

Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2017

User Information

Name:	Anonymous	Email:	N/A
Location:	N/A	Company:	N/A
Position:	N/A	IP Address:	190.64.148.202
Started:	07/24/2017 12:01 PM	Completed:	07/28/2017 6:40 PM
Time Spent:	4 days, 103 hours, 6158 minutes, 369493 seconds, 369493000 milliseconds	Custom 1:	N/A
Custom 2:	N/A	Custom 3:	N/A

Estado Miembro Postulante:

Uruguay

Institución Pública Postulante:

Oficina Nacional del Servicio Civil

Nombre de la Experiencia Innovadora:

EL SISTEMA DE GESTIÓN HUMANA ANTE EL DESAFÍO DE "LA GESTIÓN DEL TALENTO"

Tiempo de implementación de la Experiencia Innovadora:

DOS AÑOS Y MEDIO

Categoría a la que postula:

Innovación en la Gestión del Talento Humano

En este apartado, se requiere hacer una presentación resumida de la Experiencia Innovadora:

La Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) tiene una visión de largo plazo: la función pública como garante de los derechos humanos y el fortalecimiento de las instituciones como pilar de un Estado y una sociedad más justa y equitativas; visión que se enmarca en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, también reconocidos por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).

La experiencia que se presenta el Sistema de Gestión Humana es innovadora ya que considera al factor humano como valor estratégico en el día a día de la gestión pública, lo que ha generado cambios en la concepción de la gestión del talento, haciendo también posible la construcción de una cultura organizacional más equitativa, con mayor inclusión social y sin discriminación.

El sistema de información de gestión humana de la ONSC es una tecnología innovadora para la gestión pública del talento. Tiene como objetivos identificar el talento en las organizaciones y mejorar su gestión, generar flujos de información en tiempo real para la gestión integral, posicionando al propio funcionario como productor y agente de información. El sistema ha sido desarrollado por profesionales de la ONSC generándose un importante valor público agregado.

El sistema permite realizar el seguimiento y la evaluación del estímulo a la asiduidad logrado por los trabajadores de la Administración Central en la negociación colectiva del sector público. Se considera trascendente la búsqueda de consensos para el fortalecimiento de las capacidades institucionales, y la

asiduidad como medio imprescindible para brindar un mejor y eficiente servicio a la ciudadanía. Se trata de una política transversal a la Administración Central sostenida en los principios de transparencia, rendición de cuentas, profesionalización y eficiencia. Es un modelo de gestión que busca transformar las organizaciones públicas para satisfacer las necesidades e intereses de los ciudadanos.

Información de contacto Nombre de la Entidad postulante:

Oficina Nacional del Servicio Civil

Dirección y teléfono:

Plaza Independencia 710
Tel:2150 3132 (Secretaría de la Dirección)

Página web:

www.onsc.gub.uy

E-mail:

hcastro@onsc.gub.uy

Nivel Administrativo de la Entidad:

Nivel Nacional

Naturaleza Administrativa de la Entidad:

Poder del Estado

1. Resumen Ejecutivo: En esta sección se pide exponer en detalle la experiencia innovadora. Por favor, facilite que corrobore y dé más elementos sobre la iniciativa

En la Administración Central del Estado uruguayo no existía un sistema informático único que generara flujos de información en tiempo real para la gestión integral del talento. La Oficina Nacional del Servicio Civil ha desarrollado como experiencia innovadora un sistema que tiene entre otros objetivos identificar el talento en las organizaciones y mejorar su gestión, posicionando al propio funcionario como productor y agente de información.

Este Sistema de Gestión Humana está integrado por los siguientes módulos que contribuyen a dicha gestión: "Organización", "Personas", "Puestos de trabajo", "Presentismo", "Competencias", "Desempeño", "Carrera y sucesión", "Salud, seguridad e higiene ocupacional", "Comunicación", "Desarrollo y Capacitación" y "Legajos".

El contenido de los mismos versa sobre las Estructuras Organizativas y la personas asociadas a las unidades, datos personales, formación y áreas de conocimiento de los trabajadores, datos laborales, Presentismo, trayectorias de capacitación, prevención y salud ocupacional, competencias, planes de carrera, gestión del desempeño y comunicaciones.

El Sistema de Gestión Humana permite gestionar el talento de forma más eficiente porque:

- Es un sistema integral de gestión del talento que tiene en cuenta los procesos y procedimientos sustantivos de la gestión de las personas en los organismos de la Administración Central
- Está diseñado especialmente teniendo en cuenta las políticas transversales de gestión humana de la Administración Central pero a su vez considera las particularidades de los diferentes organismos que la componen.
- Tiene un fuerte componente de autogestión, posicionando al funcionario en un rol de productor, responsable y agente de sus datos en el sistema, con las validaciones y autorizaciones correspondientes, lo que redundará en que sea más ágil, más flexible y más transparente.
- Facilita los procesos dirigidos a fomentar la conectividad del talento como factor clave en el desarrollo.

- Permite implementar eficientemente y realizar un seguimiento y evaluación del Estímulo a la Asiduidad – compensación retributiva producto de la negociación colectiva- otorgándole transparencia y legitimidad al proceso.
- Genera y permite el uso de la información que contiene, tanto para realizar el seguimiento de políticas públicas específicas como para reportar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente se destacan los siguientes:
 ODS 5: Igualdad de género, en lo relativo a la participación de la mujer en el trabajo y el acceso a puestos de jerarquía y decisión en el ámbito de la Administración Central. Como ejemplo se plantean los siguientes indicadores reportados por Uruguay en su informe voluntario a las Naciones Unidas: Proporción de personas en cargos directivos por sexo y Distribución porcentual de ministros por sexo, así como otros complementarios: Días de licencia por violencia doméstica, Uso de las licencias de prevención de cáncer por sexo, etc.
 ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, en su Meta 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades y brindar información más precisa para el Indicador 16.7.1 Proporciones de posiciones (por sexo, edad, personas con discapacidad y grupos de población) en las instituciones públicas (asambleas legislativas nacionales y locales, administración pública y poder judicial), en comparación con las distribuciones nacionales.

2. Antecedentes: Describa la situación inicial que se pretendió fortalecer y/o mejorar anterior a la implementación de la experiencia innovadora.

- Ausencia de una gestión global del talento en la Administración Central, unificada y para todas las personas, que recogiera las particularidades de los diferentes organismos que la componen.
- Frágiles mecanismos para identificar y tipificar los talentos que redundan en una gestión de los mismos aislada e independiente, esgrimiendo criterios disímiles que obstaculizan la realización de estudios, análisis y definición de políticas transversales, no visualizándose a los funcionarios de la Administración Central como un todo, en tanto son quienes se desempeñan, desarrollan e instrumentan las políticas de gobierno definidas por el Poder Ejecutivo.
- Los cometidos de las unidades de recursos humanos como funciones de apoyo en los organismos no contemplaban prácticas específicas de identificación y valoración de la función pública y sus talentos, limitándose a las tradicionales tareas de registro y control en detrimento de su verdadero cometido en la organización que es la gestión del talento humano y el diseño de propuestas de políticas y programas eficientes para tales fines.

3. Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada: Por favor, explique la relación existente entre la Experiencia Innovadora y la Categoría seleccionada en forma breve y concisa

La incorporación de la gestión del talento como política y prácticas de recursos humanos busca a través de diferentes programas y procesos fortalecer y estimular el esfuerzo, el aprendizaje, la colaboración, la participación, reduciendo el ausentismo y la falta de motivación en el trabajo, en la construcción de una gestión pública cuidadosa y eficaz hacia su entorno ciudadano. No se puede obtener resultados positivos y duraderos si no se es capaz de gestionar globalmente y potenciar el valor de las personas en todos los niveles de la organización. Una gestión del talento más eficiente permite alinear el desempeño y el desarrollo de los funcionarios con los lineamientos estratégicos de los ministerios. Las tecnologías cambian tan rápidamente que disponer de un sistema único adaptable que permite la flexibilidad y transparencia para contemplar el soporte y sustento de la política hacia la gestión del talento será siempre una estrategia a la experiencia innovadora. Esta experiencia que se presenta constituye una innovación ya que contempla la parte más sustantiva de la gestión del talento en la Administración Pública. Del mismo modo el propio funcionario tiene responsabilidad y la posibilidad de actualizar, modificar y autogestionar su información haciéndolo partícipe del proceso. El Sistema de Gestión Humana que sustenta el "Presentismo" (uno de los módulos que integran el Sistema) facilita el trámite administrativo y el control de la Carga Horaria Efectiva de labor de los funcionarios civiles, para el pago de la partida de Asiduidad, posibilitando así la realización de un control más eficaz y eficiente que aseguren el cumplimiento de la normativa vigente así como su seguimiento, monitoreo y evaluación. El Estímulo a la Asiduidad, contemplado en el Convenio Colectivo significa un reconocimiento a aquellos funcionarios que quedan comprendidos en los lineamientos y pautas establecidas para el cobro de la compensación como un adicional a la retribución de los mismos.

4.a.1 ¿Quién ideó la Experiencia Innovadora?: - Informe de Consultoría- Propuesta Política- Funcionarios de la misma entidad

Surge de la Dirección de la Oficina Nacional del Servicio Civil, instalando un equipo interdisciplinario de funcionarios con la finalidad de definir herramientas para la mejor solución de las necesidades detectadas.

En el Presupuesto Nacional 2010-2015, Ley Nº 18.719 se crea el Sistema de Gestión Humana, y por Decreto 169/014 del 09/06/2014 del Poder Ejecutivo, se establece que la Oficina Nacional del Servicio Civil será la encargada de determinar los procedimientos del funcionamiento y administración del sistema creado, así como del control presencial de las personas que desempeñan actividades en la Administración Central.

Posteriormente se crea en la actual estructura organizativa de la ONSC (Decreto 029/2017 de fecha febrero de 2017), el Área de Sistemas y Gobierno Electrónico donde se desarrolla esta experiencia innovadora tendiente al fortalecimiento de la gestión del talento en concordancia con la política transversal del gobierno nacional.

La estrategia para la evaluación es crear un escenario que contemple la formación en la gestión del talento en cada uno de los ministerios y valorar el ajuste entre los programas y procesos que permitan su vinculación eficiente con los ciudadanos y los servicios que se brindan por parte de la Administración a través de funcionarios competentes para las funciones definidas.

4.a.2 Describa los elementos que hacen que la Experiencia Innovadora en gestión pública de su entidad sea innovadora:

1. La experiencia es innovadora porque en Uruguay no existía el aseguramiento, la viabilidad y sustentabilidad de la Gestión del Talento en forma transversal en la Administración Central como un ícono en el fortalecimiento de las relaciones laborales, alcanzada en la negociación colectiva a través de un convenio donde se establece el Estímulo a la Asiduidad.
2. Desde las políticas orientadas al desarrollo el Sistema de Gestión Humana moderniza la gestión de las unidades de Gestión Humana de cada Ministerio de la Administración Central.
3. La herramienta que es soporte del Sistema de Gestión Humana contribuye a la transparencia interna y externa para el control, la obtención de información, el seguimiento y la toma de decisiones.
4. Por último, es visible que los lineamientos estratégicos de contar con un soporte unificado de información quedan contemplados por esta herramienta ya que permite que la información sistematizada, estandarizada y con indicadores de gestión definidos pueda ser utilizada por parte de las autoridades de la Administración Central.
Es un sistema, flexible, adaptable y de fácil accesibilidad.
5. Su flexibilidad radica en la contemplación de toda casuística existente respecto a los regímenes laborales de las unidades integrantes de la Administración Central.
6. Por su adaptabilidad en la medida en que no requiere ninguna instalación local ni en los Ministerios (Inciso) ni en las estaciones de trabajo y es compatible con cualquier tipo de registro digital de marcas (relojes de tarjetas magnéticas o biométricos), con diferentes sistemas operativos y diferentes navegadores de internet.
7. Por su accesibilidad es innovadora ya que permite el acceso desde todos los órganos de la Administración Central, conectándose a la red de fibra óptica de alta velocidad "RED uy", no requiere de ninguna instalación local específica.

4.a.3 ¿Existieron algunos antecedentes de la experiencia innovadora, sea en la misma entidad u otra?:

Como antecedente se puede mencionar el Sistema de Gestión previo a esta experiencia que se inicia a los efectos de contribuir a una política transversal de gestión humana para la Administración Central.

La plataforma tecnológica que soportaba este sistema de gestión no era lo suficientemente flexible para dar cabida a los procesos sustantivos de la gestión del talento, así como al nuevo marco legal. Estas limitantes y la nueva perspectiva que toma en cuenta la gestión del talento hicieron necesario rediseñar los procesos que impactan en la gestión del talento y desarrollar una nueva tecnología.

4.b.1 ¿Cómo la iniciativa beneficia a la población objetivo? Por favor, indicar datos comparativos:

La gestión del talento a través del Sistema de Gestión Humana impacta en forma directa en los trabajadores de la Administración Central, ya que redundo en un empoderamiento en la gestión de los procesos, una mayor motivación y una disminución del ausentismo laboral.

La concepción de la gestión del talento se fortalece mediante la capacitación y profesionalización de las capacidades de los funcionarios que integran la población objetivo, lo que trae aparejado un proceso de gestión del cambio de las unidades de gestión humana al dar apoyo a los usuarios del Sistema de Gestión Humana.

En tal sentido, el Área de Sistemas y Gobierno Electrónico cuenta con un equipo de capacitación

interdisciplinario para la formación de los funcionarios que posteriormente ostentarán distintos roles en la aplicación del sistema informático

Esta formación es avalada por pruebas de evaluación de los docentes pertenecientes al mencionado equipo garantizando la aptitud para el desempeño y responsabilidades para el manejo de la aplicación.

La motivación a la asistencia al trabajo genera un estímulo en el servidor público, en el desempeño cotidiano, fortaleciendo su compromiso con la organización.

Desde el punto de vista económico impacta dado el aumento progresivo previsto para la compensación retributiva denominada Estímulo a la Asiduidad.

La población objetivo también se ve beneficiada a través de una visión positiva de la ciudadanía que se ve reflejada en forma directa en las dependencias que tienen contacto directo con la ciudadanía en el fortalecimiento en la gestión eficiente del estado.

4.b.2 ¿Cuenta con indicadores cualitativos y cuantitativos que muestren beneficios prácticos de los ciudadanos? Por favor, mencionarlas:

La gestión del talento tiene dimensiones intangibles que complejizan la definición de indicadores y los beneficios prácticos se hacen visibles en el mediano y largo plazo.

Es bien sabido que la profesionalización de la administración pública, para lo cual esta experiencia innovadora es un importante aporte, impacta en la calidad de los bienes y servicios que los gobiernos puedan brindar a los ciudadanos; mejora el manejo de los recursos públicos, y mejora la imagen de las instituciones gubernamentales ante la ciudadanía. A su vez, si bien un Servicio Civil profesional no es suficiente, sí es una condición necesaria para el desarrollo económico de un país.

Esta herramienta contribuirá a generar indicadores y a transparentar la gestión del talento en la Administración Central.

La rendición de cuentas hacia la ciudadanía especialmente las vinculadas a mejorar la igualdad en el acceso al empleo y a puestos de dirección de las mujeres, el acceso a las personas con discapacidad y a los afrodescendientes.

Los indicadores a medir y seguir son:

- Cantidad de días de licencia por enfermedad usufructuados por hombres y mujeres y por grupo de edad en la Administración Central y según Ministerio.
- Cantidad de días de licencia por violencia doméstica usufructuados en el año
- Cantidad de mujeres en puestos de jefatura
- Tasa de feminización por Ministerio

La ciudadanía en general, en su rol de control de los actos del Gobierno puede constatar la transparencia del cumplimiento del Convenio Colectivo (Decreto 14/2017), por la información del módulo de Presentismo del Sistema de Gestión Humana.

El beneficio económico que esta iniciativa brinda es la eliminación del costo asociado a la inversión destinada a la contratación de empresas tercerizadas no estatales y los derivados de la para cada ministerio dado que el servicio se lo brinda la Oficina Nacional de Servicio Civil.

4.b.3 ¿La iniciativa innovadora ha beneficiado también a otras poblaciones, comunidades no-objetivos? Por favor, explique:

- Es un sistema que ofrece amplias garantías, tanto desde el punto de vista jurídico como informático, transparente tanto para los funcionarios y los sindicatos como para la ciudadanía.
- Fortalece valores y prácticas institucionales como son la eficiencia y la transparencia para la rendición de cuentas a la población.
- De acuerdo a la Ley Nº 18.381 de fecha 17 de octubre del 2008 (Ley de derecho de acceso a la información pública) "El acceso a la información pública es un derecho de todas las personas, sin discriminación por razón de nacionalidad o carácter del solicitante, y que se ejerce sin necesidad de justificar las razones por las que se solicita la información."
- La ciudadanía en general, en su rol de control de los actos del Gobierno podrán constatar la transparencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, alcanzado entre COFE (Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado) y el Poder Ejecutivo; por la información que se obtenga del Módulo de Presentismo del Sistema de Gestión Humana.

4.c.1 ¿Por qué la Experiencia Innovadora de su Entidad es susceptible de ser replicada por otras entidades?:

El Sistema de Gestión Humana como política transversal que sustenta la gestión del talento humano, es un sistema transparente, abierto, profesional y con igualdad de posibilidades lo cual hace posible ser replicado en cualquier institución pública o privada, sustentada en normativas claras (Ley de Transparencia, Decretos, Convenio Colectivo entre COFE-Poder Ejecutivo, Ley de negociación colectiva de los Trabajadores Públicos.

La adaptación de estos procesos de Presentismo –Asiduidad requiere de un esfuerzo organizacional para que la Gestión del Talento se convierta en una genuina ventaja competitiva en las Administraciones Públicas.

Es de fácil replicabilidad dado que es aplicable a cualquier organización independientemente de sus características, del cometido básico para el que fue creada y del número de población objetivo de las mismas.

En Uruguay la experiencia innovadora es accesible desde el punto de vista de la financiación dado que el costo que implica su implementación en la Administración Pública está implícita en las políticas gubernamentales transversales.

4.c.2 ¿Qué elementos centrales y/o requisitos deberían ser considerados para que la experiencia innovadora pueda ser replicada en otras entidades/países?:

Se requiere de la definición de una política pública, un organismo del máximo nivel jerárquico dentro del Estado, como lo es en Uruguay la Oficina Nacional del Servicio Civil que tiene como misión "Participar activamente en el fortalecimiento institucional del Estado en materia de: gestión humana, estructuras organizacionales, sistemas y procedimientos, proyectos normativos, formación y capacitación". Asimismo, "Liderar y asesorar en el diseño e instrumentación de las políticas de gestión, en el ámbito de su competencia" y "Promover la profesionalización y desarrollo del Servidor Público, tendiente a asegurar una Administración eficiente y actualizada, orientada a la Sociedad."

A través del mismo se puede consolidar información a la interna del organismo, estandarizar los procesos, hacerlos más eficientes e impulsar buenas prácticas en el Estado.

Su principal objetivo es dotar a las organizaciones de herramientas elásticas pero resistentes, que permitan diseñar y administrar la estructura de puestos y posiciones en forma alineada con la estrategia institucional. Esto aporta un mecanismo de gestión eficaz, ágil y flexible.

Son condiciones necesarias para su replicabilidad construir relaciones laborales que permitan consensos a los efectos de fomentar nuevas políticas públicas de Gestión del talento, así como la normativa que sustenta su obligatoriedad y su alcance de largo plazo.

4.d.1 Presupuesto General de toda la Entidad y Presupuesto de la experiencia innovadora postulante¿Se ejecutó todo el Presupuesto?:

La sinergia que ha producido el desarrollo e implantación de este sistema de Gestión del Talento, ha redundado en la mejora y unificación de procesos y procedimientos, en una única base de datos a nivel de toda la Administración Central, lo que redundo en una optimización de sus recursos económicos, humanos y tecnológicos.

Esto ha permitido unificar la información en único soporte, para cada unidad, organismo, y la Administración Central con un mismo formato, evitando duplicación de carga de información, emisión de reportes, lo que redundo en más y mejor información "en tiempo real" para la toma de decisiones. El presupuesto general de la experiencia innovadora ha sido ejecutado con funcionarios públicos y las inversiones en infraestructura de los distintos Ministerios que están utilizando la experiencia se toman en cuenta como inversiones tecnológicas propias por lo cual no se considera que haya asignado un presupuesto específico a la experiencia.

La gestión y mantenimiento de esta experiencia es asumida en un principio por la ONSC, pero ese costo es compensado ampliamente por la disminución que tendría el mismo de aplicarse individualmente en cada ministerio.

4.d.2 Número de personas de la Entidad y Número de las personas involucradas en la Experiencia Innovadora postulante:

En el Sistema de Gestión Humana se desempeñan en forma directa y permanente 40 personas y al 30 de junio al 2017, el total de usuarios capacitados en los distintos roles para el uso de la aplicación es de 14.558 de un total de 20.000 usuarios objetivo aproximados.

4.d.3 Si pudiera dar una opinión sobre el costo-beneficio de la aplicación de la Experiencia Innovadora, ¿diría Ud. que es positiva?:

Si. A través de la capacitación en salas situadas en los diferentes organismos públicos destinadas a la realización de cursos presenciales. Estas salas cuentan con la infraestructura necesaria para tales fines. Así mismo los futuros usuarios pueden ser también capacitados in situ en sus unidades de trabajo.

Como estrategia de fortalecimiento y profesionalización que se presentan en la Gestión del Talento, se establecieron mecanismos de coordinación y comunicación con las unidades de Desarrollo de Gestión Humana de la Administración Pública.

Los usuarios del Sistema de Gestión Humana, logran un desempeño descentralizado pero integral en las funciones y responsabilidades encomendadas.

4.e.1 Para facilitar la implementación de la iniciativa, ¿se han desarrollado mecanismos de coordinación con otras entidades? ¿En que consisten esos mecanismos?:

La ONSC a través del Área Sistemas y Gobierno Electrónico coordina con los diferentes Ministerios las etapas para la implementación de la experiencia innovadora, lo que permite la transversalidad de la misma.

Así mismo, la ONSC da apoyo y asesoramiento a las distintas unidades, mantiene las políticas de Gestión del Talento y el Sistema de Gestión Humana en forma centralizada, lo que da sustentabilidad a la experiencia.

A través de la Negociación Colectiva se lograron consensos que fortalecieron la implementación de la experiencia innovadora. En dicha negociación participan por el Poder Ejecutivo, un representante de los Organismos que a continuación se detallan: Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la ONSC y cómo representante de los trabajadores la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado(COFE).

4.e.2 ¿Existe un reconocimiento legal de la experiencia que la haga obligatoria en el tiempo?:

1.Constitución de la República Art. 60.

2.Ley 15.757 de fecha 15 de julio de 1986.

3.Ley Nº 18.381 de fecha 17 de octubre de 2008 – Ley de derecho de acceso a la información pública.

4.Decreto Nº 14/017 de fecha 18 de enero de 2017 –Regulación del módulo de Presentismo del Sistema de Gestión Humana

5. Decreto Nº 112/017 de fecha 09 de mayo de 2017 – Instrumentación a la compensación como estímulo a la asiduidad (Derogación del Decreto Nº 119/016 y modificación del Convenio Colectivo entre COFE y el Poder Ejecutivo relativo a la instrumentación a la compensación como estímulo a la asiduidad)

6.Convenio Colectivo de COFE – Poder Ejecutivo – 28 de diciembre de 2016

7.Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible- Una oportunidad para América Latina y el Caribe –NACIONES UNIDAS – CEPAL -

4.e.3 Número de administraciones que han implementado la política pública propuesta:

La experiencia innovadora se ha implantado en la totalidad de los ministerios considerando la casuística de cada uno de ellos.

4.e.4 Número de años con Presupuesto asegurado (precisar horizontes temporales a 1, 5, 10 años) y origen del Presupuesto (Público o Privado):

La experiencia presentada, es soportada por Poder del Estado, que su presupuesto está asegurado en el presupuesto quinquenal de gobierno.

4.f.1 ¿Se ha tomado en cuenta la perspectiva de género y los principios de Igualdad y No Discriminación en la iniciativa? ¿En que etapa/s del proceso (Diseño, implementación, etc)?:

Desde nuestra Constitución ya se establece la no discriminación, a partir de allí la experiencia innovadora recoge el espíritu de la misma y sigue los lineamientos generales de las políticas nacionales de igualdad y no discriminación de género que desde hace década se impulsan como lineamientos estratégicos del gobierno nacional para un desarrollo sostenible del Talento Humano. En este sentido, en el diseño, y en concordancia con los lineamientos del Ministerio de Desarrollo Social, se han definido categorías que contemplen a hombres, mujeres y trans en el sistema y se realizan las configuraciones de licencias según género, así como los correspondientes reportes. Además contribuye al ODS 5: Igualdad de género, en lo relativo a la participación de la mujer en el trabajo y el acceso a puestos de jerarquía y decisión en el ámbito de la Administración Central. Como ejemplo se plantean los siguientes indicadores reportados por Uruguay en su informe voluntario a las Naciones Unidas: Proporción de personas en cargos directivos por sexo y Distribución porcentual de ministros por sexo, así como otros complementarios: Días de licencia por violencia doméstica, Uso de las licencias de prevención de cáncer por sexo, etc.

4.f.2 ¿Se ha mantenido algún tipo de coordinación con el Mecanismo Nacional para el Avance de la

Mujer de su país, en el esfuerzo para avanzar en un enfoque de igualdad de género y de derechos en la iniciativa?:

Si, se han efectuado coordinaciones con el Ministerio de Desarrollo Social, especialmente el Instituto Nacional de las Mujeres, que es el organismo encargado de impulsar la política de género en Uruguay. El sistema permitirá conocer mejor las diferencias en el acceso de hombres y mujeres a los diferentes puestos de trabajo en la Administración Central y sus trayectorias de desarrollo, así como realizar un seguimiento del uso de las licencias por género, especialmente lo relativo a violencia doméstica, licencia por maternidad y paternidad, licencias por enfermedad y el uso de las licencias para prevención en salud.

Esta información es importante para el ajuste en la implementación de políticas de cuidados y el diseño de programas que contribuyan a una mayor equidad tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

La Oficina Nacional del Servicio Civil forma parte del Comité de Calidad con Equidad de Género y la implantación de este sistema será una oportunidad de impulsar sus principios y objetivos en todas las organizaciones del Administración Central.

4.f.3 ¿Cuenta la experiencia con estrategias explícitas/institucionalizadas de acción afirmativa o discriminación positiva con las y los beneficiarios atendiendo las diferencias basadas en género u otras variables (personas con distintas capacidades, nivel socioeconómico, etc) (Por ejemplo: servicios diferenciados, horarios especiales para madres o padres de familia, poblaciones alejadas, entre otros)

Si, la perspectiva de género y de capacidades diferentes así como la incorporación de los distintos niveles socioeconómicos han sido reconocidos desde el punto de vista de la gestión pública en diversas oportunidades y a través de normativas específicas a tales efectos.

A través del Sistema de Gestión Humana es posible brindar información sobre los porcentajes de ocupación de puestos, perfiles de los funcionarios así como determinar si se cumple con el cupo legal previsto y articulado con la Gestión del Talento.

4.f.4 ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan en la iniciativa?¿Qué porcentaje de hombres y mujeres ocupan cargos directivos en la iniciativa?¿Existe algún tipo de selección y contratación específica o medida de acción afirmativa, como cuotas? De ser el caso, señale cifras, por favor:

En la iniciativa se desempeñan un total de 40 personas, siendo un equipo de trabajo mixto integrado por 16 mujeres y 24 hombres.

El equipo gerencial está constituido por 7 mujeres y 6 hombres.

El número de consultores varía de acuerdo a los perfiles técnicos y profesionales de los requerimientos de las áreas que llevan a cabo la experiencia innovadora siendo este porcentaje variable en función de este requerimiento.

Del mismo modo, quienes la lideran fueron seleccionados en función de sus talentos personales, su formación y competencias permaneciendo desde el inicio el mismo equipo gerencial en el cual participan hombres y mujeres.

Como criterio de selección y contratación para la integración del equipo participante de la experiencia innovadora se tomó en cuenta la formación y experiencia de los mismos dando igualdad de participación plena y efectiva de las mujeres e igualdad de oportunidades de liderazgo.

La ONSC está enmarcada en la normativa nacional, que establece cuotas afirmativas para personas con discapacidad (4%) y personas afrodescendientes (8%).

4.g.1 ¿Existe un espacio institucionalizado y permanente que promueva la participación ciudadana? Por favor, explique:

Si, la Oficina Nacional del Servicio Civil, tiene como cometidos definir los lineamientos de forma integral referente a la experiencia innovadora, siendo éste el espacio institucionalizado en la Administración Pública.

De acuerdo a lo que antecede, en esta instancia la participación ciudadana radica en el beneficio derivado de la gestión transparente y eficaz de los servidores públicos en las dependencias que trabajan en forma directa con la ciudadanía así como también se ve beneficiada directamente por el eficiente desempeño del Estado.

Posteriormente se podrá instrumentar dada la potencialidad del Sistema de Gestión Humana, un contacto directo con la ciudadanía a través de encuestas de opinión para evaluar el impacto de la Asiduidad en el día a día de la gestión pública.

4.g.2 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la participación ciudadana en la toma de decisiones?:

Actualmente no aplica por lo mencionado en el párrafo anterior.

4.g.3 Por favor, citar los indicadores cuantitativos de las participaciones ciudadanas realizadas y mencionar los mecanismos empleados en las diferentes etapas de la experiencia innovadora:

Idem. Respuesta que antecede.

ANEXO 1

[ResponseID66754ItemID14250anexo I.docx](#)

[ResponseID66754ItemID14250anexo I.pdf](#)

ANEXO 2

[No Answer Entered]

ANEXO 3

[No Answer Entered]

DECLARACIÓN DE LOS(AS) PARTICIPANTES Nombre del Representante Legal:

Dr. Alberto Scavarelli.

Cargo:

Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil

Teléfono:

+59821503132

E-mail:

secprivada@onsc.gub.uy

Nombre de la persona de contacto:

Ing. Hernán Castro

Cargo:

Gerente de Área Sistemas y Gobierno Electrónico.

Teléfono:

+59821508631

E-mail (NOTA: copia del presente formulario será enviada al correo aquí señalado):

hcastro@onsc.gub.uy

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2017

Yes