
Presentación de Rendición de Cuentas 2020



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil



Orden de la presentación

1. Proyectos desarrollados por la ONSC 2020
2. Principales datos sobre recursos humanos del sector público 2020



La Oficina Nacional del Servicio Civil

La ONSC que tenemos

- Con funcionarios capaces y comprometidos.
- Enfocada en controles normativos y administrativos.
- Con carencias importantes en el manejo y uso de información.
- Dependiente de recursos provenientes de pases en comisión.

La ONSC que queremos

- **Enfocada en el diseño de políticas de gestión humana.**
- **Generadora de inteligencia para la mejora de la gestión de todo el sector público.**
- **Pilar de la gestión del cambio hacia un sector público más moderno y orientado a resultados.**

Objetivos de la planificación estratégica

- Diseñar e implementar un programa para el desarrollo de competencias claves de la gestión humana.
- Desarrollar un nuevo sistema de carrera de la Administración Central basado en ocupaciones.
- Mejorar el uso del sistema de información de la gestión humana estratégica, toma de decisiones, eficiencia y eficacia del servicio.
- Desarrollar un nuevo sistema de evaluación y gestión del desempeño de los servidores públicos.
- Fortalecer la calidad de las políticas y prácticas de gestión humana en los organismos del Estado.
- Apoyar a los Organismos del Estado en el análisis y diseño de las estructuras organizativas, puestos de trabajo e innovación.
- Mejorar la eficiencia del proceso de reclutamiento y selección de Uruguay Concurso.

En 2020 todos los Objetivos estratégicos se pusieron en marcha

Nuevo sistema de carrera en la administración central

Diagnóstico

Un Sistema de Carrera en serios problemas

- Ausencia de perfiles claros
- Ausencia de movilidad en los funcionarios
- Importantes distorsiones salariales
- Extenso uso de encargatura
- Aumento de contratos



Art. 20 de Ley de Presupuesto (N° 19.924)

Estudios sobre ascensos, perfiles de cargos, inequidades salariales

Diseño de un nuevo Sistema de Carrera basado en ocupaciones

Avances:

Definición de 127 ocupaciones

A partir de más de 1.100 entrevistas al funcionariado de toda la administración central. Ocupaciones organizadas de acuerdo a su valor público.

Piloto de trabajo para aplicación en MIDES, MGAP, MEF y MA.

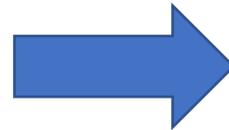
Actualmente se está trabajando en la elaboración de la propuesta de escala salarial y movilidad



Sistema de Evaluación y Gestión del desempeño

Sistema actual de gestión de desempeño está obsoleto.

- Mayormente basado en papel
- No permite promover mejores prácticas, adquisición de competencias ni orientación a resultados.
- Funcionamiento ritualizado sin consecuencias para las personas.
- La evaluación no tiene consecuencias en el desarrollo ni en la mejora evolutiva del desempeño.
- No genera impactos en la detección de las necesidades de capacitación vinculadas con las funciones.
- Solo incide para las personas que participan en concursos, cercano al 2% anual del total de funcionarios/as en los últimos 5 años.).



Objetivo: Implementar un nuevo sistema de Evaluación del Desempeño por Resultados y Competencias, orientado al desarrollo y mejora de la gestión de los servidores públicos y de la eficiencia de las organizaciones de la Administración Central.

Sistema de Evaluación y Gestión del Desempeño

- **Inicio:** Setiembre de 2020.
- **Finalización:** Diciembre de 2022.
- **Estado:** Activo, con fase piloto en la ONSC concluida y sistematizada.
- **Productos entregados:** Diccionario de Competencias transversales | Metodología de evaluación de 360° | Aplicación para soporte informático | Capacitación y formación |
- **Productos en proceso:** Pilotos en Presidencia (ARCE y AGESIC) | Diseño de Guías de implementación | Diseño de medición para promociones y ascensos.
- **Productos a entregar:** Desarrollo de aplicación informática | Plan de implementación en Organismos | Formación de facilitadores.



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



- **9 encuentros** realizados
- **Más de 100 participantes** referentes y técnicos de Gestión Humana de la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados

GUÍA DE MEJORES PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA



MODELO DE MADUREZ DE GESTIÓN HUMANA





Generación de información

Desarrollo de estudios para la toma de decisiones y monitoreo de la calidad de la gestión humana

- Encuesta de capacidades de los funcionarios de la administración central
- Encuesta de Teletrabajo
- Encuesta de gestión y calidad de la gestión humana (Banco Mundial)
- Modelo de madurez de la gestión humana
- Promoción de estudios con perspectiva de género

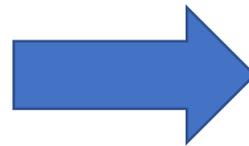
Algunos datos claves a partir de las investigaciones realizadas

- **CAPACIDADES - USO DE INFORMACIÓN.** 60% del funcionariado nunca o rara vez usa fuentes de información (estadísticas, dictámenes, documentos técnicos, etc.) para su tarea (Encuesta de Capacidades).
- **TELETRABAJO.** 4 de 5 funcionarios/as desea continuar con el teletrabajo cuando termine la pandemia (68% en modalidad mixta) (Encuesta Teletrabajo).
- **AUSENTISMO.** 54% de los encuestados cree que el ausentismo laboral ya era un desafío para su organismo antes de la pandemia (Encuesta con BM).
- **MOVILIDAD Y CARRERA.** 40% del funcionariado manifiesta que le gustaría moverse a otro organismo, y 2 de 3 cree que sería bueno aumentar la movilidad en el sector público (Encuesta con BM).
- **MOVILIDAD Y CARRERA.** El 60% del funcionariado considera que es difícil o no tiene perspectivas de hacer carrera en su organización (Encuesta de Capacidades).
- **GÉNERO.** La mitad de las mujeres cree que siempre o en muchas ocasiones existen desventajas para acceder a cargos de conducción en sus organismos (Encuesta de Capacidades).

Sistemas de información: Diagnóstico sobre sistemas de información aplicados a gestión humana en el Estado uruguayo

Fortalecimiento sostenido de la digitalización en el sector público uruguayo en los últimos 20 años.

Rezago y falta de madurez particular en el área de la Gestión Humana, especialmente en el ámbito de la Administración Central y Servicios Descentralizados.



Dificultades para responder preguntas elementales.

¿cuántas personas trabajan en el Estado? ¿cuántos vínculos tienen con la administración pública?

¿cómo son remunerados?

¿qué trayectorias realizan durante su vida laboral?

¿qué capacidades tienen, cuáles son necesarias desarrollar?

¿qué los motiva / desmotiva?

Por tanto persisten dificultades para:

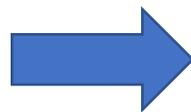
- a) Diseñar e implementar políticas tanto a nivel central como en cada organismo.
- b) Gestionar procesos básicos de gestión humana y hacer cumplir las regulaciones en la materia.
- c) Garantizar la transparencia y el acceso a la información a los estándares exigidos actualmente.

Desafíos

1. Registro de Vínculos con el Estado

Significó un gran avance. Pero persisten problemas de calidad y dificultades a los organismos obligados.

Implica carencias a la hora de responder preguntas básicas o de ejercer controles (incompatibilidad de vínculos, destituciones, sumarios, etc.).



Soluciones

1.1 Altas simultáneas BPS - RVE. Reutilización de información ya disponible en el Estado, ahorrando dinero y tiempo a todos los organismos involucrados.

1.2 Digitalización y auto-gestión de certificados requeridos para la contratación.

1.3 Mejora de la calidad de datos y de la frecuencia de actualización.

2. Sistema de Gestión del Presentismo (SGH 2.0)

ONSC brinda gestión del presentismo gratuita al 95% de los trabajadores civiles de la Adm. Central, y de algunos SSDD, incluyendo control geo-referenciado del teletrabajo.

Problemas de diseño y de gestión que determinaban un costo de operación demasiado alto y limitaban la incorporación de más usuarios.

Muchos procesos internos se realizaban en forma no automatizada / *ad hoc*.



2.1 Estabilización y mejoras de diseño para seguir creciendo.

2.2 Descentralización de la gestión, empoderando a las unidades de gestión humana de cada organismo.

2.3 Reducir costos por usuario.

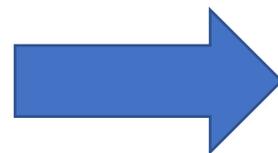
2.4 Mejorar integración con sistemas de liquidación de haberes (asiduidad, certificaciones médicas).

Desafíos

3. Racionalización de procedimientos administrativos

Los procedimientos administrativos de contratación o designación en la AC, así como los que permiten la movilidad entre organismos **no están digitalizados, demoran demasiado, contienen pasos que no agregan valor** y a menudo duplican instancias de control formal o sustancial.

Otras veces **la reglamentación vigente no es suficientemente clara o conocida** lo que da lugar a zonas grises o eventualmente a multiplicidad de criterios sobre cómo proceder.



Soluciones

3.1 Rediseñar y digitalizar procesos para ganar calidad en la selección (basada en competencias) y celeridad, sin perder garantías ni transparencia.

Grupo de trabajo en el marco de Presidencia de la República

3.2 Uruguay Concurso Pre y Post + Uruguay Ascende

Desafíos

4. Falta de información actualizada y comparable sobre competencias y trayectoria de cada trabajador/a.

5. Sobrecarga a la ciudadanía: cada vez que alguien postula para un llamado de ingreso o ascenso se le vuelve a solicitar su documentación.



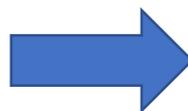
Soluciones

4.1 y 5.1

CV Digital

Legajo Digital basado en competencias para Administración Central

6. Sobrecarga de trabajo administrativo en el análisis de documentación en cada llamado, que resta esfuerzo dedicado al trabajo sustantivo de cada oficina.



6.1 Evaluación automatizada de CVs digitales

Desafíos

7. Falta de información digitalizada sobre el desempeño de los trabajador/as asociada a sus competencias y objetivos de gestión, dificulta que cada organismo dirija y aliente el desarrollo profesional del funcionariado para atender mejor las necesidades de la Administración.



Soluciones

7.1 Gestión del desempeño: evaluaciones individuales basadas en el desarrollo de competencias y asociadas al logro de resultados grupales.

8. Falta de información actualizada y comparable sobre estructuras organizativas vigentes, los puestos de trabajo en cada una de ellas y las competencias requeridas para desempeñarlos

Limita las posibilidades de hacer análisis de eficiencia y/o ejercer una gestión fiscalmente responsable e inteligente del presupuesto destinado a servicios personales



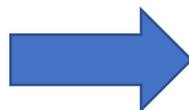
8.1 Catálogo de estructuras organizativas, puestos de trabajo y ocupaciones

(alineados con sistemas pre-existentes de gestión presupuestal de MEF)

Desafíos

9. Dificultades para analizar y aprovechar la información registrada

Imposibilidad de integrar la información sobre las personas que trabajan para el estado disponible en diferentes organismos, necesaria para responder preguntas complejas y analizar escenarios futuros en materia de gestión humana.



Soluciones

9.1 Repositorio GHE.uy.

Conjunto de bases de datos relacionadas, con centro en las personas.

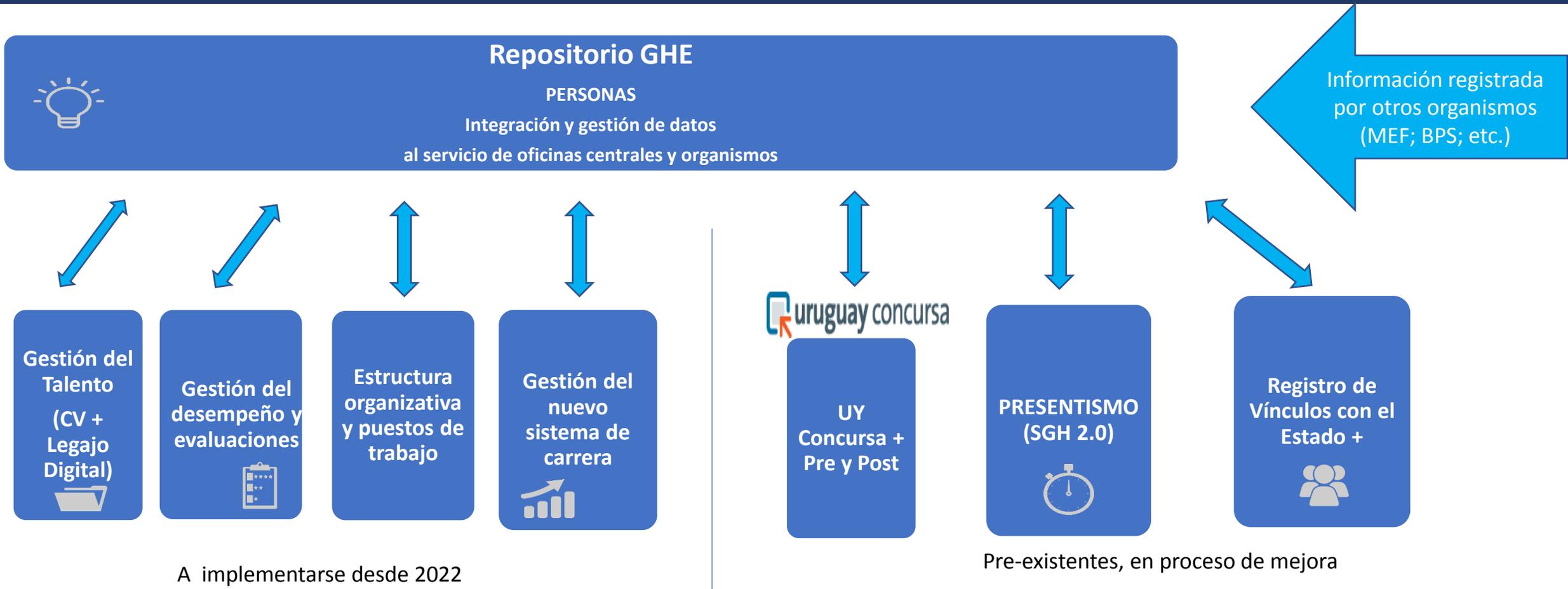
Integra datos registrados por ONSC y cualquier otro organismo relevante (Ej. MEF; BPS; Incisos), etc.

Asistirá la toma de decisiones a todos los niveles posibles dentro del Estado, con los debidos resguardos en materia de seguridad de la información y protección de datos personales.

9.2 Fortalecimiento de las capacidades del Observatorio de Gestión Humana del Estado.

9.3 Generación de un equipo especializado en Gestión de Datos dentro de ONSC.

Plataforma GHE.uy – visión general



Principios rectores:

1. Digitalizar para dedicar más tiempo a tareas sustantivas con valor para la ciudadanía.
2. Balance de beneficios para usuarios finales (personas y organismos) y para los organismos centrales.
3. Preocupación por la eficiencia. (Ej. Reutilización de activos tecnológicos y de información. Interoperabilidad. Mejora de procesos).
4. Sostenibilidad tecnológica y fiscal.
5. Gobernanza compartida por oficinas centrales: ONSC – OPP – MEF – AGESIC, para asegurar visión de conjunto y convergencia de esfuerzos.



Formación

- Objetivo: ENAP como pilar de la gestión del cambio.
- La formación asociada a los proyectos estratégicos de la modernización del sector público.
- Formación en alta gerencia y gerencia media.
- Articulador y propulsor de un sistema de formación y certificación de competencias laborales de funcionarios orientado a las ocupaciones de la nueva carrera.

Ajustes en su operativa:

1. Se corrigieron prácticas instaladas de utilización de horas docentes como complemento de los ingresos del personal de esta oficina sin una contrapartida específica de docencia o investigación.
2. Se redujo al mínimo imprescindible el cobro a los organismos por capacitaciones para utilizar sistemas que la Oficina provee. (Ej. SGH 2.0).
3. Redefinición de su oferta educativa.

Formación: Escuela Nacional de Administración Pública

- 2020: se dictaron 181 cursos para 4.975 funcionarios/as.
- Convenio entre la ONSC – INMUJERES para dictar cursos y talleres sobre equidad de género dirigidos a funcionarios/as públicos.



2021: Nueva oferta educativa:

Programas

- **Alta Gerencia Pública**
- **Gestión y Liderazgo**
- **Gestión Humana Estratégica**
- **Identificación de competencias para las ocupaciones de la Administración Central**
- **Formación y Certificación de competencias.**

- 15 cursos cortos (asesoramiento de políticas públicas, reclutamiento y selección, gestión del desempeño, procedimiento administrativo, gestión digital e inteligencia artificial - junto con AGESIC-, entre otros).



PROGRAMA DE REESTRUCTURAS - REDISEÑO ORGANIZACIONAL

Procesos de reestructura

- Planificación Estratégica
- Diseño de Procesos y Estrategias de Transformación Digital
- Diseño Macro Organizacional (estructura orgánica)
- Diseño Micro Organizacional (estructura de puestos)
- Gestión Humana (gestión para el ajuste personas – puestos)
- Gestión del Cambio organizacional

2020 - Elaboración de guía / instructivo para reestructuras

Caracterización y pre-diagnóstico para reestructura de Administración Central elaborado con 70 técnicos de las 4 instituciones centrales.

Elaboración de decreto reglamentario e instructivo para reestructuras.

Selección e inducción de técnicos centrales asignados a proyectos de reestructura.

Elaboración de proyectos de reestructura en Incisos.

Comisión de certificaciones médicas

- Producción de informes para el Parlamento.
- Dispersión de certificaciones.
- Catálogo de enfermedades remuneradas y no remuneradas en aplicación de arts. 30 y 31 del Presupuesto Nacional.
- Planificación de programa de capacitación de médicos certificadores.
- Elaboración de Proyecto de ley regulatorio de las certificaciones médicas.



Principales datos sobre recursos humanos del sector público 2020



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

Vínculos laborales con el Estado

	31/12/2020	En relación al 31/12/2019	
Vínculos de funcionarios públicos	299.897	↓ -1.557	-0,5%
Vínculos de no funcionarios públicos	9.644	↓ -1.780	-15,6%
Total de vínculos laborales con el Estado	309.541	↓ -3.337	-1,1%

En su conjunto, el Poder Ejecutivo presenta una disminución de 785 vínculos.

Variación porcentual por grupo orgánico de Incisos 2019-2020.
Total de vínculos laborales

Grupo Normativo	TOTAL
Poder Legislativo	-7,4
Poder Ejecutivo	-1,6
Org. del Artículo 220	0,7
Org. del Artículo 221	-5,0
Gob. Departamentales	-2,9
Total	-1,1

Variación porcentual por tipo de vínculo en cada grupo orgánico de Incisos 2019-2020. **Funcionarios públicos**

Grupo Normativo	Presupuestado	Provisorio	Contrato Perm./ Func. Pública	Efectivo Policial/ Militar Superior	Cont. Policial/ Militar Subalt.	Contratos de Trabajo	Zafra y Eventual	Docentes efectivos	Docentes interinos	Docentes suplentes	Otros Funcionarios	Total Funcionarios
Poder Legislativo	-6,9		-100,0									-7,0
Poder Ejecutivo	-3,1	-36,9	-7,1	-0,2	1,4	-6,0	-3,0				-8,6	-1,0
Org. del Artículo 220	3,8	10,8	-24,4				-10,1	2,2	-3,3	16,9	22,4	1,1
Org. del Artículo 221	-4,1		-6,7				-7,5					-4,4
Gob. Departamental	-3,5		1,9				10,7				-47,8	-2,4
Total	-0,9	1,8	-9,3	-0,2	1,4	-6,0	2,4	2,2	-3,3	16,9	-9,7	-0,5

Variación porcentual por tipo de vínculo en cada grupo orgánico de Incisos 2019-2020. **No funcionarios públicos.**

Grupo Normativo	Becario	Pasante	Arrend. Obra	Arrend. Obra con Org. Internac.	Arrendamiento de Servicio	Arrend. Servicio con Org. Internac.	Contr. a Término Ley Nº 17.556	Otros No Func. (2)	Total NO Func.
Poder Legislativo	-100,0		-50,0						-75,0
Poder Ejecutivo	-2,5	-55,6	-25,0	-24,0		-21,5		-6,2	-12,4
Org. del Artículo 220	-16,2	-10,2	-38,3				18,8	-28,8	-21,2
Org. del Artículo 221	-17,0	-46,7	-3,5		-35,4	-20,0	-4,1	1,4	-14,7
Gob. Departamentales	-19,9	1,8	-27,3		-46,4			-30,8	-14,0
Total	-14,6	-9,7	-12,2	-12,0	-38,6	-20,4	0,4	-15,0	-15,6

Adscriptos a los Ministros Art.58 Ley 18.719

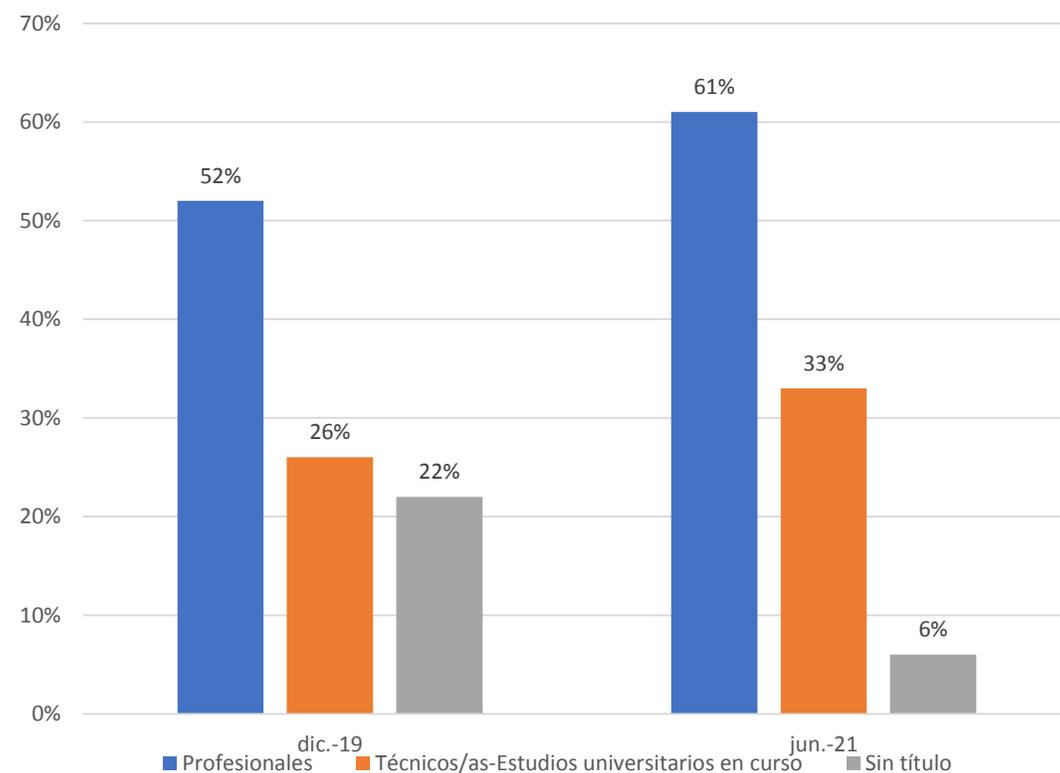
Cantidad de adscriptos y Remuneraciones por Inciso.
Comparativo diciembre 2019 vs. junio 2021

Al 31 de diciembre de 2019				Al 30 de junio de 2021			
Inciso	Cantidad	Promedio	Suma por Inciso	Inciso	Cantidad	Promedio	Suma por Inciso
MDN	8	89.874	718.986	MDN	1	107.373	107.373
MI	11	62.106	683.162	MI	4	135.860	543.440
MEF	5	138.104	690.521	MEF	6	116.104	696.624
MRREE	3	72.069	216.207	MRREE	1	182.071	182.071
MGAP	5	103.696	518.478	MGAP	5	129.573	647.864
MIEM	4	92.320	369.280	MIEM	3	101.104	303.311
M Turismo	5	84.699	423.493	MINTUR	3	182.072	546.215
MTOP	12	88.745	1.064.945	MTOP	5	148.133	740.663
MEC	8	96.657	773.254	MEC	5	126.304	631.521
MSP	4	111.150	444.599	MSP	4	87.049	348.197
MTSS	11	67.905	746.960	MTSS	5	86.226	431.128
MVOTMA	4	117.393	469.571	MVOTMA	6	71.112	426.671
MIDES	6	70.671	424.031	MIDES	0		
				M Amb.	4	34.025	136.099
Total	86	87.715	7.543.489	Total	52	110.407	5.741.175

La cantidad de contratados como adscriptos disminuyó de 86 en diciembre de 2019 a 52 en junio de 2021, es decir, se redujo un 39,5% y el promedio por inciso pasó de 6,6 a 3,7.

La masa salarial destinada a contratar adscriptos cada mes se redujo en más de un 20%, pasando de 7,54 millones de pesos uruguayos en diciembre de 2019 a 5,74 millones de pesos uruguayos en junio de 2021, considerando cifras expresadas a valores de enero 2021.

Porcentaje de profesionales y técnicos a diciembre 2019 y junio 2021



El nivel educativo del conjunto actual de adscriptos es superior al de los registrados en diciembre de 2019. El porcentaje de adscriptos que completaron estudios universitarios o técnicos, o con estudios universitarios en curso pasó de 78% en 2019 a 94%. Es decir que actualmente menos de uno de cada 10 adscriptos no tienen estudios terciarios, mientras que anteriormente 1 de cada 5 estaban en dicha situación.

Fuente: Elaborado por Oficina Nacional del Servicio Civil, con datos SGH 1.0 al 30 de junio de 2021

Cumplimiento de cuotas para el ingreso de PCD, Afro y Trans

	Personas con discapacidad	Afrodescendientes	Trans	Víctimas de delitos violentos
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
Vínculos que incluye	Provisoriatos, presupuestados, contratos permanentes	Todos menos arrendamientos de obra y servicio	Todos menos arrendamientos de obra y servicio	Provisoriatos, presupuestados, contratos permanentes
Organismos que alcanza	Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Poder Legislativo, Tribunal de Cuentas, Corte Electoral, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal	El Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Poder Legislativo, Tribunal de Cuentas, Corte Electoral, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal	Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Poder Legislativo, Tribunal de Cuentas, Corte Electoral, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal	El Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, el Poder Legislativo, el Tribunal de Cuentas, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo y las personas de derecho público no estatal. No incluye a Corte Electoral, entes autónomos, servicios descentralizados y gobiernos departamentales

- La Oficina Nacional del Servicio Civil tiene en la implementación de esta normativa una doble función:
- el control **ex ante** del cumplimiento de la cuota en las convocatorias que gestiona Uruguay Concurso
- y el control **ex post** del efectivo ingreso ya sea sobre los ingresos totales o sobre las vacantes generadas

Ingreso de Personas con Discapacidad al Estado y las personas jurídicas de Derecho Público no Estatal (2000 – 2020)

Año	Personas ingresadas	% de ingresos sobre vacantes generadas
2000	4	
2001	15	
2002	0	
2003	1	
2004	12	
2005	S/d	
2006	8	
2007	26	
2008	39	
2009	83	1,96%
2010	16	0,40%
2011	41	0,65%
2012	30	0,40%
2013	72	1,26%
2014	75	1,04%
2015	22	0,33%
2016	36	0,66%
2017	87	1,33%
2018	91	1,27%
2019	87	1,30%
2020	23	0,40%

Ingreso de Personas Afrodescendientes al Estado y las personas jurídicas de Derecho Público no Estatal (2000 – 2020)

Año	Personas ingresadas	% de ingresos sobre total de ingresos
2014	140	1,10%
2015	341	2,70%
2016	275	1,80%
2017	361	2,06%
2018	642	3,29%
2019	461	2,24%
2020	133	0,69%

Ingreso de Personas Trans al Estado y las personas jurídicas de Derecho Público no Estatal (2000 – 2020)

Año	Personas ingresadas	% de ingresos sobre total de ingresos
2018	5	--
2019	7	0,03%
2020	3	0,016%

Reserva de cupos en los concursos gestionados por Uruguay Concurso. Afrodescendientes.

AÑO	Cumplimiento de reserva de cuota en la convocatoria en %	Postulantes Afrodescen. en %	Integran Listas de Prelación en %	Postulaciones personas afrodescen.	Total personas afrodesc. Seleccionadas
2014	3,3	7,7	0,36	278	1
2015	7,3	6,2	2,2	1390	30
2016	8,0	5,9	1,4	12296	166
2017	9,2	6,6	0,8	7787	66
2018	9,8	8,2	1,1	15142	172
2019	8,77	9,65	1,8	2418	43
2020	7,8	7,5	9,9	192	19

Acciones de ONSC:

- Talleres con ASSE, INAU, INISA y ANEP para la implementación de la aplicación de la cuota en sus llamados a concurso.
- Se incluyó un filtro en el Portal para Llamados a Personas Trans.
- Contacto con la División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes del MIDES para actualizar la Guía de Transversalización de la Variable Afrodescendiente en el Estado.
- Propuestas para el 5to. Plan de gobierno abierto: incluir las variables identidad de género, autoidentificación étnico racial y discapacidad en el CV digital y en el legajo electrónico y desarrollar un CV electrónico que cumpla con los estándares de accesibilidad.
- Concurso genérico para personas trans.
- Taller para procesos de selección a postulantes.
- Elaboración de Guía para ingreso de personas trans al Estado.
- Evento en comunidad de práctica de gestión humana para difundir procesos y experiencias de organismos.



The screenshot shows the 'Uruguay Concursa' website interface. At the top, there is a navigation bar with 'Inicio', 'Ir al contenido principal', 'Mapa del Sitio', 'Accesibilidad', 'Ayuda', and 'Iniciar Sesión'. The main content area is titled 'Llamados' and features a search filter. The filter is set to 'Personas Trans' under the 'Inciso' dropdown menu. Below the filter, there are three checkboxes for specific categories: 'Afrodescendientes (Art. 4 Ley Nº19.122)', 'Personas con discapacidad (Art. 49 Ley Nº 18.651)', and 'Personas Trans (Art. 12 Ley Nº 19.684)'. The left sidebar contains a 'Llamados' menu with options like 'Registrarse', 'Iniciar Sesión', and 'Todas las Novedades'. A 'Novedades Recientes' section lists recent calls with details like 'LLAMADO Nº 6314/2021' and 'Administración de los Recursos Humanos de la Administración Nacional de Educación Pública'.

Gracias.



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

