



GESTIÓN DEL EMPLEO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Gabriela Catalurda

Entrevista: Gabriela Catalurda, Gerente (i) del Área Reclutamiento y Selección.

¿Cuáles fueron los principales logros e hitos del 2022?

Durante el 2022 en el área, hemos tenido dos hitos muy importantes: el primero de ellos, durante el mes de mayo, fue la puesta en productivo del Portal Uruguay Ascensos, en el que se deben publicar todos los concursos de Ascensos en la Administración Central. Esto permite brindar difusión hacia afuera de cada organismo, así como poder controlar que se sigan las pautas establecidas por la ONSC.

Además, se realizó un taller sobre elaboración de bases para los llamados de ascensos y la construcción de los Perfiles, con gran participación de parte de los Incisos.

El segundo hito fue en noviembre, con el lanzamiento de Uruguay Concurso 2.0 y la incorporación de los trámites previos al concurso, a través de la plataforma, lo que denominamos pre-concurso, para que cada organismo de la Administración Central pueda gestionar más eficientemente el proceso desde la identificación de la necesidad hasta que se publica el llamado.



Hitos 2022
Puesta en producción del portal Uruguay Ascensos.
Lanzamiento de Uruguay Concurso 2.0.

Gabriela Catalurda

Se continúa trabajando en el post-concurso, para que también se pueda llevar adelante por la plataforma digital, con lo cual, el proceso selectivo desde el inicio hasta su finalización quedaría digitalizado, con las ventajas que ello conlleva.

También se ha puesto al servicio de la Ciudadanía el CV Digital, otro hito relevante, ya que va a permitir estandarizar, simplificar y agilizar la información requerida en los procesos de Selección, aportando a los tribunales información unificada.

A su vez, conoceremos las características de las poblaciones que postulan a los llamados públicos, contando con datos de género, identificación étnico-racial y discapacidad, para brindar los apoyos que se requieran a la hora de concursar. Todo ello en el marco de la transformación digital del Estado, poniendo la tecnología al servicio de la estrategia, de mejora de los procesos, para lograr contar con las personas que posean las competencias requeridas para cada ocupación a cubrir.

Nos sigue ocupando la temática que tiene que ver con el cumplimiento de la aplicación de las cuotas especiales en los llamados, por lo que también se realizaron dos talleres sobre el cumplimiento de acciones afirmativas en los procesos de Reclutamiento y Selección. En ellos se insistió en la obligación dada por la normativa y además, se trabajaron elementos prácticos del manejo de las cuotas en los concursos.

”

«Nos sigue ocupando la temática que tiene que ver con el cumplimiento de la aplicación de las cuotas especiales en los llamados (...) se realizaron dos talleres sobre el cumplimiento de acciones afirmativas en los procesos de Reclutamiento y Selección. En ellos se insistió en la obligación dada por la normativa...»

Gabriela Catalurda

¿Quiénes integran el equipo de trabajo?

El equipo de trabajo está integrado por personas que poseen competencias, habilidades, experiencias, profesiones y formaciones diversas. Esto permite un trabajo multidisciplinario, donde la complementariedad en el accionar diario, en la forma de encarar los distintos temas y su forma de resolver diferentes situaciones, es lo que permite alcanzar los objetivos propuestos para el Área.



Integran el equipo hoy en día: Gualconda Amen, Sandra Aquino, Claudia Archimant, Silvia Bentancur, Marcela Bluth, Rodrigo Cerisola, Inés Costa, María José Gorgoroso, Laura Gutiérrez, Ana Leites, Paola Meneghetti, Leticia Peña, Diego Pérez, Verónica Picherno,

Ana Ramírez, Kehila Rodríguez, Jacquelin Santín y Alejandra Zarfino.

Un equipo comprometido con la responsabilidad de las actividades a cargo, de la calidad y transparencia de los procesos que se llevan adelante.

¿Cómo fue la modalidad de trabajo durante el 2022 y cómo se organizan actualmente?

El trabajo en el Área se divide principalmente en dos grandes líneas: la primera, referida a la movilidad de ingreso a la función pública (el armado de bases y perfiles, llevar adelante los procesos de Selección junto a los Incisos, con un fuerte componente desde el sistema informático de Uruguay Concurso).

La otra línea refiere a la movilidad interna, tanto en los procesos de redistribución de las personas a otros cargos y lugares de trabajo, como al asesoramiento en los procesos de ascensos.



El trabajo en el área se divide principalmente en dos grandes líneas: la primera, referida a la movilidad de ingreso a la función pública (...).

La otra línea refiere a la movilidad interna, tanto en los procesos de redistribución de las personas a otros cargos y lugares de trabajo, como al asesoramiento en los procesos de ascensos».

Gabriela Catalurda

A su vez, desde el equipo que está conformado por Licenciadas en Psicología, se presta colaboración a diferentes organismos que solicitan apoyo profesional para la realización de la etapa de evaluación psicolaboral por competencias, ya que muchas de las áreas de Gestión Humana, no cuentan con especialistas en la materia.

Nuestra premisa implica ajustar los procedimientos al marco normativo, por lo que es de suma importancia el trabajo que realizan las profesionales Doctoras en Derecho y las Licenciadas en Relaciones Laborales, asesorando en todo momento para que cada actuación sea la que corresponda.

¿Cuáles son los principales desafíos con los que se encontraron durante el 2022?

Dado que se ha incorporado el Modelo de Gestión por Competencias, tanto para las ocupaciones, como para la gestión del desempeño, el que también se utiliza en los llamados a concurso, el equipo ha tenido que capacitarse en dicho modelo. Esto implicó incorporar conceptos y nuevas formas de realizar parte del trabajo, como ser las entrevistas por competencias.

Se está produciendo un cambio de rol vinculado a la participación en los tribunales, al nuevo rol de Sectorialista, con el cual, cada integrante de nuestro equipo tiene a cargo algunos incisos, como sus clientes principales y ese trabajo se realiza en duplas. Se están preparando a las Gestiones Humanas de los Incisos para poder transferirles la tarea operativa de sus procesos de Selección.

Todos estos cambios se van dando mientras se llevan adelante los procesos de concursos que son gestionados por Uruguay Concurso, se sigue adelante con las actividades, los procesos, (52 hasta la fecha), se controlan las publicaciones de otros Organismos, se presta asistencia y a su vez se incorpora el nuevo modelo.

¿Qué oportunidades detectaron durante el 2022?

El cambio de rol hacia el de Sectorialista, (en parte del equipo) para, a futuro, dejar de participar como miembros de los tribunales (siempre que la ONSC considere que están dadas las condiciones) está siendo una buena oportunidad, ya que ha demandado un mayor intercambio dentro del equipo, sobre las formas de realizar el trabajo y revisar el procedimiento, para poder así brindar el mejor asesoramiento y apoyo requerido por nuestros clientes.

Junto al equipo de Desempeño, el de Carreras y Ocupaciones, apoyados por la UCIC (Unidad Coordinadora e Implementadora de Cambios), hemos realizado reuniones con todos los Ministerios y Presidencia. Tuvimos la oportunidad de presentar los proyectos en conjunto, de tener un acercamiento directo con las Gestiones Humana, para poder intercambiar y escuchar sus necesidades, planteando nuestros requerimientos y agradeciendo el compromiso con las nuevas propuestas. Esto generó una mayor comprensión de las propuestas y conocimiento de los equipos, aumentando la confianza y se afianzó la idea de que son ellos quienes van a llevar adelante estos cambios, contando con nuestro asesoramiento y apoyo, profesionalizando y empoderando a los equipos de Gestión Humana.

¿Cuál ha sido la aceptación de los incisos ante los nuevos cambios?

La aceptación es positiva, con diferentes niveles de aceptación.

En algunos casos, Gestión Humana está formando parte de los tribunales como integrantes, lo que permite que ya estén haciendo el ejercicio de utilizar el BackOffice, ser más protagonistas, con entusiasmo al realizar otro tipo de tarea como profesionales de Gestión Humana, que no sea la meramente administrativa.

Hay otros Incisos en los que las Áreas de Gestión Humana cuentan con poco personal, con muchas Unidades Ejecutoras con cometidos específicos, que a la hora de implementar los cambios en el proceso de Selección, van a requerir de mayor apoyo de nuestra parte y eso los limita.

¿Qué metas tienen para el 2023?

Para el 2023, esperamos poder contar con la aprobación de las modificaciones propuestas para el Decreto 223, con lo cual podremos hacer efectiva nuestra transferencia del rol de miembros de tribunales a las Gestiones Humanas de los Inciso, a los dueños de las necesidades y los procesos, para que sean ellos quienes los puedan llevar adelante.



«Para el 2023 (...) comenzaremos a implementar en algunos procesos el uso de Uruguay Concurso 2.0, lo que nos permitirá ir adquiriendo experiencia y práctica. Podremos así, ir extendiendo su uso, realizando capacitaciones a las áreas de Gestión Humana, para la incorporación de las nuevas funcionalidades del sistema, lo que mejorará los tiempos de los procesos de Selección».

Gabriela Catalurda

Prestaremos el apoyo requerido, el asesoramiento y control necesario para que los procesos de selección mantengan la transparencia y las garantías que hay que brindar a toda la ciudadanía.

Comenzaremos a implementar en algunos procesos el uso de Uruguay Concurso 2.0, lo que nos permitirá ir adquiriendo experiencia y práctica. Podremos así, ir extendiendo su uso, realizando capacitaciones a las áreas de Gestión Humana, para la incorporación de las nuevas funcionalidades del sistema, lo que mejorará los tiempos de los procesos de Selección.

Incorporaremos el uso del CV Digital en forma paulatina en los procesos selectivos, permitiendo contar con más información de las personas que postulen y mejorar así la adecuación al cargo al que aplican.

El último objetivo implica continuar con la mejora de los servicios que brindamos, sabiendo que en el año 2023, por ser preelectoral, tendremos un aumento en la demanda y debemos estar preparados para cumplir con los requerimientos de nuestros clientes y de la Ciudadanía toda.