

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

I. INTRODUCCIÓN.

Conforme a la legislación vigente, la Oficina Nacional del Servicio Civil es la responsable de formular la política de recursos humanos y controlar su ejecución en la Administración Pública, tomando como principios fundamentales el desempeño y la calificación, estimulando el compromiso de los funcionarios públicos con la prestación de un servicio eficiente orientado hacia el usuario y la innovación de la gestión; asesorando en programas de modernización del Estado en la áreas mencionadas.

Dentro de los cometidos sustantivos de la Oficina, se inscriben el asesorar en la elaboración de leyes orgánicas y reglamentos orgánicos-funcionales; asistir al sector público en todo lo relativo a la administración de personal, efectuando su regulación y realizando los controles de su cumplimiento; asistir al sector público en el diseño organizacional; definir programas y capacitar los recursos humanos del sector público, tendiendo a la mejora del desempeño, al incremento de la productividad y a la atención personalizada del usuario.

Asimismo interviene en el desarrollo y operación de sistemas computacionales de procesamiento y en el gerenciamiento de los recursos materiales y humanos.

La ley N° 15.757 le confió a la ONSC el asesoramiento preceptivo a la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, en el diagnóstico, aplicación y evaluación de la política de administración de personal, así como a los Gobiernos Departamentales y demás Órganos del Estado que lo soliciten.

También la ley le cometi6 la formulaci6n y actualizaci6n del sistema de clasificaci6n y descripci6n de los cargos de la Administraci6n Central, Entes Aut6nomos y Servicios Descentralizados, siendo responsable adem6s, de ilustrar a los mismos 6rganos en cuanto a la fijaci6n de una pol6tica de remuneraciones y escalafones o grupos ocupacionales.

Otras competencias refieren a diversos registros de funcionarios p6blicos y v6nculos con el Estado.

A partir de la ley N° 17.930 de 19 de diciembre de 2005 (Presupuesto Nacional para el actual per6odo de gobierno), complementada por las sucesivas leyes de Rendici6n de Cuentas aprobadas hasta la fecha (18.046, 18.172 y 18.362), las competencias fueron ampliadas, abarcando la intervenci6n preceptiva en los proyectos de reformulaci6n de las estructuras organizativas de los Incisos de la Administraci6n Central, la asunci6n de las competencias atribuidas a Comisiones Asesoras del Poder Ejecutivo en materia de contrataci6n de servicios personales y

la actuación en el Programa de Transformación del Estado, así como la verificación del cumplimiento de las metas fijadas al respecto.

En ese mismo sentido, vale destacar que a partir de la Ley N° 18.046 se impone a la Oficina la inclusión anual en la Rendición de Cuentas o Presupuesto, del número de altas y bajas producidas en la plantilla de personal de los diferentes organismos estatales, así como la totalidad de las contrataciones realizadas durante el año.

En materia de nuevos cometidos, la Ley N° 18.172 los amplía incluyendo la participación en las negociaciones colectivas entre la Administración Pública y los gremios correspondientes, el seguimiento y eventual propuesta de modificación de normas sobre evaluación del desempeño, pronunciarse respecto de los proyectos de normas relativos a las materias de su competencia, el dictado de instructivos para la mejor aplicación de dichas normas y el asesoramiento al Poder Ejecutivo, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados en materia de políticas retributivas.

Finalmente la Ley N° 18.362 obliga a los organismos del Estado a publicar en la página web de la Oficina los llamados a concursos que realicen.

También y como en ejercicios anteriores, la Oficina propició la inclusión de numerosas normas relativas al ejercicio de la función pública, tendientes a su más efectivo desempeño.

La Memoria Anual del ejercicio 2008 contiene una síntesis de las acciones cumplidas por la Oficina, dentro del marco de sus competencias; acciones éstas inspiradas en el fuerte compromiso asumido en el Programa de Gobierno.

II. EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO Y EL APOYO BRINDADO AL MISMO POR LA ONSC.

La Oficina continuó trabajando en el ejercicio 2008, con apego a los principios rectores del proceso dinámico de transformación democrática del Estado iniciado en el presente periodo de gobierno.

Entre los logros de mayor impacto se destacan:

- La culminación del proceso de presupuestación de los funcionarios de la Administración Central
- Definitiva eliminación de las distorsiones en materia de vínculos con el Estado y nueva fecha de vigencia para el mantenimiento del régimen del contrato a término (aprobación de reestructuras de puestos de trabajo al amparo del art. 21 de la Ley N° 18.172)
- Modificación del nuevo sistema de ingreso consagrado en el art. 12 de la Ley N° 18.172, permitiendo que el mismo se verifique en el último grado ocupado del respectivo escalafón (art. 9 de la Ley N° 18.362), de modo de mantener la coherencia de las estructuras de puestos de trabajo
- Derogación de la obligación de suprimir vacantes

- Aprobación de niveles retributivos mínimos y totales para los grados inferiores de la escala salarial
- Actualización tecnológica del parque de servidores de la Oficina
- Culminación de la actualización tecnológica del equipamiento informático a nivel de puestos de trabajo de usuarios finales
- Elaboración de los instructivos para el ingreso a la función pública (Administración Central y Descentralizada)
- Confección de manuales de procedimientos relativos tanto a la contratación de servicios personales, como la puesta al día de los documentos de trámite, en la página web de la Oficina
- Se elaboró el Registro de Contratos Personales con el Estado

III. SISTEMA INTEGRADO DE RETRIBUCIONES Y OCUPACIONES.

A partir de la creación del Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones (SIRO) en la Ley N° 18.172, la Oficina se vio abocada a las acciones tendientes a su implantación, tanto en lo que hace a la adecuación del sistema propiamente dicho, como a la generación de los instrumentos imprescindibles para su eficiente y efectiva puesta en práctica, en cuyo contexto se registraron los siguientes grados de avance:

- La última Ley de Rendición de Cuentas modificó el plan de implementación del SIRO (art. 19 de la Ley N° 18.362), supeditando dicha instancia a la aprobación de las reestructuras de puestos de trabajo al amparo del art. 21 de la Ley N° 18.172. Lo antedicho se tradujo en una fuerte centralización en la ONSC de la concepción de políticas, metodologías y normativas y una clara descentralización en los Incisos en la aplicación y adecuación de esos instrumentos a sus realidades específicas por un lado
- Se definió la carrera administrativa hasta el grado 17 de la escala salarial (grado de ingreso al subescalafón de Alta Conducción), con la posibilidad de exigir el régimen de dedicación total para quienes ocupen dichos cargos
- Desempeño de funciones en los grados 18 a 20, constituyéndose así el subescalafón de Alta Conducción, en un estamento de múltiple vínculo (cargos y funciones)
- Se consolidó la implantación de la Simplificación y Categorización de Conceptos Retributivos (decretos reglamentarios por Inciso, de los arts. 51 y siguientes de la Ley N° 18.172).
- Se instrumentó y aplicó el ajuste salarial anual en forma diferencial, incrementando en forma más que proporcional el sueldo del grado.
- Se reglamentó y puso en práctica el artículo 10 de la ley de Rendición de Cuentas 2007, asegurando mínimos retributivos para las categorías salariales más sumergidas (Decreto N° 245/008)
- Aprobación del Manual de Descripciones Ocupacionales SIRO
- Reglamentación del sistema de acceso y ascenso para los cargos de la Alta Conducción

- Reglamentación del mecanismo de ocupación de cargos SIRO en el Ministerio del Interior
- Equivalencias entre cargos SIRO y cargos vigentes en los casos en que la Ley de Rendición de Cuentas así lo requiere (art. 29 de la 18.362)
- Aprobación del Manual de Evaluación de Cargos de Conducción
- Participación en el proceso de definición de perfiles de los cargos de Alta Conducción y preparación de los llamados a ser efectuados en el año 2009

IV. SISTEMA DE GESTION HUMANA

El Programa SGH de la Oficina Nacional del Servicio Civil, se abocó durante el 2008 al ajuste del sistema informático y a su implantación en la Administración Central.

Con ese objetivo se elaboraron manuales de procedimientos, documentos de migración, manuales operativos, etc.

Actualmente se encuentran desarrollados y en producción los módulos: organización, funcionarios, presentismo, auditoría y liquidación de haberes. Se diseñó un programa de formación denominado "Diploma de Gestión Humana" con una duración aproximada de 350 horas clase, así como cursos de capacitación en la operativa del sistema.

A la fecha los Incisos que se encuentran con mayor grado de avance en el proceso de implantación del sistema son el MEC, MVOTMA, MRRE, MTSS, MTD, MIEM y ONSC.

La estrategia de implantación masiva será puesta en práctica a partir del 1° de enero del corriente año.

V. APOYO TÉCNICO A LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL.

La Oficina Nacional del Servicio Civil en el ejercicio 2008, continuó desplegando en la materia una intensa tarea, aplicando una estrategia de trabajo bien definida -como en el ejercicio anterior-, con rigor técnico y metodología científica, tendiente a alcanzar con éxito los objetivos que fueron trazados.

Así, por su importancia se destacan:

- **Intervención en la negociación colectiva del sector público.** La Oficina Nacional del Servicio Civil, continua integrando la Mesa de Negociación Colectiva, que convoca a las organizaciones representativas de los funcionarios públicos a una mesa de negociación, con la finalidad de debatir sobre la regulación marco que posibilita la negociación colectiva en el ámbito del Estado y negocia salarios y condiciones de trabajo en la Administración Pública, siendo significativo el éxito alcanzado en ese ámbito gracias a la fidelidad de la acción que la convoca.

- **Asesoramiento en el proceso de formulación de las estructuras organizativas y de puestos de trabajo:** ONSC, AIN, DIGESA, INE, Canal 5 (MEC) y MVOTMA.
- **Ministerio de Desarrollo Social.** Se asesoró en la formulación de su estructura de puestos de trabajo.
- **Gobiernos Departamentales.** Con fecha 11 de septiembre se suscribió un Acuerdo Marco de Cooperación Técnica con el Congreso de Intendentes, en virtud del cual se concurrió a ha concurrido a diferentes gobiernos departamentales, tales como Rocha, Treinta y Tres, Paysandú y Colonia.
- **Convenios interinstitucionales.** Se celebraron convenios con los siguientes organismos: ANV, ANEP, AGESIC, BHU, Fac. de CCSS, IMPO, Junta Deptal. de Mdeo. y Flores, MSP, MTOP, MDN, MIEM, MRREE, MVOTMA, MEF, OSE y PLUNA, ANP, OPP – apoyo técnico al Programa de Calidad de Atención a la Ciudadanía.

VI. ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA “DR. AQUILES LANZA”.

La ahora denominada “Escuela Nacional del Administración Pública” (art. 66 de la Ley N° 18.362), sin perjuicio de continuar con el cumplimiento del cometido que la ley asignó a la Oficina en materia de capacitación de funcionarios, desarrolló durante el año 2008 una importante tarea diversificando los cursos temáticos, es decir, los que no constituyen materia de ascenso.

Asimismo debe destacarse el fortalecimiento de la denominada “Red uruguaya de capacitación y formación de funcionarios del Estado” (La Red), integrada a la fecha por 34 instituciones del Estado.

También se continuó con la tarea de investigación tendiente a evaluar el impacto de la capacitación y la formación en las instituciones públicas a través del “Observatorio del Servicio Civil”.

Resulta de especial trascendencia el lanzamiento la primera edición de la “Maestría en Políticas y Gestión Pública”, a partir del 19 de noviembre de 2008, programa de formación preceptiva para los cargos y funciones de la Alta Conducción.

En suma, la actividad de la institución queda claramente demostrada teniendo en cuenta que durante el ejercicio 2008 se realizaron 373 cursos, que insumieron 9973 horas docentes, en los que participaron 6758 funcionarios.

VII. DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN Y PUBLICACIONES.

En el marco de la política de comunicación encarada por la ONSC, el ejercicio 2008 muestra una profundización de la actividad que se consagra en la edición de la Revista “Transformación, Estado y Democracia”, habiéndose publicado en el periodo los números 36, 37 y 38 y se encuentra pendiente la edición del número 39.

Se destacan las siguientes acciones en el período en examen:

- 18 Abril 2008 – Visita del Ministro de la Función Pública del Paraguay y su comitiva.- Dr. Eduardo SALAS- Edificio Libertad.-
- 24 Junio 2008 – Manual de Descripciones Ocupacionales SIRO.- Hotel Escuela Kolping
- 14 Julio 2008 – Presentación de cambios del Manual de Descripciones Ocupacionales –SIRO .- Hotel Escuela Kolping
- 16 Julio 2008 .- 1° Conferencia –De primera mano “Experiencias de Transformación del Estado” .- Construyendo un Nuevo Sistema de Carrera.- Escuela Nacional de Administración Pública.-
- 3 Setiembre 2008 .- Seminario “Negociación Colectiva en el Sector Público “-ONSC -OIT – Edificio Libertad
- 16 Setiembre 2008.- 2da. Conferencia – “Política Industrial y País Productivo”,Escuela Nacional de Administración Pública
- 19 Agosto 2008 .- “El Decreto 500/991” - Acuerdo Institucional IMPO – ONSC, Edificio Libertad.-
- 3 Noviembre 2008 .- Conferencia “La Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública” : un compromiso del Estado Uruguayo – Dr.Luis Tenorio Edificio Libertad
- 3 Noviembre 2008 - Seminario - Taller : Dr. Luis Tenorio – (de tarde) Hotel Escuela Kolping
- 4 al 7 Noviembre 2008 – Reflexión teórica sobre la experiencia uruguaya y propuesta hacia la profesionalización del servicio civil: cumpliendo con la Carta Iberoamericana .-Reunión del Clad – Bs. As
- 19 Noviembre 2008 .- Jornada Inaugural “Maestría en Políticas y Gestión Públicas”.- Escuela Nacional de Administración Pública

- 3 Diciembre 2008.- “III Encuentro de Asesorías Letradas de la Administración Pública” Edificio Libertad
- 8 Diciembre 2008 .- < SGH al Dia> Presentación del Plan de Trabajo 2009 del Sistema de Gestión Humana.- Edificio Libertad
- 19 Diciembre 2008 – Convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento -(AGESIC- ONSC.) Edificio Libertad-

VIII. LA POLÍTICA INTERNACIONAL DE LA ONSC

En el ejercicio 2008 se continuó con la política de reinserción internacional de la ONSC, para la contribución externa de insumos aplicables a la administración pública y reforma del Estado, principalmente ante el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) que esta Oficina Nacional integra.

Durante este período su titular ocupó la Tercer Vicepresidencia del organismo. Se ha realizado un trabajo sistemático de comunicación y relación con organizaciones hermanas de América Latina, cuyo eje central lo constituye el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, así como con los países miembros de la comunidad iberoamericana.

Se participó en los siguientes eventos:

- “X Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado”, que se desarrolló en El Salvador, aprobándose la “Carta de Calidad en la Función Pública”.
- Seminario Regional “Estrategias de Cambio para cumplir con las reformas propuestas en la Carta iberoamericana de la Función Pública” celebrado en Cartagena de Indias.
- Reunión de la Comisión de Programación y Evaluación organizada por el CLAD en su carácter de 3er. Vicepresidente, en Caracas.
- Programa “Formando para el Futuro” y “Encuentro de Escuelas e Instituciones de Administración Pública”, Unión Europea e Iberoamérica. Organizado por el INAP y el Ministerio de Administraciones Públicas de España.
- “Reunión de la Mesa Directiva ampliada del CLAD”, (Bogotá) y “Foro iberoamericano sobre la Formación para lograr Calidad y Excelencia en la Gestión pública, organizado por el CLAD, INAP, DAF y ESAP, (Bogotá).
- “Curso Iberoamericano sobre Modelos y Herramientas de Calidad en la Gestión, en el contexto de la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública” , Morelia (Méjico)

- Seminario “Dirección de Políticas Públicas en el marco de la Descentralización”, Sevilla (España).
- Curso Iberoamericano sobre estrategias y contenidos para la formación de Directivos públicos, San José (Costa Rica).
- Reunión del Consejo Directivo del CLAD en Buenos Aires.
- Congreso anual del CLAD, celebrado en la República Argentina.
- Seminario sobre la Administración Pública para los países latinoamericanos, Beijing, Repca. Popular China.
- Curso sobre “Planificación Estratégica en el contexto Iberoamericano”, Rep. Dominicana
- Curso taller sobre “Diseño y Administración de Concursos para el Ingreso a la Administración Pública”, Rep. Dominicana

Se aprecian logros importantes alcanzados por la Oficina Nacional del Servicio Civil a partir de su reinserción internacional, destacándose, a vía de ejemplo, la profundización de su interacción institucional con la Escuela Nacional de Administración de Francia (ENA).

Esta situación determina para el año 2009 la necesidad de honrar los compromisos asumidos con los países miembros del CLAD y seguir trabajando en el desarrollo de la cooperación técnica.

IX. CONCLUSIÓN.

El esfuerzo de la Oficina Nacional del Servicio Civil en el presente ejercicio ha posibilitado seguir transitando el camino de la transformación democrática del Estado, apoyando técnica y políticamente al gobierno nacional.

De tal modo sus iniciativas representan instrumentos innovadores de la gestión del Estado y de la definición de programas conducentes al desarrollo de una política de recursos humanos orientada hacia el ciudadano y a la innovación de la gestión.

El asesoramiento en la elaboración de la ley de Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal correspondiente al ejercicio 2007, ha significado un jalón importante en el plan de implantación del Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones, que el gobierno se había planteado en su Programa y verificado en la ley presupuestal.

La materialización del principio del ingreso democrático a los cargos públicos, desterrándose viejas prácticas que desvirtuaban principios constitucionales atinentes a la transparencia de la función pública, consolida otro importante pilar en el camino de la transformación del Estado.

El fortalecimiento de la carrera administrativa a través de la presupuestación de los funcionarios de la Administración Central y la eliminación de las distorsiones en materia contractual, constituye una expresión más del cumplimiento de dicha meta.

Estos objetivos cumplidos alientan la diaria acción y permiten vaticinar el éxito de la gestión gubernamental en la porción de responsabilidad consagrada a la Oficina Nacional del Servicio Civil, tal como sucede en las otras áreas de la Administración, que ya transitan reformas estructurales impactantes.
