GH) de cada uno de los Ministerios.

Una vez conformado, formado y entrenado el equipo de identificadores de competencias, se planificó y ejecutó la etapa de relevamiento de información, dónde se facilitaron al momento un total de 80 talleres, un taller de identificación de competencias por cada ocupación.

Cabe aclarar que esta oportunidad y en línea con la estrategia definida por esta Dirección, una vez más se convoca a trabajadores/as de toda la Administración Central a participar del taller como informante calificado por la ocupación correspondiente.

Ya han participado más de 400 funcionarios pertenecientes a la totalidad los Ministerios.

A través del siguiente diagrama se presenta una síntesis del proceso de trabajo.



A la fecha se ha logrado procesar y sistematizar en una primera versión la información resultante de 15 talleres/ocupaciones.

También se impulsó y articuló la formación a funcionarios de la ONSC en bases conceptuales y metodológicas para una gestión humana basada en competencias. En las dos primeras instancias se llevó a cabo para Técnicos/Sectorialistas de las áreas estratégicas de la ONSC. Luego se realizó una tercera edición para que participen funcionarios de todas las unidades de esta Oficina Nacional. Estas tres ediciones formativas alcanzaron a un total de 58 funcionarios.

2) Nuevo sistema de carrera para la Administración Central

Durante el 2022 la Oficina Nacional del Servicio Civil continuó abocada al desarrollo de un nuevo sistema de carrera basado en ocupaciones para la Administración Central. Este modelo consiste en un sistema estandarizado para clasificar y comparar las ocupaciones.

El modelo de familias ocupacionales sintetiza en un conjunto de ocupaciones los tipos de trabajo desempeñados en toda la Administración Central asegurando un número gestionable de ocupaciones con una perspectiva transversal. Son casos de excepción las ocupaciones que se desempeñan en una única Unidad Ejecutora o en un solo Inciso.

El objetivo del modelo es que se posicione como un insumo que aporte a la planificación estratégica y operativa laboral, la gestión del talento y el desarrollo de las personas, a través del acceso oportuno y confiable a información, para la generación de inteligencia y conocimiento sobre las funciones que desempeñan las personas en la Administración Central, sus habilidades y capacidades.

En 2022 fue puesto a consideración y ajustado en sus definiciones, producto del trabajo de asociación de personas y de talleres de relevamiento de información que se llevaron a cabo durante todo el año.

En el marco del modelo una ocupación es una agrupación de actividades laborales de similar naturaleza en cuanto al tipo de conocimiento aplicados y a las habilidades y competencias requeridas. Las ocupaciones se agrupan a mayor nivel de abstracción en tres escalafones, según la naturaleza del trabajo realizado y los niveles asociados de responsabilidad, impacto organizacional, complejidad y conocimiento aplicado. Estos escalafones son: Profesional/Técnico, Administrativo/Especializado y Servicios generales. Se describieron 97 ocupaciones que se agrupan de la siguiente manera: Servicios Generales: 13; Administrativo/especializado: 1 y Profesional/Técnico: 73

Para identificar las ocupaciones se realizó un trabajo de mapeo con referentes ministeriales quienes partiendo de los cometidos de la organización contribuyeron a identificar los roles y grandes funciones que se desarrollan.

Se trabajó empíricamente, construyendo de forma paulatina a partir de la información recabada en entrevistas a las personas que efectivamente trabajan en la Administración Central, aplicando una entrevista sobre una muestra de la población objetivo, por Inciso y Unidad Ejecutora. Cada entrevista retroalimentó y permitió afinar el Modelo, ya sea cuestionando la necesidad de crear una ocupación no considerada, ampliando o acotando el alcance de una ocupación ya existente, o bien confirmando la completitud de la información registrada sobre la ocupación de referencia.

El análisis de cada una de las entrevistas y la proyección de distintos escenarios de migración hacia un nuevo sistema permitió ir clasificando y definiendo cada una de las 97 ocupaciones que conforman la base de la nueva carrera hasta el momento.

Como parte del modelo, para cada ocupación se realizó un ejercicio de estimación de valor público relativo generado por su desempeño, independientemente de la persona que lo ocupe y de su desempeño. Es un valor relativo al adquirir valor

únicamente en la comparación entre los valores públicos generados por diferentes ocupaciones.

Las valoraciones generadas a partir de la evaluación de factores representativos de las capacidades y requerimientos inherentes al desempeño de la ocupación posibilitaron el ordenamiento relativo y la comparación entre los valores de las distintas ocupaciones del modelo de familias ocupacionales.

Los factores definidos y ponderados son:

- Conocimiento aplicado – 35%
- Complejidad y habilidades requeridas – 20%
- Influencia y liderazgo – 15%
- Toma de decisiones – 15%
- Interacción – 8%
- Condiciones de contexto – 5%
- Supervisión recibida – 2%

Con el objetivo de realizar la simulación y el costeo en el pasaje de los/as funcionarios/as hacia el nuevo sistema de carrera basado en ocupaciones, desde el año 2021 se comenzó con el trabajo de asociación de personas Ministerio por Ministerio a las ocupaciones consideradas en el modelo de familias ocupacionales. Dicho trabajo, realizado de forma empírica juntos a la coordinación y articulación de cada unidad de gestión humana ministerial, también permitió cuestionar las ocupaciones e ir afinando el modelo de acuerdo con las realidades encontradas y los criterios definidos.

Al momento se completó la asociación en Presidencia, Ministerio de Defensa, Ministerio del Interior, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Industria, Energía y Minería, Ministerio de Turismo, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial, Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Ambiente. Se continúa trabajando y muy próximos a completar el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, nos encontramos en una etapa general de actualización y ajuste de las diferencias encontradas en la totalidad de la Administración Central.

En síntesis, tenemos más de 10.200 personas asociadas con los Incisos. A los efectos del costeo se realizó un ejercicio de aproximación para el resto de los funcionarios completando los 15.502 en base a la información recogida en los sistemas de información de la ONSC y Contaduría General de la Nación (SGH1.0 y 2.0) Para este trabajo se exceptúan a quienes forman parte de los escalafones: J, K, L, M, N, P, Q o S.

Por otra parte, en el marco del diseño del nuevo sistema de carrera se trabajó en el análisis normativo y económico de la implantación del sistema proyectado. Se elaboró el articulado legal para la implementación del nuevo sistema y se continuó trabajando en la revisión de todos los objetos de gasto que componen las remuneraciones de la Administración Central para los escalafones definidos.

En 2022 se actualizó el cálculo del costo de la nueva carrera administrativa con una proyección a mediano plazo de las variables físicas (ascensos, bajas, ingresos) dimensionando los beneficiarios y costeadando un posible incentivo.

A partir del nuevo listado de ocupaciones, la asociación a las personas y los puntos de pago se calcularon ahorros de la nueva carrera administrativa realizando una propuesta de incentivos y escala salarial en un escenario de jubilación de los funcionarios a los 67 años.

El proyecto del nuevo sistema de carrera fue presentado en el marco de la negociación colectiva con COFE.

En atención a solicitudes recibidas, se está asesorando a ASSE, INUMET y la Intendencia de Florida en la elaboración de un modelo de ocupaciones como base para el desarrollo de una nueva carrera funcional.

3) Mejorar el uso de los Sistemas de información de gestión humana estratégica

La División Sistemas de Información, alineada a los objetivos estratégicos de la ONSC, y en el marco de los lineamientos asignados por la Gerencia de Sistemas y Gobierno Electrónico a través del departamento de Desarrollo y Soporte se enfocó en mejorar la confiabilidad y robustez de los sistemas, fomentando la continua descentralización y automatización de procesos, así como la mejora de la calidad de datos. Mediante la generación de nuevas funcionalidades se promueve que cada organismo tenga la capacidad de gestionar de forma autónoma su información para la toma de decisiones, eficacia y eficiencia de sus servicios.

Dentro de las principales funcionalidades de descentralización del SGH 2.0 se destacan:

- La generación automática de las cuentas corrientes de todos los funcionarios registrados en el SGH 2.0, siendo las mismas validadas y confirmadas por cada Unidad
- Descentralización del alta de los funcionarios en SGH2.0, como también la posibilidad de deshacer las altas.
- Automatismo de cierre de los partes mensuales por Unidad. Envío de correos automáticos a los responsables de unidad y autogestión.
- Reprocesar marcas desde Mesa de Servicios.

Dentro del automatismo de procesos, se incorporó el módulo de Certificaciones Médicas obtenida mediante servicios provenientes del BPS, las cuales se implementan en el SGH2.0 de las unidades implantadas, reflejadas en los partes diarios de los funcionarios.

Para el Sistema de Gestión Educativa de la ENAP (SIGED), se continuó en el desarrollo correctivo de la plataforma WEB y la adaptabilidad del sistema. Se descentralizó el alta de los alumnos y se incorporó al sistema el formulario de preinscripción a los cursos de ENAP. Este desarrollo se enfoca a mejorar la posibilidad de acceder a los cursos por parte de los funcionarios y funcionarias, dependiendo de las necesidades de los organismos.

Se desarrolló, instaló y puso en producción el Sistema Uruguay Concurso Ascensos.

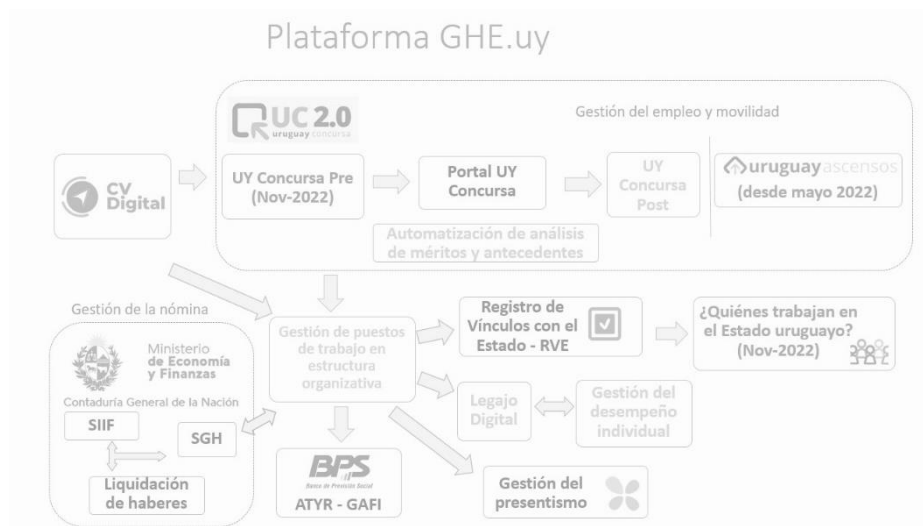
Se realizó el mantenimiento correctivo y evolutivo, mediante el desarrollo e instalación de actualizaciones de software de todos los sistemas:

- Sistema de Gestión Humana (SGH 2.0)
- Reclutamiento y Selección (Uruguay Concurso)
- Registros de Vínculos con el Estado (RVE)
- Sistema de Gestión Educativa de ENAP (SIGED)
- Portal de Ascensos del Estado (Uruguay Ascensos)
- PRE Uruguay Concurso
- ¿Quiénes trabajan en el Estado uruguayo?

La **plataforma GHE** tiene foco en la mejora de la gestión de las personas que trabajan en el Estado. Participan en su implementación, la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y el Conocimiento (AGESIC) y Agencia de Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas (AMEPP).

GHE.uy es una plataforma que integra aplicaciones ya existentes (SGH1.0, SGH2.0-Presentismo, RVE, UC), aplicaciones recientemente puestas en producción (Uruguay Concurso 2.0, CV-Digital, Catálogos) y otras aplicaciones que están en vías de desarrollo (Legajos Digitales y Contratos, Gestión del Desempeño). Se plantea en un futuro cercano, la integración con organismos como CGN y BPS.

El siguiente diagrama muestra desarrollos existentes y futuros, así como también la integración con los demás organismos del Estado.



Los objetivos fundamentales de esta plataforma son la transparencia, la eficiencia y la integración. Todo ciudadano que trabaje en el Estado Uruguayo deberá

registrarse en esta plataforma. Toda su información relacionada será registrada una única vez, impactándose en los sistemas existentes de forma automática y silenciosa, evitando así la redigitación de datos y liberando tiempo valioso de los funcionarios que hoy se dedican a estas tareas.

El acceso a esta plataforma se hace a través de Id. Uruguay, cumpliendo con los lineamientos sugeridos por AGESIC en cuanto a la autenticación de las aplicaciones que el Estado Uruguayo brinda a su ciudadanía.

Se estuvo trabajando en la especificación de requerimientos funcionales, en el diseño de la arquitectura, y en la gestión del proveedor de servicios de desarrollo de los siguientes módulos:

Módulo CV-Digital. Permite a cualquier persona elaborar su CV, es decir, registrar y mantener actualizada toda su información laboral relevante (datos personales, formación, experiencia y competencias laborales). Cuando esa persona participe de un llamado realizado por un organismo público en el que se utilice el CV Digital en forma obligatoria, podrá presentar los originales de la documentación probatoria (certificados de estudio, cartas de referencia laboral) por única vez para que sean validados. De esta manera, no será necesario volver a exhibir los mismos comprobantes si se decide participar de otros procesos de selección en ese u otros organismos. A partir de 2023, estará disponible la integración con Uruguay Concurso 2.0, y el CV Digital se volverá gradualmente de uso obligatorio para los llamados de ingreso y ascenso a la Administración Central y a otros organismos públicos que adhieran a su utilización. También se utilizará como herramienta de autogestión para que quienes ya trabajan en el Estado mantengan actualizado su Legajo Digital.

Módulo Catálogos. Los catálogos son necesarios tanto en el CV-Digital como en otros módulos, para que la información ingresada esté codificada y luego pueda ser ingresada más claramente y pueda ser procesada más eficientemente.

Módulos Gestión de puestos de trabajo en estructura organizativa y Legajo Digital. Este módulo es el que tiene más integración con organismos externos (CGN, DNIC, BPS). Se mantuvieron conversaciones con los diferentes organismos para lograr la interconexión. Se culminó la etapa de especificación de requerimientos y se prevé comenzar el desarrollo en 2023.

Módulo Gestión del Desempeño. Durante el presente año se estuvo elaborando junto con otros referentes de Gestión Humana de ONSC el documento de especificación de requerimientos a entregar al proveedor.

Orientados a mejorar la calidad de los datos de los sistemas, se desarrollaron las siguientes mejoras y desarrollos en el Registro de Vínculos con el Estado (RVE 2.0):

- En consulta con personal de DNIC, se definió una nueva estrategia de procesamiento de los datos de las personas, para evitar errores que surgen producto de que no coinciden los campos de nombres reportados por DNIC con el nombre en cédula, lo que genera reclamos habituales al equipo del RVE por datos de nombre incorrectos en reportes, certificados u otros documentos.

- En el marco del convenio realizado entre BPS y ONSC, desde el BPS se brinda información respecto de personas y los vínculos laborales que poseen en organismos estatales y personas jurídicas de derecho público no estatal, exceptuando aportantes a cajas bancaria, policial y militar. En base a esta información, se logró la implementación de la actualización mensual de la información suministrada por BPS para la carga de altas y bajas en el RVE, con lo cual el registro se encuentra actualizado al mes de noviembre 2022 respecto de altas a personas y altas y bajas a vínculos que de aportación civil (no incluye cajas militar, policial, bancaria y contratos de obra y de servicios).
- Se realizó la segunda etapa de integración con BPS, que permite que los organismos se incorporen al RVE cuando el organismo da el alta en BPS. También se implementó el desarrollo para completar la información ingresada por parte de los organismos. Para las altas, bajas y novedades BPS, se generaron nuevas funcionalidades de actualización y corrección de datos de fácil acceso y uso para los organismos.
- Se desarrollaron nuevas funcionalidades de comparación de datos entre la información que ingresa por archivos de intercambio y la información que ya se tienen en el sistema.
- Se realizó desarrollo evolutivo en la funcionalidad de conteo especial para los organismos de educación y salud.
- Se publicó el WebService para obtener la información de los funcionarios que se postulan a los cursos de ENAP a través del SIGED.
- Se publicaron WebServices a través de la PDI, para consumo del BPS, referentes a: Unidades, Tipo Vínculo y Mecanismo de ingreso.
- Se logró la implementación de la actualización mensual de la información directamente con ANEP en el RVE y la corrección de rechazos.
- Se logró implementar la unificación de comunicaciones de Inhabilitaciones judiciales para el ejercicio de cargos públicos que eran recibidas por múltiples medios (oficios, expedientes, correo electrónico) desde el Poder Judicial, en formato estandarizado, vía correo electrónico y desde una única casilla de correo.
- En el caso de los datos recibidos mensualmente desde CGN también se logró automatizar la carga de los datos y la verificación de errores. Se agregó además un proceso que copia el padrón recibido a la base del SGH2, para ser utilizada por este sistema.

Se desarrolló y puso a disposición de la población la herramienta **¿Quiénes trabajan en el Estado uruguayo?** sistema interconectado al Registro de Vínculos del Estado. Con la misma se logra transparentar y hacer accesible la información sobre los funcionarios que tienen o tuvieron un vínculo laboral con organismos públicos o entidades privadas en las que el Estado tiene participación mayoritaria.

4) Nuevo sistema de gestión y evaluación del desempeño

Dentro de los proyectos estratégicos impulsados por la ONSC desde el inicio de este gobierno, para fortalecer la Gestión Humana en el Estado, se continuó avanzando en el diseño, desarrollo e implementación de un nuevo sistema para la gestión del desempeño de todos los funcionarios de los organismos de la Administración Central. El objetivo del proyecto para este año estuvo dirigido a la formación y entrenamiento de las unidades de Gestión Humana de los Incisos,

junto con el desarrollo del software y la estrategia para la aprobación de la reglamentación, preparando todo para la implantación el próximo año.

Dentro de los principales resultados y productos para este año, se destacan: la sistematización de las experiencias pilotos de AGESIC y ARCE, el ajuste de guías y manuales de contenido genérico del sistema, la elaboración de contenido para la formación y comunicación del proyecto, la capacitación a 321 personas; la ejecución de las etapas de retroalimentación y acuerdos de la experiencia piloto de las unidades de Gestión Humana en la totalidad de los Incisos; la redacción de un borrador de Decreto reglamentario para el sistema.

Se destacan las siguientes actividades de 2022:

Sistematización de la Experiencia Piloto de AGESIC y ARCE.

Durante los meses de enero y febrero, se realizó la sistematización de las experiencias piloto realizadas en AGESIC y ARCE en el año 2021, para lo cual se definieron las variables e indicadores de base que integraron el relevamiento. Se elaboró una encuesta y se aplicó a todos los integrantes de la piloto.

También se generaron entrevistas en cada unidad organizativa para intercambiar y dar una devolución de los resultados obtenidos. Del procesamiento de las encuestas y del intercambio surgieron muchos insumos para mejorar diferentes aspectos de la herramienta y de su capacitación.

1. Ajustes y elaboración de materiales.

En base a los insumos de las pilotos, se ajustaron y actualizaron contenidos de las guías generales elaboradas, buscando su mejor utilización. A su vez, se unificaron los formatos y el lenguaje utilizado, para su publicación en la página web, con el fin de que quede disponible.

Se elaboraron algunos materiales de difusión del proyecto, como gif, videos y podcast, disponible en la página web de ONSC.

2. Elaboración de los contenidos de la Formación para las unidades de GH de los Incisos.

En el primer semestre se definió, de acuerdo con los roles de las personas dentro del sistema de evaluación del desempeño, un módulo básico y un módulo específicamente dirigido a los líderes. Asimismo, se elaboraron los materiales y dinámicas para cada uno de los módulos, así como la modalidad del dictado de los mismos.

3. Ejecución de la formación.

Para el módulo básico, se dictaron entre los meses de junio y octubre un total de 16 ediciones de la actividad de formación, en una modalidad híbrida, presencial - plataforma virtual, contando con un total de 217 participantes. Se utilizó la estrategia de acercamiento a las unidades organizativas de gestión humana, capacitando en esa modalidad un total de 104 personas.

Para el módulo dirigido a líderes, el que llamamos Feedback y plan de desarrollo, se contó con una asistencia total de 87 personas. El mismo se dictó entre los meses de setiembre y diciembre, conformándose 5 ediciones. Por otro lado, se complementó la formación con instancias en los propios Incisos, las que se siguen realizando.

4. Experiencia piloto en las Unidades organizativas de GH.

En la línea del plan estratégico para este año se implementó la fase de piloto en todas las Unidades Organizativas de GH de la Administración Central. En el mes de setiembre se realizó el lanzamiento con el comienzo de la primera etapa, evaluación 360°, que implicó la designación y evaluación de todos evaluadores en sus diferentes roles e ingreso en el módulo de evaluación de desempeño creado en el SGH a estos efectos.

A la fecha 13 Incisos completaron esta etapa y se encuentran realizando la etapa de acuerdos. Nos encontramos abocados a acompañar a los Incisos a fin de que cierren, el 100%, estas dos etapas al 31/12.

5. Redacción de proyecto de Ley y marco normativo

A partir de que la propuesta de aprobación del sistema dentro de la rendición de cuentas no prosperó, se trabajó con Asesoría Letrada en otras alternativas viables las que se encuentran en proceso para elevar en consideración.

Tomando la experiencia que hemos tenido en las pilotos y las diferentes situaciones que nos han planteado se elaboró un borrador de decreto reglamentario.

6. Asesoramiento a otros Organismos Públicos

A solicitud de las Unidades Organizativas de GH de URSEA, InUMet y Fiscalía, se comenzó a trabajar con ellas en un proceso similar al que estamos realizando en la Administración Central.

Durante los meses de noviembre y diciembre realizamos una edición del módulo básico, contando con 27 participantes; y una edición del módulo para líderes, con la participación de 26 personas.

Paralelamente se realizó en cada organismo una instancia de comunicación y sensibilización del proyecto.

A la fecha están realizando la primera etapa de la experiencia piloto en cada Inciso.

7. Participación en instancias de intercambio

En el mes de setiembre se colaboró en la organización del evento anual de la Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles, Nodo Uruguay y se presentó el proyecto.

Entre octubre y diciembre en diferentes instancias de intercambio con Servicio Civil de Perú, Costa Rica y Chile, con el objetivo de conocer las diferentes

herramientas de Gestión del Desempeño que aplican en cada país, así como las estrategias de implementación.

En 2022 se realizó una experiencia piloto para evaluar el **Desempeño Organizacional de la Oficina Nacional del Servicio Civil**, integrando un nuevo nivel al proyecto de Gestión del Desempeño. Para ello se lanzó una encuesta de evaluación con los objetivos de diseñar e implementar mecanismos para conocer y gestionar el desempeño organizacional de la ONSC y mejorarlo, buscando medir y conocer la evaluación del desempeño organizacional, en tanto calidad de los productos y servicios que ofrece la ONSC y la atención brindada a sus principales usuarios, para establecer una línea de base para el desarrollo sostenido de estos estudios y generar propuestas para el resto de los organismos en el sector público uruguayo.

La evaluación buscó medir la percepción y opinión de los usuarios, con el objetivo de identificar las fortalezas y oportunidades para mejorar la calidad de la gestión global de la organización, construyéndose así la primera línea de base, dado que no había antecedentes a la fecha en este tema. La evaluación fue enviada a 1330 personas que trabajan en las unidades de gestión humana, asesoramiento jurídico y servicios informáticos y se logró un 18% de respuestas. Los resultados fueron compartidos con las distintas áreas a fin de elaborar propuestas de mejora.

5) Fortalecer la calidad de las políticas y prácticas de gestión humana

Con el objetivo de fortalecer la calidad de las políticas y prácticas de gestión humana en los organismos públicos este año se continuó gestionando diversas instancias en la **Comunidad de Práctica de Gestión Humana del Estado**. Se realizaron 14 encuentros desde su creación en octubre 2020, generándose espacios de intercambiando, reflexión y generación de conocimiento sobre lecciones aprendidas y buenas prácticas de gestión humana estratégica en el ámbito público.

En el mes de enero se realizó de forma virtual, el encuentro sobre “*Nuevo escenario COVID-19: cómo proceder en las organizaciones*” en virtud de la situación epidemiológica que estaba atravesando el país en las primeras semanas del año. Se contó con la participación de médicos especialistas del Ministerio de Salud Pública.

En el mes de marzo se realizó encuentro “*Equidad de Género en la Administración Pública*” en el que se presentaron dos estudios sobre género realizados por el Observatorio de la Gestión Humana del Estado: “Brechas de género en el acceso a funciones de conducción en la Administración Pública” y “Uso de la Licencia por Violencia Doméstica”. A su vez, se compartió una buena práctica de la Dirección General de Aduanas (DGA) ante situaciones de violencia doméstica y de género y se presentó el Convenio suscrito entre MTSS y la Asociación de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre Licencia por Violencia Doméstica.

En el mes de mayo se intercambió sobre “*Buenas prácticas, lecciones aprendidas y desafíos en materia de Seguridad y Salud en el trabajo*”. La unidad de Prevención y Salud en el Trabajo de Presidencia de la República y el Área de Salud Ocupacional de ANCAP presentaron las funciones que desarrollan en sus respectivos organismos. Se planteó la necesidad de un abordaje interdisciplinario

entre los procesos de trabajo y su impacto en la salud. Esto debe estar acompañado de un fuerte compromiso institucional y apoyo de la alta dirección como elemento clave.

En el mes de diciembre el encuentro se realizó en forma presencial, y se intercambió sobre “Buenas prácticas en los procesos de egreso por jubilación”. Para intercambiar sobre esta temática, se presentó un panorama de las personas que están próximas a su retiro en la Administración Central, se mostró el contenido de la “Guía organizacional para elaborar programas de preparación para el retiro por jubilación” elaborada por la ONSC y por otro lado, la unidad de Prevención y Salud en el Trabajo de Presidencia de la República compartió su experiencia de un Ciclo de Talleres de preparación para la jubilación.

Otro de los componentes de este proyecto fue la presentación del **Modelo de Madurez de Gestión Humana** y el establecimiento de la línea de base para las Áreas de Gestión Humana de la Administración Central. Esto permitió que cada organismo pueda conocer el estado actual de su madurez organizacional en gestión humana basada en la medición de sus variables críticas agrupadas en 12 subprocesos de gestión humana. Las agrupaciones evolutivas y graduales denotan el estilo preponderante de gestión evidenciadas en las prácticas realizadas hasta el momento y las no presentes, y los grados de madurez y capacidades incorporadas entregan una visión integral (multidimensional y evolutiva) del estado actual de la gestión humana en cada organismo contemplado en la muestra relevada (Administración Central).

Para contribuir al desarrollo de algunos de estos subprocesos se construyeron en el presente año los **Planes de Mejoramiento de la Gestión (PMG)** para las áreas de Gestión Humana de la Administración Central. Los mismos se fundamentan en mejorar los subprocesos de Gestión Humana en línea con los proyectos estratégicos de la ONSC.

Los tres objetivos definidos para el primer año de estos PMG son:

- 1. Gestión del desempeño:** El compromiso con este objetivo implica desarrollar mecanismos dinámicos y mixtos de Gestión del Desempeño basados en Competencias laborales y desarrollo de objetivos de formación y mejora. Incluye la capacitación y formación de las personas para participar y ser parte de este proceso.
- 2. Gestión del Empleo:** Integrar mejoras a este subproceso implica incluir la planificación de etapas, responsables, recursos y estrategias para consolidar el proceso de Atracción y Selección de personal, tanto interno como externo, integrando los programas de inducción y de inclusión de diversidad y discapacidad.
- 3. Planificación estratégica de Gestión Humana:** Implica identificar la cantidad y calidad de personas requeridas para cubrir las necesidades de cambio que permitan a cada organización, tanto a lo interno como a lo externo que facilite contar con la disponibilidad y profesionalización de la gestión de los recursos.

Estos compromisos que se establecen para ser cumplidos en el periodo diciembre 2022-diciembre 2023 serán monitoreados de forma continua con los sectorialistas de la ONSC asociados a cada uno de objetivos.

Se continuó trabajando con experiencias piloto de teletrabajo en el marco del **Proyecto Gestión efectiva del teletrabajo en el ámbito público**, utilizando una misma reglamentación interna en las siguientes unidades de la Administración Central: Presidencia de la República (Gestión Humana; Gobierno Electrónico y Oficina Nacional del Servicio Civil); MIEM (DGS, DNI, DNPI, DNE, DINATEL, DINAPYME); MIDES (Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos). Se está monitoreando estas experiencias para evaluar la factibilidad de un decreto reglamentario del Teletrabajo en la Administración Central.

En el mes de agosto de 2021, se lanzó el proyecto de crear una **Red de Gestión Humana de Administración Central**, convocando a participar de manera presencial y virtual, a todos los responsables y funcionarios que integran las unidades organizativas de Gestión Humana en los Incisos de la Administración Central con el propósito es coordinar, promover, intercambiar e integrar la información, el conocimiento y las habilidades, entorno a los diferentes proyectos, productos y procesos de cambio que la ONSC genera e implementa, para desarrollar la madurez y mejorar la calidad de la gestión en estas unidades.

Durante el año 2022, se realizaron seis encuentros de esta *Red de Gestión Humana* sobre diferentes temáticas relativas a la implementación de los proyectos estratégicos de mejora de la gestión humana y sistemas de información en la Administración Central.

6) Apoyar a los organismos en el análisis y diseño de sus reestructuras organizativas

A partir del artículo 8º de la Ley 19.924 donde se determinó que los Incisos de la Administración Central deberán presentar al Poder Ejecutivo proyectos de reformulación de sus estructuras organizativas y puestos de trabajo, y de acuerdo con las pautas establecidas por el Poder Ejecutivo en la reglamentación, la ONSC impulsó con OPP, MEF/CGN y AGESIC un trabajo conjunto para la creación del “Programa de Rediseño Organizacional para la Creación de Valor Público”.

El 14 de junio de 2022 se aprobó el Decreto 195/022 que reglamenta la Ley referida estableciendo:

- los principios orientadores y criterios técnicos para el rediseño organizacional,
- la determinación de la base de comparación del costo de la reestructura, la cuantificación de los ahorros,
- los recursos brutos y netos, la determinación de las economías,
- las normas de procedimiento y la estructura de trabajo con la constitución del CEPRO (Comité y Ejecutivo para el Rediseño Organizativo) con el apoyo de la CARO (Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional) y
- una guía de trabajo para la formulación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

El 20 de octubre de 2022 se promulga la Ley 20.075 que en su artículo 7º, sustituye el Art. 8º de la Ley 19.924, autorizando a que el Poder Ejecutivo pueda realizar excepciones al tope presupuestal por razones fundadas con previo informe favorable de la OPP y del Ministerio de Economía y, además, modificando el alcance de las reestructuras para los casos en que el jerarca de cada Inciso lo solicite al Poder Ejecutivo de forma fundada y con el visto bueno de la ONSC, la OPP y el MEF.

Como fruto de un proceso de diálogo entre COFE y la representación gubernamental compuesta por OPP, ONSC y MEF se labra un acta el 17 de noviembre de 2022 donde consta que se contempló en el Art. 7 de la Ley 20.075 la posibilidad de realizar excepciones al tope presupuestal para reestructuras. Se entregó a COFE la guía para la elaboración de los distintos entregables del proceso de reestructura. Se acordó realizar modificaciones al Decreto 195/022 que contemplen lo acordado, así como las modificaciones establecidas en la Ley 20.075.

En virtud de la necesidad de contar con el asesoramiento de esta Oficina Nacional, para la creación, fusión o transformación que conllevan al rediseño de la Estructura Orgánica, se han realizado reuniones de coordinación técnica entre asesores de los distintos organismos y técnicos de la División Desarrollo Organizacional.

Durante el año 2022 se asesoró a Presidencia de la República sobre el proyecto de Decreto de la “Estructura Organizativa” de Secretaría Nacional para la Lucha contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo – SENACLAF, que fue aprobado por Decreto 445/2021; la estructura orgánica de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la estructura organizativa, definición de mapa de procesos, diseño del manual de la organización y organigrama de la Agencia de Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas y el Manual de organización y funciones y organigrama de la Agencia de Compras Estatales, así como en el mapa de procesos de la ONSC.

Se asesoró en el Proyecto de Decreto de la “Estructura Organizativa” provisoria, de la Unidad Ejecutora 001 “Dirección General de Secretaría” (DGS) del Inciso 36 “Ministerio de Ambiente”, aprobado por Decreto 054/2021; así como en las unidades ejecutoras Dirección General de Secretaría, Contaduría General de la Nación y Tesorería General de la Nación del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Decreto 237/2022 y la Dirección Nacional de Aduanas, aprobado por Decreto 222/022.

Se brindó asesoramiento al Ministerio de Salud Pública, para la estructura orgánica y de puestos de trabajo de la Dirección General de Fiscalización, aprobada por Decreto 96/022.

Están en proceso asesoramiento al Ministerio de Educación y Cultura para las reestructuras de la Dirección Nacional de Asuntos Contractuales y Legales y la Dirección General de Registros y para el Ministerio de Transporte y Obras Públicas en el proyecto de reformulación de estructura organizativa y puestos de trabajo de la creación del Área de Gestión y Control (AGECO).

Se trabajó en el desarrollo de criterios de validación para entregables del Componente 3, en el marco del Programa de Rediseño Organizacional y en el desarrollo de una metodología para el abordaje de las reestructuras a través del análisis de procesos. Se realizó una prueba y evaluación de herramientas y sistemas de diseño de organigramas, se desarrollaron de planillas para mejorar los procedimientos y se desarrolló un sistema de consultas de usuarios.

7) Mejorar la eficiencia del proceso de reclutamiento y selección de Uruguay Concurso.

Se desarrolló e implementó el sistema PRE Uruguay concurso (Uruguay Concurso 2.0) con la finalidad de agilizar y brindar más transparencia al ingreso de funcionarios al Estado Uruguayo. Este sistema está interconectado con ID Uruguay (AGESIC), Firma Digital Avanzada (AGESIC) y el Sistema Gestión Humana del Estado. Se incorporará al sistema la interoperabilidad con el CV Digital a fines del mes de diciembre 2022 y comienzos de enero 2023.

Durante 2022 en el Área de Reclutamiento y Selección se configuraron y publicaron 52 llamados para 194 puestos, de los cuales 18 se encuentran Finalizados, 25 En concurso y 9 con Inscripciones abiertas, se recibieron 61.772 postulaciones.

El Departamento de Bases y Perfiles procedió a la tramitación, ajustes de perfiles y elaboración de Bases en un total de 106 expedientes de Administración Central y el control de bases y perfiles de 28 expedientes pertenecientes a otros Organismos.

Del total de los 52 llamados gestionados, 15 cumplieron en sus convocatorias con la inclusión de cupos de cuotas. Para el cumplimiento del Art. 4 de la Ley N° 19.122 -Afrodescendientes-, se abrieron 14 Llamados a Concurso: 1 para un Registro de aspirantes y 13 convocatorias para 21 puestos. El porcentaje de cumplimiento con la reserva fue de un 10,8% tomando en cuenta todos los llamados publicados que son gestionados por Uruguay Concurso. Para el cumplimiento del Art.12 de la Ley N° 19.684, -cupos para personas Trans -, se abrió 1 llamado a concurso para Administrativos/as de la Dirección Nacional de Aduanas. El porcentaje de cumplimiento fue de un 0,5% tomando en cuenta todos los llamados publicados que son gestionados por Uruguay Concurso. No se realizaron llamados con cupo para personas con Discapacidad.

Se publicaron en el Portal Uruguay Concurso 3.485 llamados a concurso de otros organismos, para cubrir 6.121 puestos de trabajo, de los cuales, 54 fueron reservados para cumplimiento del art. 12 de Ley N° 19.684 de 26 de octubre de 2018 (cuota para personas Trans), 67 para cumplimiento del art. 49 de la Ley N° 18.651 de fecha 19 de febrero de 2010 (cuota personas con discapacidad), 215 para cumplimiento del art. 4 de la Ley N° 19.122 de 21 de agosto de 2013 (cuota personas autodefinidas afrodescendientes) y 20 para el cumplimiento del art. 105 de la Ley N° 19.889 de 13 de julio de 2020 (cuota víctima de delitos violentos).

Se participó en proceso de ascenso, ingreso y evaluaciones de la Junta Departamental de Paysandú para Director General de Secretaría. Se asesoró a la

Dirección Nacional de Aduanas en sus procesos de ascenso; a la Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica, para la planificación de procesos de selección y a la ANV en la integración de Tribunales de Evaluación de Alta Conducción.

Se realizaron evaluaciones psicolaborales y asesoramiento en entrevistas por competencias al INE, Ministerio de Relaciones Exteriores, Tribunal de Cuentas, Poder Judicial, Ministerio de Turismo, Junta Departamental de Salto y Junta Departamental de Paysandú.

Se realizaron dos Talleres sobre la temática de Implementación de cupos laborales para personas Trans y Afrodescendientes y un Taller para brindar asesoramiento para la elaboración de Bases y Descripción de perfiles para ascensos y se construyó una Guía de Pautas de Ascenso para la Administración Central acorde al Decreto N°196/022 de 14 de junio de 2022.

Se elaboró una Guía de Manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección.

Se está actualizando la guía Transversalización de la temática Afrodescendiente en el Estado con el MIDES y el Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública de la ONSC.

Durante el primer semestre se llevó adelante un proyecto, junto con la empresa Digital Sense, con el objetivo de evaluar la potencialidad del uso de herramientas de aprendizaje automático en el análisis de los CVs de postulantes a llamados. La evaluación no arrojó resultados concluyentes ya que se contaba con datos limitados de CVs en formato digital, lo que se espera cambie a partir de la implantación del CV digital. La recomendación para el corto/mediano plazo fue programar un motor de reglas sobre datos estructurados de los CVS, reforzando los campos no estructurados con un sistema de etiquetado, que permita obtener una lista tentativa de candidatos que cumplen con el mínimo requerido. Se propone además retomar de forma exploratoria las técnicas de IA más adelante, al contar con un volumen considerable de datos de prueba.

Capacitación de funcionarios públicos

Con el objetivo de fortalecer la Gestión Humana del Estado con funcionarios públicos competentes y comprometidos con la misión de su organismo respectivo, durante 2022 la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) implementó actividades de capacitación para 17.945 participantes que implicaron 7.965 horas de clase.

En modalidad de formación abierta a los organismos de la Administración Central se realizaron 345 actividades de capacitación para 15.996 participantes:

PROGRAMAS

Alta Gerencia Pública

Programa de Economía Verde Inclusiva

CURSOS HÍBRIDOS

Análisis y Asesoramiento de Políticas Públicas

Formación de Formadores

Herramientas de Trabajo en Equipo

Planificación Estratégica

CURSOS AUTO-ASISTIDOS

Atención al Ciudadano
Currícula Básica de Gobierno Digital
Derecho Acceso a la Información Pública en el Estado
Gestión de Proyectos en Entornos Digitales
Inteligencia Artificial
Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de acoso
Protocolo Prevención Detección Consumo alcohol, cannabis
Requisitos de Soluciones de Software

CURSOS y TALLERES

Acoso Sexual Laboral
Actuación de Miembros de Tribunales de Selección
Apoyo Lengua de Señas
Atención al Ciudadano
Bases Conceptuales y metodológicas para de la Gestión Humana
Calc Básico/ Avanzado
Comunicación Escrita en la Ad Pública
Curso Introductorio en Género y Políticas Públicas
Decreto 500/991
Estado Abierto Integridad Pública Derechos Humanos
Ética en la Función Pública
Excel Básico, Intermedio y Avanzado
Formulación y Gestión de Proyectos
Fundamentos del Procedimiento Disciplinario
Género y Políticas Públicas
Gestión al Desempeño - Módulo I - Conceptos Básico y Módulo II Líderes
Gestión de Procesos
Gestión del Cambio con Enfoque en Resultados
Gestión Efectiva del Teletrabajo en el Ámbito Público
Gestión Estratégica por Procesos e Implementación de Resultados
Gestión Integral de Cursos en Moodle
Habilidades Directivas
Herramientas de Trabajo en Equipo
Introducción al Procedimiento Administrativo para Administrativos/Profesionales
Introducción a la Gestión Integral del Riesgo de Desastres (SINAE)
Introducción al Análisis de Datos con R
Liderazgo y Equipos de Trabajo
Mantenimiento de Padrón SGH 1.0
Negociación para la Gestión Humana
Planificación Estratégica
Planilla de Cálculo CALC Básico/Avanzado
Preparación para el Retiro Jubilatorio
Presentaciones Efectivas
Procesador de texto WRITER Básico/Avanzado
Protección de Datos Personales
Selección por Competencias e Integración Tribunales
Sensibilización sobre Diversidad Sexual
SGH 1.0 Información, Registro y Control
Taller de Identificación de Competencias
Tutoría Virtual
Tutorías Coaching Alta Gerencia Pública

Se incorporaron Cursos y Talleres en diferentes Modalidades: Autoasistidos y Modalidad dual (presencial y virtual conjuntamente), motivado por la necesidad de abarcar a los funcionarios públicos de todo el territorio nacional

Se comenzó a brindar el apoyo de Lengua de Señas Uruguaya para cursos de la ENAP, de esta manera se logró la inclusión y el acceso a funcionarios sordos.

A demanda de Intendencias, Organismos descentralizados, Poder Legislativo se diseñaron y ejecutaron los siguiente talleres, cursos y programas para 1949 participantes:

ANCAP

Género y Políticas Públicas

ANP

Introducción al Procedimiento Administrativo para Administrativos

Redacción de Documentos

TOCAF

Modificaciones TOCAF

BSE

Género y Políticas Públicas - Colonia - Florida - Maldonado

CAMARA DE SENADORES-COMISIÓN ADMINISTRATIVA P. LEGISLATIVO

Género y Políticas Públicas

ANEP

Liderazgo y Manejo de Equipos de Trabajo

Negociación Virtual

Formulación y Gestión de Proyectos

Comunicación Interpersonal

Redacción de Documentos y Redacción de Resoluciones

INTENDENCIA MUNICIPAL DE ARTIGAS

Open Office Calc Nivel Básico

INTENDENCIA Y JUNTA DEPARTAMENTAL DE CERRO LARGO

Atención al Ciudadano

Introducción al Procedimiento Administrativo para Administrativos

Comunicación Escrita

INTENDENCIA MUNICIPAL DE SAN JOSÉ

Evaluación al Desempeño

INISA

Liderazgo y Equipos de Trabajo

INUMET

Género y Políticas Públicas

VARIOS ORGANISMOS

Auditoría Interna Gubernamental

Operadores Laborales

COFE

Comunicación Escrita en la Administración Pública

Excel Intermedio

Introducción al Procedimiento Administrativo para Administrativos

Taller para Veedores de Concursos

KATOEN NATIE

Sensibilización en Violencia Basada en Género

En el marco del Convenio vigente entre la Oficina Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Desarrollo, INMUJERES se realizaron los Cursos de “Género y Políticas Públicas”.

Por Convenio con la INAP de España y por invitación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) la ENAP dictó el Taller "Gestión efectiva de la modalidad del teletrabajo en el ámbito público" dictado para un público de toda Latinoamérica.

Generación de información para la rendición de cuentas y toma de decisiones.

Se elaboraron para la instancia de rendición de cuentas del Poder Ejecutivo al Parlamento y se publicaron en la página web los siguientes informes:

- “Informe de vínculos laborales con el Estado, altas y bajas 2021 (art.14 Ley N° 18.719)”
- “Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad al Estado 2021”
- “Informe sobre el ingreso de personas afrodescendientes al Estado 2021”
- “Informe sobre el ingreso de personas trans al Estado 2021”
- “Informe sobre adscriptos a los Ministros, art.58 de la Ley 18.719”

Se realizaron dos nuevos informes para esta instancia:

- “Informe de licencias médicas 2021” según lo dispuesto por artículo 18 de la Ley 19.996
- “Informe sobre el ingreso de vínculos de delitos violentos al Estado 2021” (art. 108 Ley 19.889)

Se concluyó el *Estudio sobre procesos disciplinarios 2019-2021* realizado en base a la información contenida en el Módulo Sumarios del Registro de Vínculos con el Estado (RVE 2.0) de la ONSC. El mismo analiza información sobre causas que iniciaron los procesos y sanciones por perfil de los sumariados y por organismos.

Se realizó el estudio *Brechas en el acceso a puestos de decisión en los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados – 2021*.

Se realizó el estudio *Análisis de los concursos desierto de la Administración Central 2011 – 2022*. El propósito de este estudio es proveer información sobre cuáles son los perfiles que la Administración Central no logra captar.

Se hizo un análisis del *uso de licencias médicas para el Ministerio del interior*.

Se realizó la encuesta e informe de *Desempeño institucional de la ONSC*

Se elaboró el documento de *línea de base del Modelo de madurez de gestión humana*.

Se realizó una Encuesta e informe de *Necesidades de capacitación a funcionarios civiles de la Administración Central*.

Grupos de apoyo a los gobiernos departamentales

En el presente año fue solicitado por algunos Gobiernos Departamentales, el apoyo y la cooperación de la Oficina Nacional del Servicio Civil, en lo referente a llamados a Concursos de Ascenso, así como todo lo relacionado con el asesoramiento, la asistencia técnica en materia de diseño, implementación y ejecución de las políticas de gestión pública, con el fin de lograr la modernización de la gestión, a los efectos de fortalecer el estatus de los funcionarios y brindar un servicio eficiente a la población.

En tal sentido se firmaron los siguientes Convenios de Cooperación Interinstitucional.

- El 6 de julio de 2022 con la Intendencia de Maldonado
- El 16 de setiembre de 2022 con la Junta Departamental de Salto.
- El 3 de octubre de 2022 con la Intendencia de Durazno.

Se formaron equipos interdisciplinarios con el fin de trabajar con los diferentes organismos.

En el caso de la Junta Departamental de Salto se llevaron a cabo todas las tareas necesarias a efectos de realizar el llamado a Concurso de Ascenso para la provisión de un cargo de Director General y se asesoró en el cumplimiento de la cuota trans y la cuota de personas con discapacidad.

Con la Intendencia de Durazno se está trabajando en la estructura, cargos y estatuto del funcionario, para lo cual ya se realizaron cuatro reuniones y se seguirá trabajando en el 2023.

En diciembre de 2022, se llevaron a cabo las pruebas para el concurso de ascenso en la Junta Departamental de Lavalleja, para la provisión de dos (2) cargos administrativos.

Se mantuvieron reuniones preparativas, a efectos de celebrar Convenios de Cooperación con la Intendencia de Colonia, Maldonado, Río Negro y Paysandú.

A su vez, en marzo de 2022 se formalizó el primer proyecto de cooperación técnica en el marco del Convenio con la Intendencia de Florida, a través del compromiso de apoyo a la Dirección General de Administración, en el Departamento de Recursos Humanos. Se decidió trabajar sobre gestión por competencias y el nuevo rol de las áreas de Gestión Humana, realizándose en el primer semestre del año, 6 jornadas-taller de capacitación con todo el equipo del Departamento. Durante el transcurso, fueron elaborados 4 proyectos internos de mejora a ser implementados en el segundo semestre del año: Legajos Personal (Base de datos), Mejora de trámites internos, identificación y llenado de vacantes y contratación de zafrales y llamados internos.

Durante el segundo semestre del año se sumó a los objetivos, el estudio y redefinición de las ocupaciones que integran la Intendencia, con la meta de crear un nuevo Manual de Ocupaciones actualizado. Se capacitó al equipo contraparte de Florida en el nuevo marco referencial y se realizó un diagnóstico conjunto sobre el estado de situación.

Asesoramiento técnico y jurídico

Se asesoró a los organismos del Estado y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, diligenciándose 1175 expedientes con informes jurídicos y técnicos desde el Área Asesoría Letrada.

A través de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional (CARO) se realizaron 103 informes para 9 incisos de tramites de solicitud de asignación de funciones transitorias al amparo de lo establecido en el artículo 56 de la Ley N°18.719 de 27 de diciembre de 2010, el artículo 7 de la Ley N°18.834 de 4 de noviembre de 2011, interpretativo del anterior, y el Decreto Reglamentario N°362/014 de 12 de diciembre de 2014.

Por otro lado, y en forma conjunta con la Contaduría General de la Nación (CGN), se analizaron los padrones del Sistema de Gestión Humana (SGH) de toda la Administración Central para la supresión de cargos vacantes de conducción al amparo del artículo 56 de la Ley N°18.719 de 27 de diciembre de 2010, el artículo 7 de la Ley N°18.834 de 4 de noviembre de 2011, interpretativo del anterior, y el Decreto N°362/014 de 12 de diciembre de 2014.

En el marco de la Comisión de Adecuación Presupuestal se realizaron informes técnicos y proyectos de resolución sobre 8 procesos de adecuación presupuestal de organismos del artículo 220 de la Constitución a la Administración Central, 4 rectificaciones y se asesoró en múltiples consultas de organismos públicos.

Comisión Nacional del Servicio Civil

En el presente año lectivo 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó un total de 58 (cincuenta y ocho) sesiones ordinarias habiéndose adoptado 397 (trescientas noventa y siete) resoluciones.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 7° literal "c" de la Ley N° 15.757, de 15 de julio de 1985, se dictaron 369 (trescientas sesenta y nueve) resoluciones que refirieron a procedimientos disciplinarios donde se consideró la destitución de funcionarios del Estado por ineptitud, ineptitud psicofísica, omisión o delito por parte del organismo remitente. En 279 (doscientos setenta y nueve) casos se acompañó la propuesta de destitución mientras que en los restantes se observaron aspectos formales devolviendo el expediente al remitente, o se sugirió una sanción no expulsiva, entre otras cuestiones.

También se dictaron 28 (veintiocho) resoluciones que versaron sobre Acciones de Nulidad que fueron remitidas por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, previo a adoptar sentencia definitiva.

Calidad de vida en el trabajo e inclusión

Se realizó la primera edición del curso Operadores laborales, coordinado en conjunto con el MIDES y dictado por la Universidad de la República.

Se propuso cambios en dos artículos legales para facilitar el acceso de las personas con discapacidad al sector público, y para mejorar el control de la ONSC de las cuotas de ingreso al Estado, que fueron aprobados en la Rendición de cuentas, Ley N° 20.075

Se realizaron cursos en ENAP en convenio con INMUJERES dirigidos a los representantes de las Comisiones de Género.

Se participó en las actividades del Consejo Nacional de Género y el Grupo de Género de ONSC realizó una campaña en el marco del Día de la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres. Se realizaron 5 placas comunicacionales sobre los tipos de violencia Física, Psicológica, Emocional, Económica y Sexual que fueron difundidas en los diferentes canales de comunicación institucional.

A partir del día 13 de octubre de 2022, la ONSC integra el Grupo de Trabajo para abordar temas de género del Inciso. En oportunidad de la conmemoración del día de la Eliminación de la Violencia hacia las mujeres se entregaron cintas violetas a cada uno/a de los/as funcionarios/as de la Unidad Ejecutora.

Se realizó una Guía para la elaboración de programas para la preparación por jubilación y la transferencia de conocimientos que fue presentada en el 14° Encuentro de la Comunidad de Práctica de Gestión Humana del Estado.

Se integra la Comisión Tripartita de Salud y Seguridad en el Trabajo del sector público en el marco del Convenio Internacional de Trabajo (OIT) nro. 155 participando de 2 reuniones donde se trataron temas relativos a la integración de las Comisiones Bipartitas de Salud y Seguridad en el trabajo y sobre los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, de acuerdo a los decretos 291/07 y 127/14. Se plantea la necesidad de actualizar los relevamientos realizados por el Observatorio y se comienza a trabajar en el diseño del cuestionario.

Cooperación

Durante todo el 2022, la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), continuó en contacto con distintas entidades de Servicio Civil de América Latina y del mundo realizando encuentros para intercambiar experiencias y ampliar horizontes en lo que refiere a gestión del desempeño, digitalización y estrategias de modernización de las prácticas y los sistemas para la mejora en la calidad de la función pública.

La ONSC fue seleccionada para trabajar con el Gobierno Coreano, con el propósito de enriquecer sus estrategias de digitalización para la gestión humana en particular, a través del Sistema electrónico de Gestión Humana Coreano (E-saram).

La ONSC, a través de la Cooperación Sur-Sur desarrollada por la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI), continuó los encuentros con la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica.