

Desarrollando competencias para la generación de valor público

Red Latinoamericana de Gestión por Competencias y Organizaciones Sostenibles

11 de Octubre 2023



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

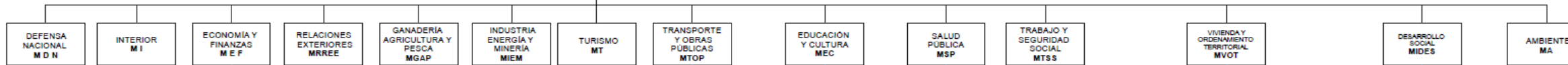


ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

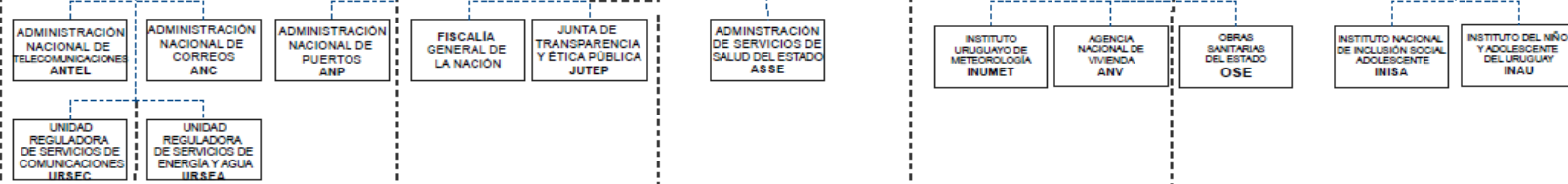
GOBIERNO NACIONAL



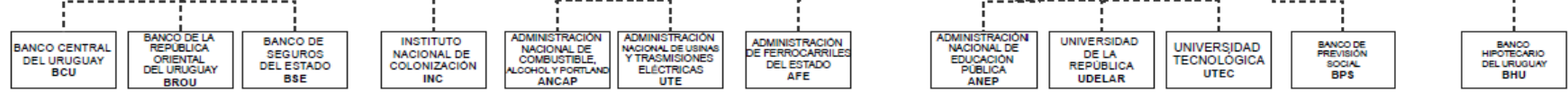
MINISTERIOS



SERVICIOS DESCENTRALIZADOS



ENTES AUTÓNOMOS



GOBIERNOS DEPARTAMENTALES



— Relación Jerárquica
 - - - - - Relación de Tutela
 ······· Relación de Contralor

ONSC – Planificación Estratégica



Misión

Desarrollar una Administración Pública eficiente y eficaz, asesorando en el diagnóstico, aplicación y evaluación de las políticas de gestión humana.

Visión

Un Servicio Civil motivado y orientado a resultados para los ciudadanos.

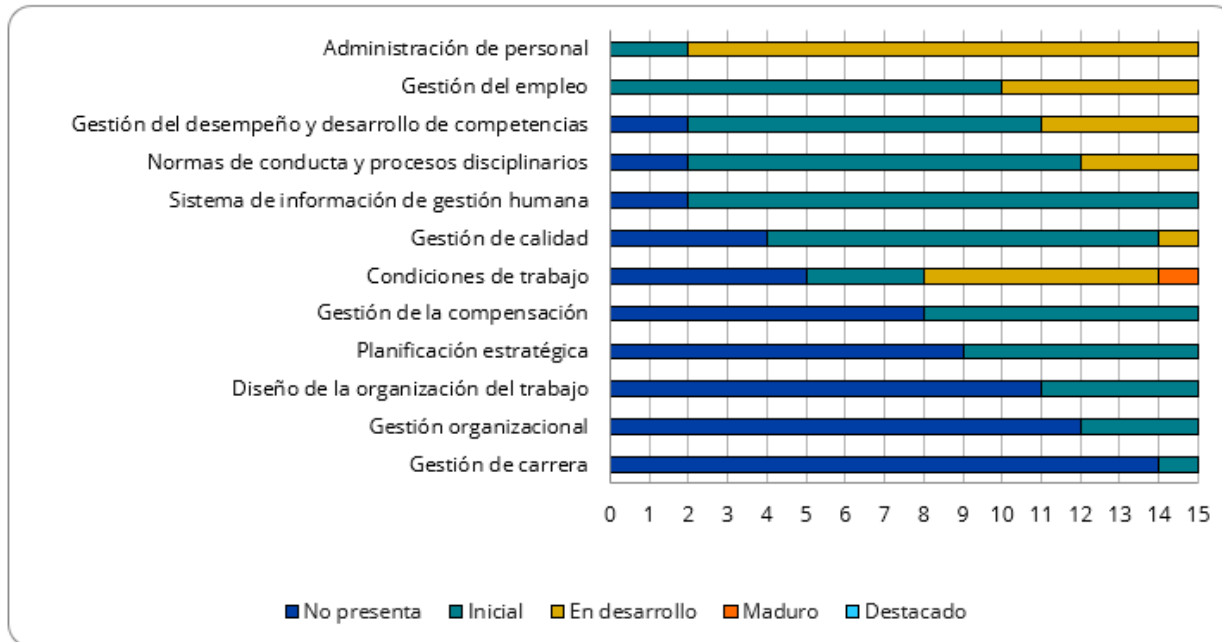


Principales líneas de trabajo

- Desarrollar un nuevo sistema de carrera de la Administración Central basado en ocupaciones.
- Desarrollar un nuevo sistema de gestión y evaluación del desempeño de los servidores públicos.
- Mejorar la eficiencia del proceso de captación y selección de Ingreso y movilidad en la Administración Central.
- Mejorar el uso del sistema de información de la gestión humana estratégica, toma de decisiones, eficiencia y eficacia del servicio.

Punto de partida diagnóstico:

Análisis de Nivel de Madurez de las Unidades de Gestión Humana



Principales hallazgos

- No se cuenta con información unificada ni estandarizada de las personas.
- Falta de digitalización en los procesos de Gestión Humana.
- Procesos de selección largos y engorrosos, sin evaluaciones de competencias.
- Distorsiones salariales entre ministerios en las mismas ocupaciones.
- El 68% de los cargos no tiene descriptores útiles y específicos de lo que se espera realice persona.
- La Administración Central no sabe que perfiles tiene, cuáles faltan o sobran.
- Proceso de calificación por factores, cumplimiento de un trámite, que no tienen utilidad posterior. Tendencia al máximo, sin retroalimentación.

Condiciones para el cambio

- Reforma del Estado - Voluntad política
- Fortalecimiento de las capacidades internas
- Intercambio de experiencias con otros países
- Intercambio de experiencias con otros organismos del Estado
- Enfoque participativo



Fortalecimiento y
Profesionalización de las
Unidades de Gestión Humana

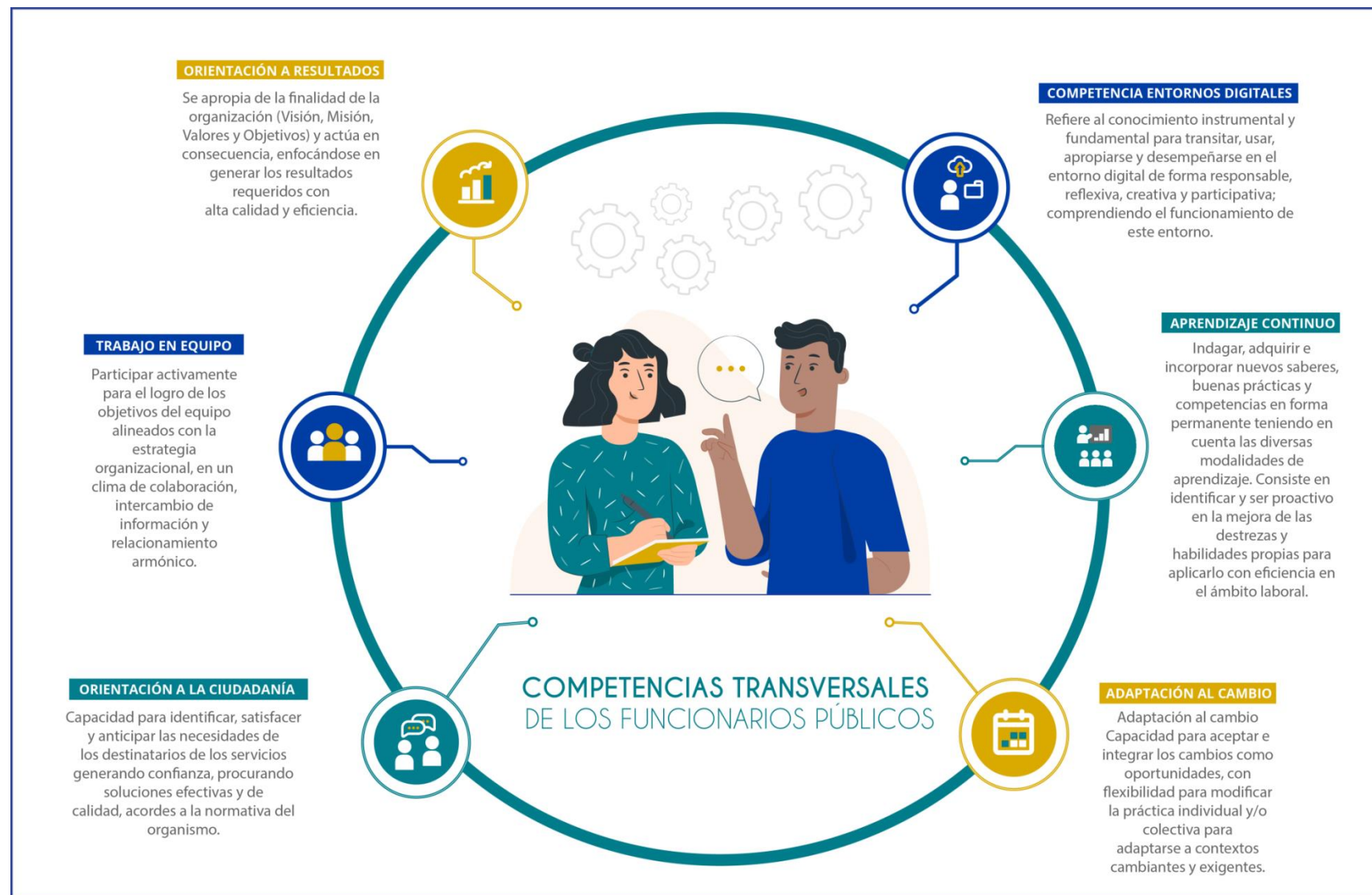
Construcción participativa



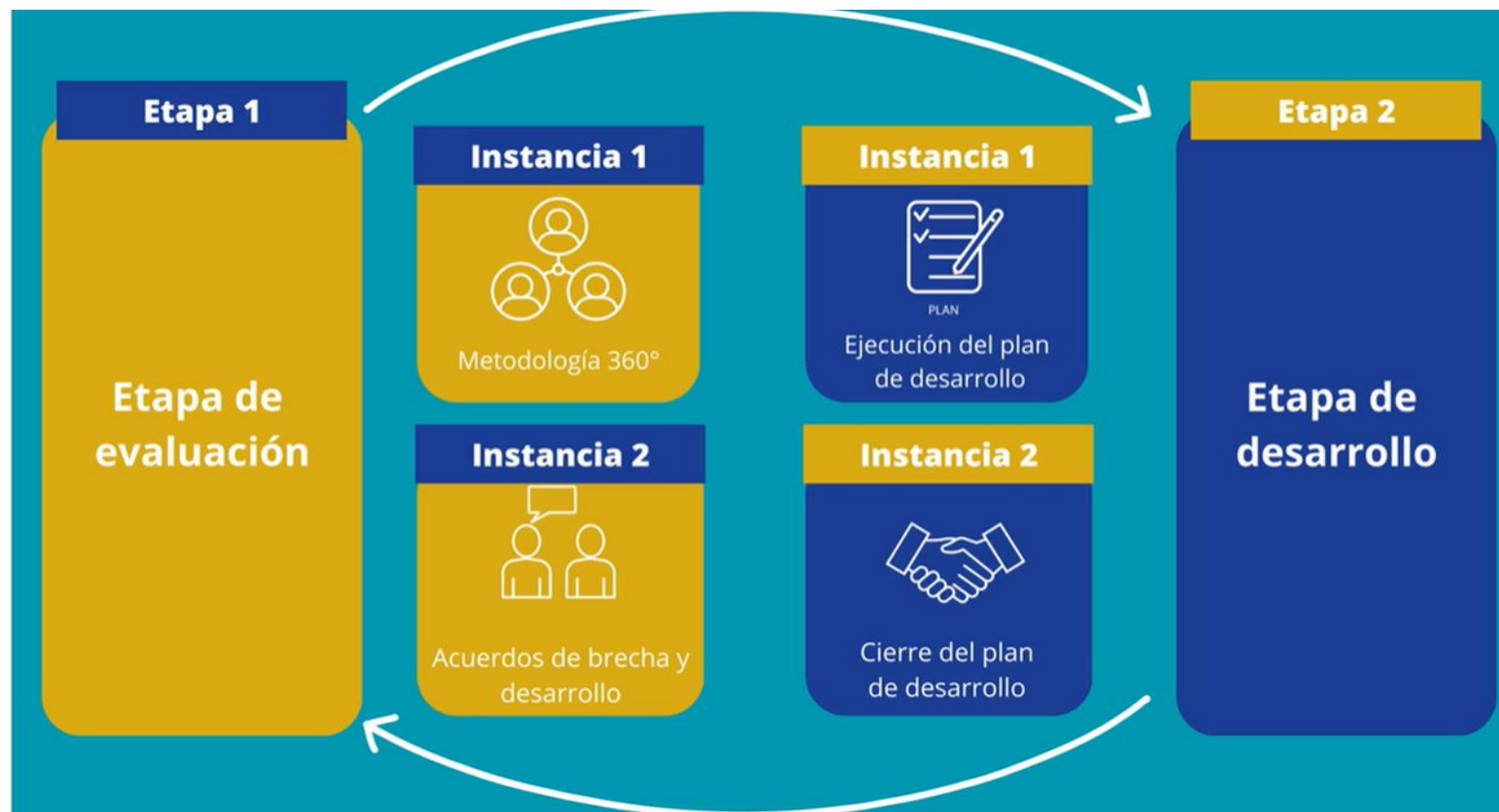
| Gestión del Desempeño

Diseño - Implantación - Gestión del cambio

Diccionario



Herramienta de Gestión del desempeño



- Software



- Normativa

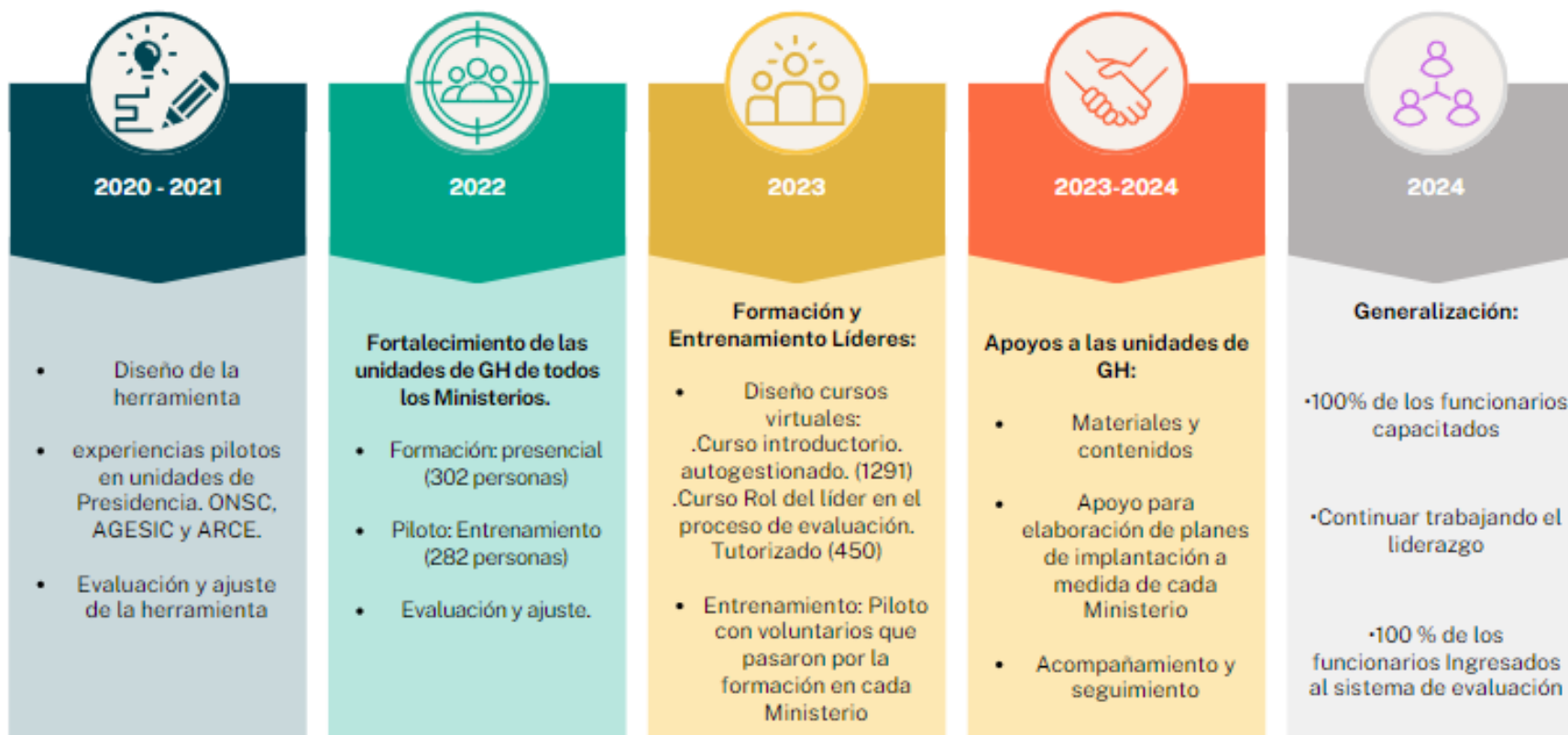


- Plan de Implantación (formación, acompañamiento y Comunicación)



Proceso de Implementación

Gestión del cambio



Formación para líderes en la ENAP:

- Alta Gerencia Pública
- Programa de Liderazgo



“Debemos mirar esta nueva forma de evaluación del desempeño de una manera muy diferente a lo que estábamos acostumbrados y que solo suponía la mirada del supervisor respecto a las tareas del funcionario y sin posibilidad de establecer pautas o mejoras para ayudar a los funcionarios a superarse”

“A través de este nuevo sistema, a través de la metodología 360, vamos a tener algo mucho más completo, y tenemos las herramientas para lograr impacto en los resultados de la evaluación, motivando fortalezas y procurando mejorar debilidades”



“He disfrutado de la propuesta de esta semana, el tema evaluación de desempeño ha adquirido una forma más interesante. He adquirido más herramientas y tengo más claros los conceptos de etapas previas. Al diccionario de competencias transversales que apenas lo vimos en el curso introductorio ahora lo manejo fluidamente”

“Me gustaría recordar de esta semana todo lo que debo de considerar y llevar a una entrevista y resaltar que la evolución de desempeño no es el trabajo de un sujeto aislado sino contribución de un entorno de trabajo donde todos somos sujetos de evaluación (líder, evaluado, entorno). Excelente semana de aprendizaje”



“Me resulta muy valioso considerar todos los aspectos que son importantes en el desempeño. Muchas veces nos centramos únicamente en los resultados, sin considerar por ejemplo la comunicación y colaboración con nuestros pares”

“Recordar generar un ambiente de confianza, escuchar sin interrumpir, reconocer los aportes que realiza al equipo de trabajo”

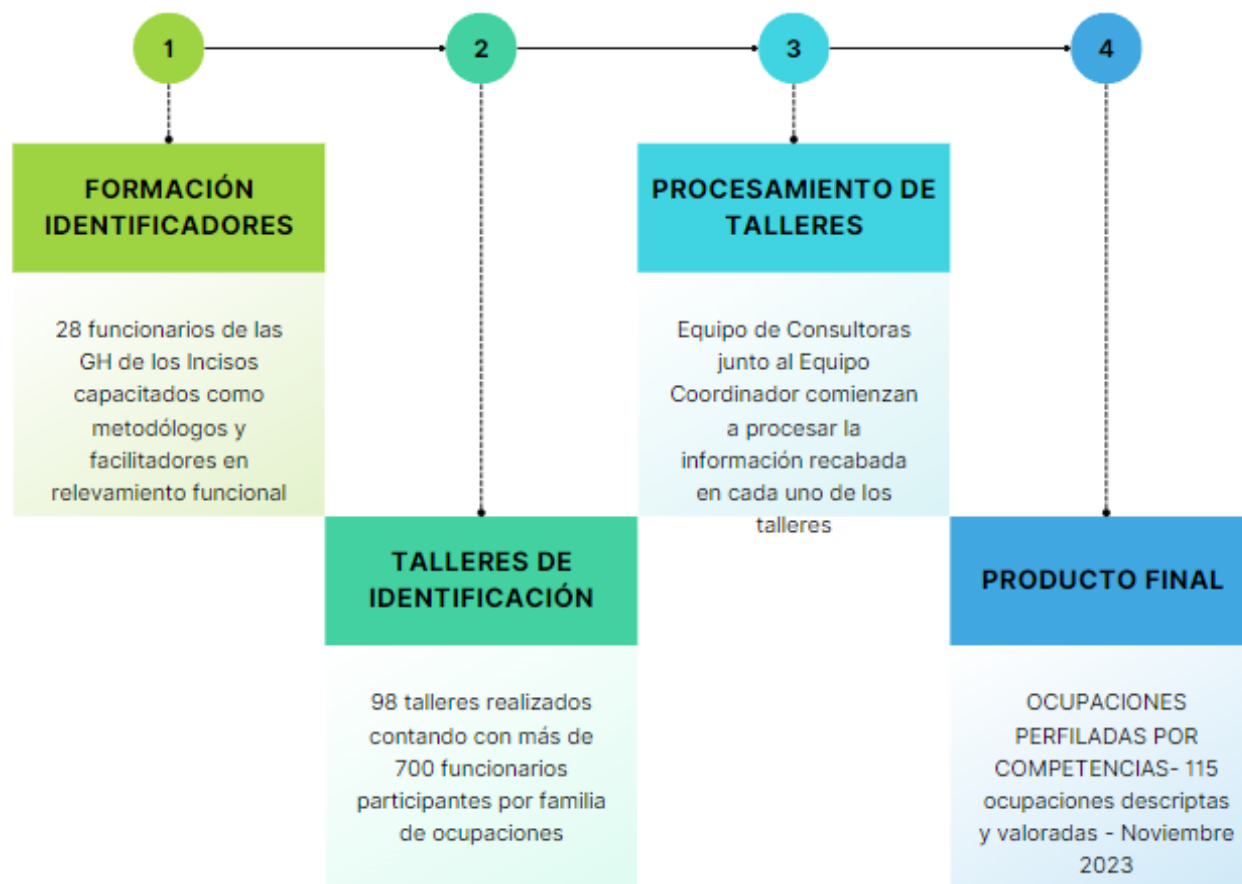
| Gestión de Carrera

Diseño - Implantación - Gestión del cambio

Metodología de trabajo



Perfilando ocupaciones por competencias



| Gestión del Empleo

Procurando procedimientos ágiles y eficientes para la Captación y Selección de Talentos con el Modelo de Competencias

Competencias Digitales de Empleabilidad



Incorporación de las competencias digitales en el propio proceso de Selección.



Utilización de plataformas Digitales en todo el proceso



Pruebas a participantes por plataformas MOODLE



Curriculum Vitae Digital



Competencias Digitales de quienes llevan adelante los procesos de Selección desde Gestión Humana.

Plataforma UY CONCURSA



- **PRE** – Donde inicia el proceso para justificar la necesidad adicional de personal y su perfil.
- **URUGUAY CONCURSA** – Sistema actual donde se configura la publicación del llamado.
- **Lista de Prelación** – Gestión de las listas de ordenamiento de los postulantes

ACCIONES REALIZADAS

Gestión del Empleo en la Función Pública

UNIDADES DE GH

Empoderar a las áreas de Gestión Humana de los Ministerios y de sus Unidades Ejecutoras para llevar sus propios procesos de concurso con el asesoramiento y control de ONSC siguiendo la normativa.

CAPACITAR

Utilización de los sistemas por los que llevan adelante los concursos.

APOYO

Intercambio permanente para construcción de bases y perfiles.

CAPACITAR EN SELECCIÓN POR COMPETENCIAS E INTEGRACIÓN DE TRIBUNALES

Entrevistas por Competencias, Psicolaboral por Competencias, uso del CVDigital
70 Referentes



DESCRIPCIÓN DE CARGO

Ejemplo: Nombre: Administrativo/a

Ejemplo: Ocupación de Referencia: Gestor/a Administrativo/a
Anexo**I - IDENTIFICACIÓN DEL CARGO****Inciso:****Unidad Ejecutora:****Unidad/es Organizativa/s:****Cantidad de Plazas:****Escalafón:****Grado:****Denominación:****Serie:****Naturaleza del vínculo:** PROVISORIATO (Art. 5 de la Ley N° 19.996 de 3 de noviembre de 2021).**CONDICIONES DE TRABAJO:****Carga horaria:** 40 horas semanales de labor.**Remuneración:** \$ a valores Enero 2023**Lugar habitual de desempeño:****Designación Inicial:** 12 meses en carácter Provisorio. Transcurrido dicho plazo y previa evaluación, el funcionario/a quedará designado de forma definitiva en el cargo presupuestal correspondiente. (Artículo 5 de la Ley N°19.996 de 3 de noviembre de 2021).**DESCRIPCIÓN DE CARGO**

Ejemplo: Nombre: Administrativo/a

Ejemplo: Ocupación de Referencia: Gestor/a Administrativo/a
Anexo**II - PROPÓSITO DEL CARGO****III - PRINCIPALES ACTIVIDADES****IV - NIVELES DE EXIGENCIA**

	ALTO	MEDIO	BAJO
Complejidad principales actividades			
Autonomía requerida			
Responsabilidad de las acciones			

V - RELACIÓN JERÁRQUICA**Aplica sólo para el caso de Provisorio (Art. 5, Ley N° 19.996)**

Supervisa: <input type="checkbox"/>	No Supervisa <input type="checkbox"/>
--	--

DESCRIPCION DE CARGO
Ejemplo: Nombre: Administrativo/a
Ejemplo: Ocupación de Referencia: Gestor/a Administrativo/a
Anexo

VI - REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO / FUNCIÓN**1) EXCLUYENTES****A.- Formación básica o académica:**

•

B.- Experiencia:

•

C.- Otros:**2) A VALORAR****A. Formación:**

•

•

•

B.- Experiencia:

•

C.- Otros:

•

VII - COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- Orientación a resultados
- Trabajo en equipo
- Orientación a la ciudadanía, usuario interno/externo
- Adaptación al cambio
- Aprendizaje continuo

**DICCIONARIO DE COMPETENCIAS
TÉCNICAS POR OCUPACIÓN**

**Serán incluidas a futuro en los
Perfiles**

Plataforma ghe.uy



Plataforma de Gestión Humana del Estado

Conocé más sobre el proyecto estratégico.

Acceso a sistemas



PRE Uruguay Concursa

Acceso al sistema PRE para cubrir necesidades de personal.



Portal Uruguay Concursa

Ingreso y Publicación de llamados no gestionados.

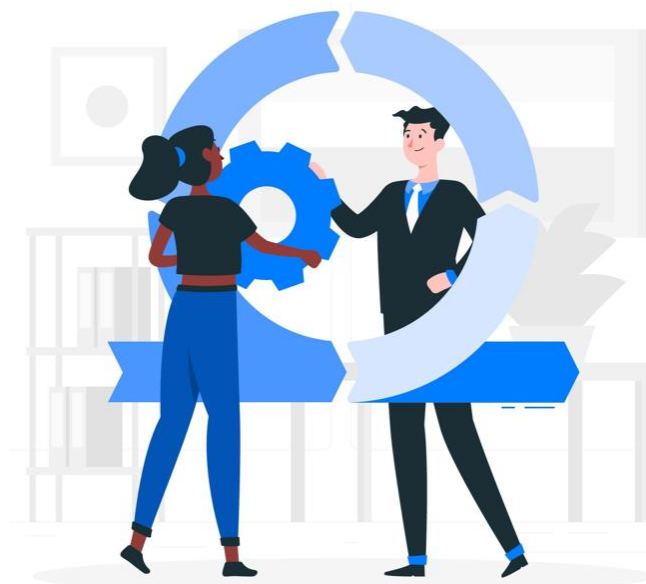


CV Digital

Aplicación de uso libre para elaborar currículum vitae.

Integración de Procesos de Gestión Humana

Gestión del cambio



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

Resultados y Aprendizajes



Cambio de paradigma

- Oficina de personal – Unidad de gestión humana

Claridad en lo que las personas deben hacer para generar valor para la ciudadanía

- Clima laboral
- Motivación
- Satisfacción

Información integrada sobre las personas de la Administración Central para la gestión

Desafíos



- Articulación de los tres procesos (carrera, desempeño y empleo)
- Integración del Modelo de Competencias a los procesos de formación y desarrollo
- Desarrollo de habilidades de las personas que llevan adelante los procesos de selección por competencias.
- Sostenibilidad del compromiso y entusiasmo de los líderes para formarme y aplicar las herramientas que estamos desarrollando

¡Muchas gracias!



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

