



CALIDAD DE DATOS EN GESTIÓN HUMANA

Diego Gonnet y Mariano Badano

En nuestro segundo encuentro del “Ciclo de Entrevistas”, conversamos con Diego Gonnet y Mariano Badano, encargados del portafolio de proyectos denominado “Plataforma de Gestión Humana del Estado”.

Diego Gonnet Ibarra es Magister en Políticas Públicas (Victoria University of Wellington, Nueva Zelanda, 2010) y Funcionario Público. Desde 2004 ha participado en diversos proyectos de investigación, análisis y mejora de la gestión pública en áreas como defensa, seguridad pública, justicia penal, gestión presupuestal y gestión humana. Desde 2013 se ha especializado en dirección de proyectos de digitalización, fortalecimiento de sistemas de información y transparencia.

Mariano Badano es Ingeniero de Sistemas (Universidad Católica del Uruguay, 2009). Realizó un Posgrado de especialización en sistemas de información de las organizaciones y gestión de empresas de tecnologías de la información. (UDELAR, 2018). Trabaja en la ONSC desde el año 2012, participando en varios proyectos que promueve la oficina para la digitalización y automatización de procesos que dan apoyo a la gestión humana. Desde diciembre 2020, se ha desempeñado como gerente del área Sistemas y Gobierno Electrónico, brindando apoyo informático a todos los proyectos impulsados por la dirección de ONSC.

¿Cómo surgen los proyectos?

DG: Buscamos ampliar la oferta de sistemas informáticos orientados a la gestión humana que la Oficina ofrecía históricamente. Se brindaban servicios a la Administración Central y a varios Organismos más, como por ejemplo el Registro de Vínculos del Estado (RVE), que tiene el padrón de empleados públicos más completo, así como también el SGH 2.0, que gestiona el presentismo en toda la Administración Central, en algunos Servicios Descentralizados y en algunas Juntas Departamentales. La plataforma de Uruguay Concurso, en la cual se gestionan los llamados y concursos del Estado, también forma parte de este conjunto de proyectos.



“En este período se vio la necesidad de aumentar la digitalización de los Procesos de Gestión Humana, generando nuevas aplicaciones que permitan que estos procesos sean más eficientes y más seguros”.

Diego Gonnet

¿Qué desafíos se les presentaron?

DG: Por un lado, consideramos que los alcances son muy ambiciosos. Contamos con poco tiempo, una cantidad de recursos que es limitada y se trata de sistemas que requieren coordinación con varios Organismos (por ejemplo: OPP, CGN, ONSC).

El desafío más grande fue armar un puzzle entre los recursos, el personal, el tiempo y lo que ya está construido para agregar valor.

MB: Lo que puedo agregar es que la principal barrera que tuvimos que romper en el área de funcionamiento, es que esta área nace del Proyecto SGH, entonces toda la gente y la formación fue en base a ese producto.

En esta Administración tuvimos que reinventar el cometido de cada Departamento, lo que implica un trabajo arduo a la hora de definir sus propósitos. El objetivo es entonces, brindar un servicio más transversal en relación a todos los sistemas, transformando el proceso de cada uno.

¿En qué etapa del cronograma se encuentran?

MB: Nos trazamos un primer programa que se cumplió en el mes de julio, que implicó descentralizar el SGH. Había mucha dependencia desde los Organismos hacia nosotros, y lo que hicimos fue reinventar el SGH y que cada Organismo se haga cargo de la información que genera.

Ahora estamos en la etapa de digitalizar los procesos del RVE, estamos consumiendo información desde el BPS para mejorar la calidad de datos. Es uno de los desafíos que tenemos en el área.

DG: La idea es tener una mejor calidad de datos de quiénes trabajan para el Estado, dónde están y su remuneración, para poder realizar análisis, definir políticas de gestión humana y para poder rendir cuentas ante el Legislativo y la ciudadanía cuando recibimos consultas.

Mejorar la calidad de la información con la que contamos, nos permite discutir con mayor precisión los temas de gestión humana.

¿Cómo recolectaron los datos y quiénes integran el equipo de trabajo?

MB: Se firmó un convenio con BPS recientemente para generar intercambio de información, será una de las fuentes principales de información confiable para mejorar la calidad de datos de nuestros sistemas. En particular, la del RVE).

A nivel de fuerza interna, estamos cursando una Licitación, que sería nuestra principal fuerza de desarrollo y tuvimos incorporación en diferentes Departamentos (comisiones entrantes), hemos traído gente de otros Organismos.

¿Cuáles son sus próximos objetivos?



“El principal objetivo para el año que viene es realizar la digitalización de Uruguay Concurso en todos sus procesos”.

(pre Uruguay Concurso, la gestión y en el post). La primer y última etapa se hacen hoy se realizan manualmente y es lo que conlleva mayor tiempo.

Además, vamos a incorporar un Módulo de Gestión Humana para la Administración Central, que permita a los Ministerios ganar tiempo y organizar en una sola herramienta varios procesos que hoy utilizan más de un sistema informático, o que directamente se manejan por expedientes.



“Por ejemplo, informatizar el alta del funcionario, de tal manera que cada dato o paso se realice una única vez, y los diferentes sistemas existentes involucrados compartan la información que corresponda, ahorrando tiempo y minimizando errores en la información”-

Mariano Badano

También pretendemos construir una herramienta de CV digital, para que los postulantes a ingresar o ascender en el Estado carguen una única vez la información de su hoja de vida y la puedan actualizar cuando lo necesiten.

También se digitalizarán las evaluaciones de desempeño, el legajo del funcionario, así como el catálogo de unidades organizativas y ocupaciones en esta misma plataforma. Esto va a generar un banco de información, para luego poder integrarla con los demás sistemas.

En el marco de la Nueva Carrera Administrativa para los funcionarios civiles de la administración central, las ocupaciones agrupadas en familias pasarían a definir el nuevo sistema escalafonario, sustituyendo a los actuales atributos escalafón, grado, denominación y serie.



“Además de hacer más ágiles los procesos, la idea es poner énfasis en las necesidades y practicidad de cada Ministerio, hacerle más fácil la vida a los organismos y en particular a las unidades de gestión humana en el día a día”-

Diego Gonnet

Por ejemplo, que no tengan que estar buscando datos en papeles, sino que puedan hacerlo con una búsqueda rápida del legajo digital. Ese es el principal objetivo.

Al mismo tiempo se busca aprovechar esa información para que la propia Oficina Nacional del Servicio Civil pueda diseñar e implementar políticas generales.

¿Cuánto estiman les podría llevar terminar estos proyectos?

DG: El año que viene nos gustaría poner en producción las primeras versiones de CV digital, Uruguay Concurso pre y post, legajo digital y el alta del trabajador, como forma de asociar a la persona con la Unidad Organizativa en la que trabaja y facilitar su actualización.

El año que viene tiene que ser un año de muchos lanzamientos, primeras versiones, que después habrá que ir mejorando.

¿Qué receptividad han tenido hasta el momento?

DG: Por ejemplo, en Uruguay Concurso, para acelerar los procesos de digitalización, se organizó una consulta a referentes de gestión humana de varios ministerios. Estamos tomando en cuenta la opinión de los clientes para diseñar un sistema que realmente se adapte a sus necesidades.

En cada cosa que hagamos, vamos a intentar tener instancias de consulta con los clientes para que la solución realmente se ajuste a sus necesidades.

¿Se basaron en algún modelo en particular?

DG: Nos pasó que había un diagnóstico en la Oficina, de cosas que se querían hacer hace muchos años (algunas se concretaron y otras no). La actual Dirección complementó esas intenciones con otras aspiraciones y a la hora de juntar ese puzzle, visualizamos algunos países (como Australia o Corea del Sur). Sobre todo Corea del Sur tiene un sistema muy integrado que incluye varias aplicaciones y casi todas las dimensiones relevantes para la gestión humana.

Esto nos sirve más que nada como inspiración, porque cada país tiene que estar muy atento a su punto de partida y a sus propias condiciones, pero como visión, se puede caminar hacia ahí.

¿En este momento se encuentran con algún proyecto en etapa de prueba?

MB: Sí. La interfaz de BPS-RVE e intercambio de archivos con ANEP, la cual vamos a sustituir en el corto plazo por servicios web. Eso en el marco de mejorar la calidad de los datos del RVE, es decir, de tener un padrón más completo y actualizado de las personas que trabajan para el Estado. Y también, tenemos en fase de prueba el módulo de ascensos de Uruguay Concurso, que aumentará la transparencia en la publicación de llamados de ascensos en los ministerios y Presidencia.

DG: Se ha mejorado también, el servicio en el Sistema de Gestión del Presentismo, por ejemplo introduciendo cambios para que funcione más rápido en los momentos pico, que son en general, a principio y a final del mes. Se amplió la cobertura de los Organismos que utilizan la App Mobile, que llegó justo antes de la pPandemia y es otra herramienta que permite ordenar el teletrabajo en la medida que, cuando corresponde, el personal marca ingreso y egreso desde su casa, con georreferenciación. También, se hicieron cambios para descentralizar la gestión en este sistema, dando más libertad para que los Organismos se hicieran cargo de su propia gestión.

MB: En ese sentido, por ejemplo, **en este momento estamos probando también la automatización de cuentas corrientes anuales**. Antes se generaba una planilla en Excel y se la enviábamos a cada uno de los Organismos, con toda la información de cuentas corrientes anuales (Licencias anuales, antigüedad, etc.), el Organismo chequeaba esa información, enviaba la información validada y la cargábamos a mano. Todo ese proceso llevaba unos 20 días. Este año lo estamos resolviendo de forma automática e integrada al sistema SGH 2.0.

Esta automatización permite disminuir cargas de trabajo tanto en los organismos usuarios como del equipo de Servicio Civil que les brinda asistencia.

Se manejan con un gran volumen de datos. ¿Cómo coordinan eso?

MB: Dividimos las tareas por producto. El equipo de Desarrollo se organiza así. Algunos desarrolladores trabajan en más de un producto, pero básicamente es uno para cada producto.

La Mesa de Servicios se encarga de atender consultas de todos los productos mencionados, recibe consultas de funcionarios de ONSC sobre infraestructura, soporte usuarios, información de varios sistemas y le da una atención de primer nivel. Si no puede responder en ese primer nivel, lo deriva al Departamento especializado (Infraestructura, Gobierno de Datos, Desarrollo o Soporte de Usuarios).

Hemos generado un canal único de ingreso de incidentes para el tema que sea.



***Hay un mail único, que es: mesa.servicios@onsc.gub.uy.
Atendemos consultas internas o externas.***

¿Consideran que estos cambios van a impactar a nivel cultural en la Organización?

MB: Sin dudas. Va un poco de la mano con lo que comentaba al principio. Estábamos muy arraigados a lo que es en SGH. Nos costó hacer entender que estos proyectos significan un servicio transversal. Eso implicó un cambio cultural enorme.

¿Algún dato que les gustaría agregar?

MB: En este momento, además de trabajar en el RVE, estamos lanzando el módulo de ascenso de Uruguay Concurso, que era uno de los módulos que no estaba digitalizado y se encuentra en fase de prueba, así que en poco tiempo va a estar en producción.

DG: Lo principal es facilitarle la tarea diaria a los Organismos, mejorando su capacidad de Gestión Humana.