
Presentación de Rendición de Cuentas 2022



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil



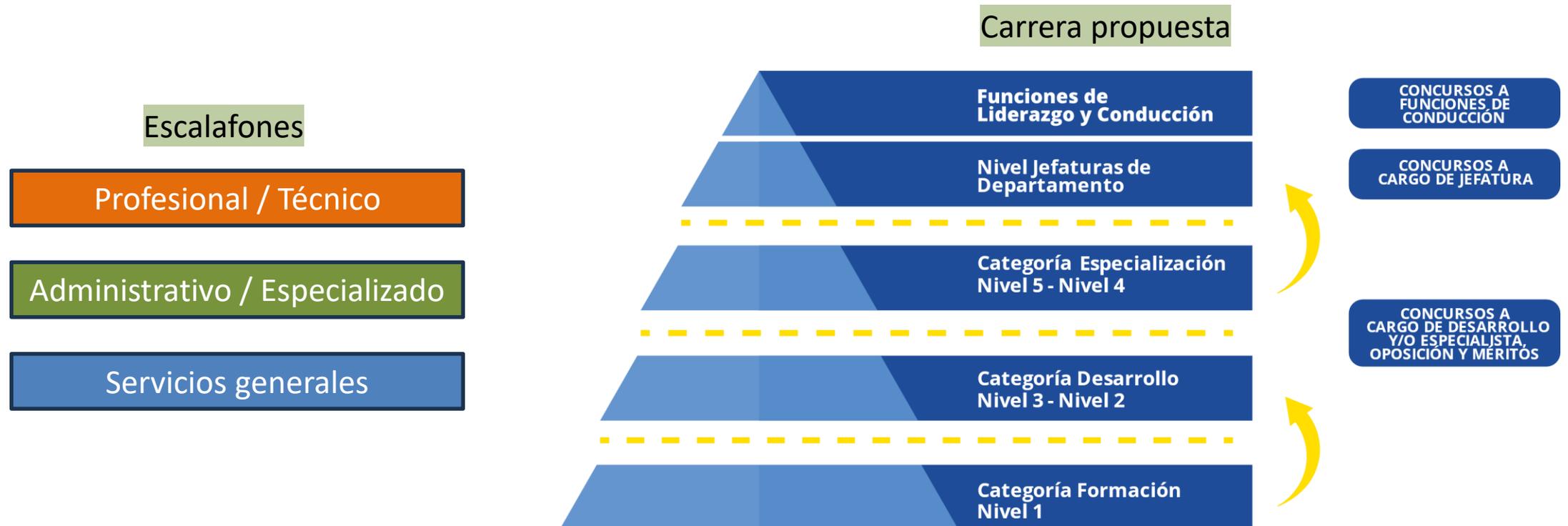
Hacia un cambio de paradigma en la gestión humana del Estado

- Desde el inicio de la gestión impulsamos un **cambio de paradigma: de administrar personal a diseñar políticas de gestión humana.**
- Para ello, definimos proyectos estratégicos con el objetivo de construir una política de gestión humana largo plazo y al servicio del desarrollo del país.
 - Un nuevo **sistema de carrera** para la administración central
 - Una nueva forma de **evaluar el desempeño de los funcionarios**
 - Inversión en **nuevas tecnologías** para gestionar de forma más rápida, transparente y eficiente los procesos de gestión humana (CV Digital, Legajo, nuevo Uruguay Concurso, registro de funcionarios).
 - Trabajo directo con **equipos de Gestión Humana** de los Incisos (modelo de madurez, comunidad de prácticas, cursos de formación a medida).

- **Nuevo sistema de carrera basado en un modelo de ocupaciones** estandarizado de clasificación y comparación de ocupaciones en la Administración Central, que da soporte a la toma de decisiones de planificación de la fuerza de trabajo y gestión del talento.

Ocupación: agrupación de actividades laborales de similar naturaleza en cuanto al tipo de trabajo desempeñado, a los conocimientos aplicados y a las habilidades y competencias requeridas.

• Arquitecto	X
• Profesional	X
• Director de obra	✓
• Inspector de obra	✓
• Asesor de política de vivienda	✓
• Diseñador de proyectos	✓



Nuevo sistema de carrera, su estructura

⇒ 3 ESCALAFONES + ADMINISTRACIÓN SUPERIOR
10 PROCESOS Para gestión

115 Descripciones OCUPACIONALES

Metodología de trabajo ⇒



Ejemplo ⇒



Ubicación de las ocupaciones

- › En base a su valoración, cada ocupación es ubicada en una **escala salarial con 22 puntos de pago.**
- › Las ocupaciones de **Administración superior** cuentan con una escala propia de acuerdo con el nivel de jerarquía: departamento, división o área.
- › Cada ocupación es remunerada de acuerdo con criterios **objetivos y transparentes.**

Ejemplos:

Operario/a de construcción de obras viales



Gestor/a de logística y almacenamiento



Inspector/a



Principales datos para la elaboración del nuevo sistema de carrera

- ✓ Más de 1.200 entrevistas realizadas para las descripciones ocupacionales
- ✓ Más de 12.000 personas de todos los Incisos asociadas a ocupaciones
- ✓ 98 talleres realizados contando con más de 700 funcionarios participantes
- ✓ 28 funcionarios de las GH de los Incisos capacitados como metodólogos y facilitadores en relevamiento funcional
- ✓ 115 ocupaciones descritas y valoradas

Gestión del desempeño

- **24 ediciones de formación del módulo básico de gestión del desempeño** dirigida a integrantes de los equipos de gestión humana de los ministerios.
- Más de **300** funcionarios formados.
- Experiencia piloto en todas las áreas de GH del nuevo sistema de Gestión del desempeño.
- **Desarrollo de Software para la digitalización del proceso (hoy realizada en papel).**
- **Formación a Líderes Administración Central:** módulo de E-learning de preparación para la evaluación de sus funcionarios.
- **815** líderes con el módulo básico finalizado.

¿Sabías que la forma de evaluar tu desempeño va a cambiar?

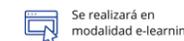


La Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) diseñó un nuevo sistema de evaluación de desempeño por competencias, que se focaliza en la mejora continua de las personas y de los equipos de trabajo.

Te invitamos a participar en el curso de **Gestión del Desempeño por Competencias**,

En la plataforma **moodle** de la ENAP Escuela Nacional de Administración Pública

Este curso busca que conozcas y comprendas los aspectos clave del nuevo sistema de evaluación, las etapas que lo comprenden y el rol que tendrás en cada una.



Se realizará en modalidad e-learning



Los módulos se trabajarán de manera autónoma y a tu ritmo



3 hs de dedicación

No pierdas la oportunidad de avanzar en tu aprendizaje,
¡Únete al curso!

PROYECTO DE CALIDAD DE GESTIÓN HUMANA

Objetivo: Fortalecer el funcionamiento de las áreas de Gestión Humana del Estado procurando el logro de una mirada común y un lenguaje compartido sobre la Calidad de la Gestión Humana en el Estado.

COMUNIDAD DE PRÁCTICA DE GESTIÓN HUMANA Y RED DE GH DE LA AC



- **14 encuentros** realizados de la Comunidad
- **Más de 100 participantes** referentes y técnicos de Gestión Humana de la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados
- **6 encuentros** de la **RED de GH** con participación de todas las UO de la Administración Central

GUÍA DE MEJORES PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA



PLANES DE MEJORA DE GESTIÓN

- En 2021 se estableció el modelo de madurez de GH y línea de base.
- En 2022: se fijaron cuerdos con las Unidades de GH:
 - ✓ Gestión del Desempeño
 - ✓ Gestión del Empleo
 - ✓ Gestión de la carrera



Con establecimiento de indicadores para monitorear y ayudar al proceso de gestión del cambio.

Programa de Rediseño Organizacional para la Creación de Valor Público

- **8 reestructuras generadas y presentadas ante la Asamblea General cumpliendo criterios técnicos con aprobación CARO - CEPRO:**
 - MA
 - MVOT
 - MINTUR
 - MGAP
 - MEF: Dirección General de Secretaría; Contaduría General de la Nación; Tesorería General de la Nación.
 - PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA: Oficina Nacional del Servicio Civil; Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
 - MTOP (*): Planilla de estructura de puestos presentada sin posibilidad de análisis por parte de ONSC.
 - MEC: SECAN (*)

Los siguientes incisos presentan regularizaciones al amparo del Art 30. de la Ley 20.075 – Contratos de Trabajo – Analizados por CGN

Inciso	Unidad Ejecutora	CANTIDAD	TIPO VÍNCULO
02 - Presidencia de la República	004- Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP)	31	Arrendamiento de Servicios
		3	Alta especialización
	008- Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC)	11	Contratos de trabajo
05- Ministerio de Economía y Finanzas	001- Dirección General de Secretaría del MEF	20	Arrendamiento de Servicios
		1	Contratos de trabajo
	002- Contaduría General de la Nación (CGN)	6	Alta especialización
10- Ministerio de Transporte y Obras Públicas	TODAS	103	Arrendamiento de Servicios
14- Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial	TODAS	2	Arrendamiento de Servicios
		2	Alta especialización
		15	Contratos de trabajo

Programa de Rediseño Organizacional para la Creación de Valor Público

Incisos/ UE que no logran cerrar el proyecto aceptablemente.

- **MSP:**
- **MDN:**
- **MIDES:**
- **MEC: DNE**
- **PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA: Secretaría Nacional de Deporte**

CAUSAS FUNDAMENTALES:

- ✓ Inconsistencias técnicas en la macro estructura.
- ✓ Información presentada sin margen de plazo para análisis.
- ✓ Inconsistencias en planilla de estructura de cargos/puesto proyectada.

DATOS RELEVANTES

Planificación Estratégica

- Intervenciones Públicas y Productos Públicos.
- Para un total de 55 UE se identificaron
- ✓ **336 intervenciones públicas y 984 productos asociados**
- ✓ **Es la primera vez que se logra generar este tipo de información**

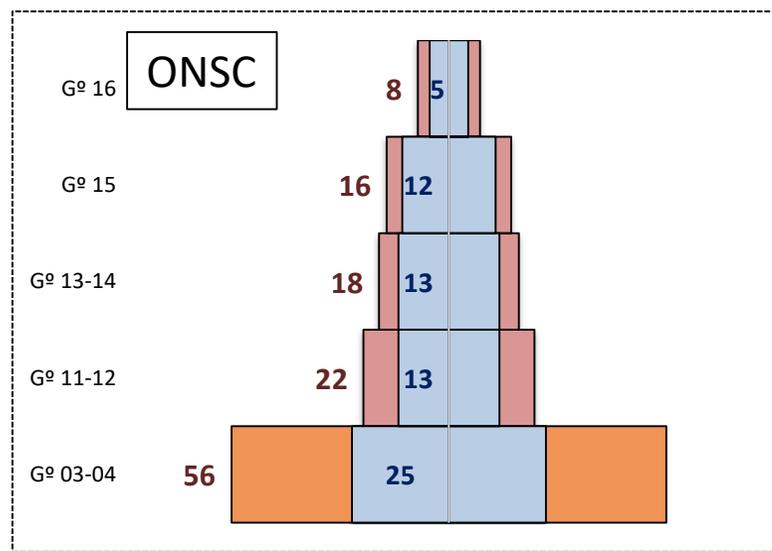
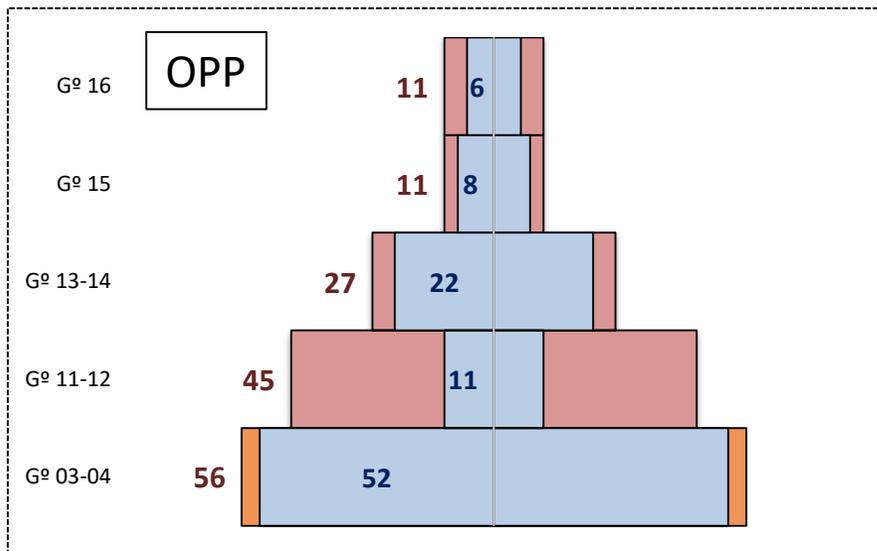
Procesos

- ✓ 55 mapas de procesos generados
- ✓ 1600 productos identificados
- ✓ 1026 procesos identificados en el mapa de procesos (Sustantivos, de Apoyo y Estratégicos)
- ✓ 2688 Sub procesos identificados y descriptos.

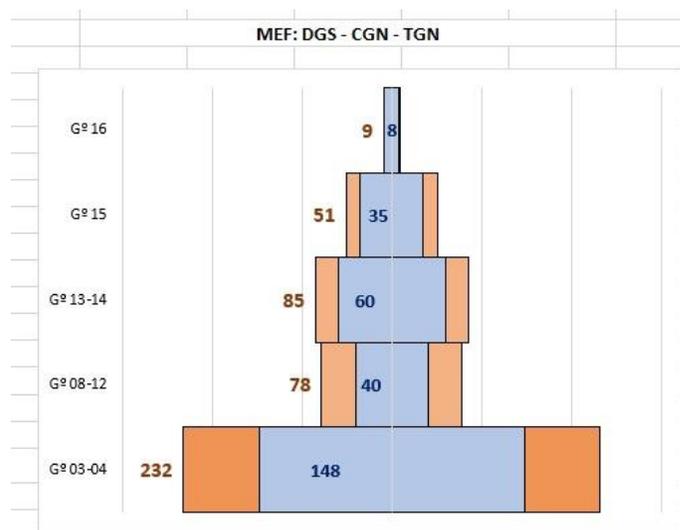
- ✓ **Es la primera vez que se logra generar este tipo de información**

Recomposición de la pirámide de cargos

Escalafones A - Profesional y B – Técnico (ejemplos)



Oportunidades de ascenso	
Vacantes de ascenso generadas como porcentaje de total de funcionarios con vocación de ascenso.	
Organismo	Oportunidades
OPP	44%
ONSC	21%
MEF (DGS, CGN y TGN)	36%



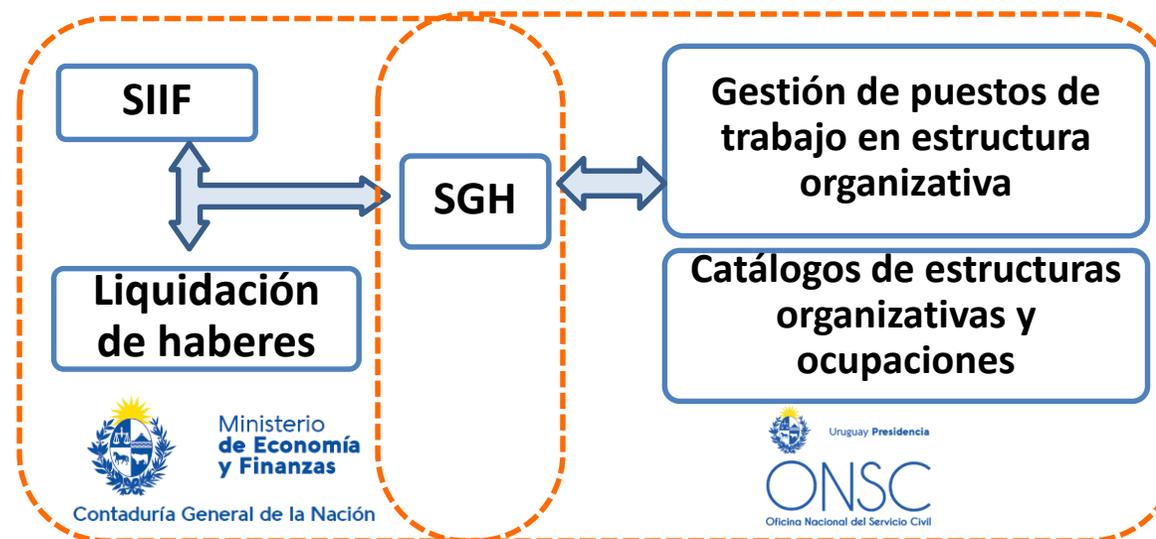
- Iniciativa conjunta Presidencia – MEF – ONSC para la Administración Central
- Fortalecer las áreas de Gestión Humana
- Simplificar, estandarizar y digitalizar procesos de soporte.
- Optimizar el uso del tiempo, destinándolo hacia tareas de mayor valor agregado.
- Mejorar la información disponible sobre qué hace, qué competencias tiene y cuál ha sido la trayectoria del personal.
- Bajar costos operativos y de mantenimiento de sistemas informáticos.
- Generar mayor transparencia sobre los RRHH.
- Se desarrolló e implementó el sistema PRE Uruguay concursata (Uruguay Concurata 2.0) con la finalidad de agilizar y brindar más transparencia al ingreso de funcionarios al Estado Uruguayo y el CV Digital.

Hitos cumplidos en 2022

¿Quiénes trabajan en el Estado uruguayo?



Proyectado octubre 2023



Objetivos: proceso de alta y baja de contratos unificado ONSC – CGN + personal clasificado según unidades organizativas y ocupaciones + identificación de mandos medios de toda la Administración Central

Teletrabajo 2022

- **Elaboración de borrador de reglamentación para utilizar en Pilotos**
- **Ejecución de Pilotos en la Administración Central**

Pilotos de Teletrabajo bajo misma reglamentación interna:

- Oficina Nacional del Servicio Civil
 - Presidencia de la República (Gestión Humana y Gobierno Electrónico)
 - MIEM (DGS; DNI, DNPI, DNE, DINATEL, DINAPYME)
 - MIDES (Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos)
- **Entes Autónomos**

BCU, UTE, ANCAP, ANTEL y OSE reglamentos propios ya aprobados.

Monitoreo y evaluación sobre estas experiencias para evaluar la factibilidad de un Decreto reglamentario del Teletrabajo en la Administración Central

Acciones de ONSC en materia de cumplimiento de cuotas de colectivos protegidos:

- Modificación normativa que se comienza a aplicar en 2023
- Controles de reserva de cupos y notas a los organismos
- Guía para el ingreso de personas afrodescendientes al sector público
- Talleres de Implementación de cupos laborales para personas Trans y Afrodescendientes.



Formación a funcionarios públicos



- **Cambio cualitativo hacia cursos vinculados a los proyectos estratégicos de la ONSC.**
- Durante 2022 la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) implementó actividades de capacitación para 17.945 participantes.
- **Se comenzó a brindar el apoyo de Lengua de Señas Uruguay para cursos de la ENAP, de esta manera se logró la inclusión y el acceso a funcionarios sordos.**
- En el marco del Convenio vigente entre la ONSC y el Ministerio de Desarrollo, INMUJERES se realizaron los Cursos de “Género y Políticas Públicas”.
- Programas de Alta Gerencia Pública

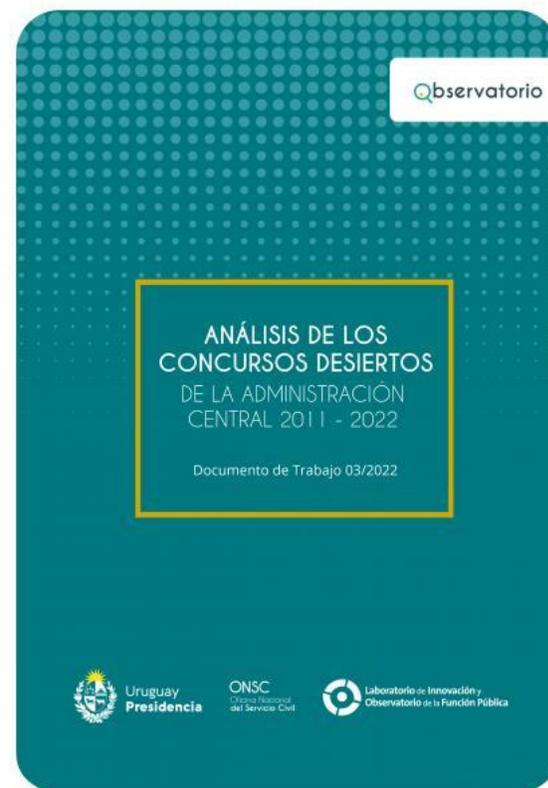
Transparencia

- Respuesta a solicitudes de acceso a la información pública 2020-2022: 100%
- Índice de Transparencia Activa en Línea (2022): Nivel “Medio-Alto”.
- En 2023 se revisaron las pautas e información disponible para mejorar la transparencia activa.
- RVE: ¿Quiénes trabajan en el Estado Uruguayo?

Generación de información sobre los funcionarios públicos

- Encuesta necesidades de capacitación
- Evaluación organizacional de ONSC
- Evaluación pilotos teletrabajo
- Informe de Sumarios
- Uso de licencia por violencia doméstica
- Análisis de concursos desierto 2011-2022

- Informes de vínculos
- Informes de cumplimientos de cuotas y licencias médicas



Grupo de trabajo de asistencia técnica a los Gobiernos Departamentales

Desde el Servicio Civil en aplicación de su cometido constitucional, se busca trabajar en el ámbito de colaboración/asistencia a Gobiernos Departamentales para contribuir al desarrollo de una Administración Pública eficiente, redundando en un mejor servicio para la ciudadanía.

Dentro de los convenios marco de cooperación interinstitucional que se suscriben entre esta Oficina Nacional y los órganos de los Gobiernos Departamentales se brinda asesoramiento en materia de: procedimientos de concursos de ingreso y ascenso, implementación de acciones afirmativas, reformulación de estatutos, diseño de carrera administrativa, descripción de puestos de trabajo, reestructuras organizativas y capacitación del funcionariado.

Se está trabajando con: Intendencia de Maldonado, Junta Departamental de Salto, Intendencia de Durazno, Junta Departamental de Lavalleja, Junta Departamental de Río Negro, Intendencia de Colonia y Cámara de Senadores.

Principales datos sobre recursos humanos del sector publico 2021



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

Vínculos laborales con el Estado

	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	En relación al 31/12/2019	
Vínculos de funcionarios públicos	301.454	299.897	296.932	296.925	-4.529	-1,5% ↓
Vínculos de no funcionarios públicos	11.424	9.644	9.743	11.632	208	1,8% ↑
Total de vínculos laborales con el Estado	312.878	309.541	306.675	308.557	-4.321	-1,4% ↓

Variación porcentual por grupo orgánico de Incisos 2019-2022. Total de vínculos laborales.

Grupo Normativo	2019	2022	Saldo	Porcentaje de variación
Poder Legislativo	1.227	1.163	-64	-5,2
Poder Ejecutivo	82.588	80.851	-1737	-2,1
Org. del Artículo 220	151.991	154.158	2167	1,4
Org. del Artículo 221	35.621	32.069	-3552	-10,0
Gob. Departamentales	41.451	40.316	-1135	-2,7
Total	312.878	308.557	-4321	-1,4

Adscriptos a los Ministros Art.58 Ley 18.719

Cantidad de adscriptos y Remuneraciones por Inciso. Comparativo diciembre 2019 vs. diciembre 2022

Al 31 de diciembre de 2019				Al 31 de diciembre de 2022			
Inciso	Cantidad	Promedio	Suma por Inciso	Inciso	Cantidad	Promedio	Suma por Inciso
MDN	8	111.489	891.903	MDN	2	92.204,95	184.409,89
MI	11	77.043	847.464	MI	6	151.741,63	910.449,77
MEF	5	171.318	856.593	MEF	5	119.222,50	596.112,48
MRREE	3	89.402	268.205	MRREE	1	198.841,77	198.841,77
MGAP	5	128.635	643.173	MGAP	5	144.121,91	720.609,53
MIEM	4	114.523	458.093	MIEM	3	151.535,59	454.606,76
M Turismo	5	105.069	525.344	MINTUR	2	147.487,15	294.974,29
MTOP	12	110.088	1.321.066	MTOP	4	167.871,17	671.484,66
MEC	8	119.903	959.223	MEC	5	144.574,27	722.871,36
MSP	4	137.882	551.526	MSP	2	102.605,48	205.210,95
MTSS	11	84.236	926.605	MTSS	6	66.789,44	400.736,63
MVOTMA	4	145.626	582.504	MVOTMA	5	63.391,80	316.959,00
MIDES	6	87.668	526.011	MIDES	3	176.111,91	528.335,73
				M Amb.	7	56.688,10	396.816,72
Total	86	108.811	9.357.712	Total	56	117.900,35	6.602.419,54

La cantidad de contratados como **adscriptos** disminuyó de 86 en diciembre de 2019 a 56 en diciembre de 2022, es decir, se redujo un 34,9% y el promedio por inciso pasó de 6,6 a 4 adscriptos por ministerio.

La masa salarial destinada a contratar adscriptos cada mes se redujo en un 29,4%, pasando de 9,36 millones de pesos uruguayos en diciembre de 2019 a 6,6 millones de pesos uruguayos en diciembre de 2022, considerando cifras expresadas a valores de enero de 2022.

Licencias médicas

Cantidad de días de licencia y porcentaje sobre vínculos 2021-2022

Grupo de Incisos	Funcionarios		Certificaciones 2021 (en días)			Funcionarios		Certificaciones 2022 (en días)		
	Certificados	% Vínculos	Cantidad	Promedio	Mediana	Certificados	% Vinculos	Cantidad	Promedio	Mediana
Administración Central	22.815	33,27%	1.050.204	46,03	14	32.030	43,14%	1.146.873	35,71	11
Organismos del Artículo 220 de la Constitución	75.839	50,12%	2.441.098	32,19	12	91.155	59,13%	2.768.198	30,37	11
Organismos del Artículo 221 de la Constitución	17.016	51,98%	526.591	30,95	11	22.395	69,83%	595.367	26,58	11
Total general	115.670	45,79%	4.017.893	34,74	12	145.580	55,89%	4.507.438	30,96	11
Administración Central (*)	6.936	38,39%	211.965	30,56	8	10.291	57,15%	267.736	26,02	9
Total general (*)	99.791	49,37%	3.179.654	31,86	11	123.841	60,64%	3.631.301	29,32	11

(*) sin Ministerios del Interior y Defensa

Fuente: ONSC. Relevamiento licencias por enfermedad

2021: MDN Total de Civiles y Militares de la Unidad Ejecutora 004. MEC: Unidades Ejecutoras: DGS, Dir. Educación, Dir. Cultura, Com. Patrimonio, Inst. C. Estable, Biblioteca Nacional, SODRE, Dir. Gral. Registros, Dir. Gral. Registro del Estado Civil.

2022: MDN: se cuenta con los datos de los funcionarios civiles y para los funcionarios militares con lo informado a través de planillas electrónicas por: Estado Mayor de la Defensa (unidad ejecutora 003), Comando General del Ejército (unidad ejecutora 004), Comando General de la Fuerza Aérea (unidad ejecutora 023) y la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas (unidad ejecutora 033).

Evolución del promedio de días de certificación por funcionario certificado en el periodo 2016-2022

Grupo de Incisos	Promedio de días de licencia médica por funcionario certificado						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Administración Central	22,70	30,00	34,70	37,60	40,30	46,02	35,71
Administración Central sin Ministerio del Interior	24,60	28,70	29,20	28,00	31,40	30,30	27,55
Organismos del Artículo 220 de la Constitución				31,30	33,70	32,17	30,37
Organismos del Artículo 221 de la Constitución	29,70	27,90	29,50	28,20	34,80	30,67	26,58

Nota: Forma de relevamiento: 2016-2020 datos agregados, 2021 y 2022 datos desagregados por certificación

Cumplimiento de cuotas para el ingreso de PCD, Afro, Trans y víctimas de delitos violentos

	Personas con discapacidad	Afrodescendientes	Trans	Víctimas de delitos violentos
Cumplimiento 2022	0,7% (33)	1,8% (440)	0,08%(20)	0%
Normativa	Art. 49 a 51 Ley 18.651 Decreto 79/014	Art.8 Ley 19.122 Decreto 144/014	Art. 12 Ley 19.684 Decreto 104/019	Art.105 Ley 19.889 Entra en vigencia con su reglamentación por parte del Poder Ejecutivo. Reglamentado por: Decreto Nº 106/021 de 06/04/2021
Porcentaje de reserva	4%	8%	1%	2%
Sobre qué se calcula el porcentaje	Sobre vacantes generadas, exceptúa P, Q, M, K, L, G, H, J	Sobre puestos de trabajo excluyendo arrendamientos de obra y servicio	Sobre puestos de trabajo y excluyendo arrendamientos de obra y servicio	de las vacantes a ser llenadas en el año

Gracias.



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

