

Modelo de Gestión por Competencias en la Administración Central



Encuentro Nodo Uruguay
Red Latinoamericana de Gestión por
Competencias y Organizaciones
Sostenibles



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

29 de setiembre de 2022



ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

GOBIERNO NACIONAL

PODER LEGISLATIVO

ASAMBLEA GENERAL
CÁMARA DE SENADORES
CÁMARA DE DIPUTADOS
COMISIÓN PERMANENTE

PODER EJECUTIVO

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
CONSEJO DE MINISTROS

PODER JUDICIAL

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

ÓRGANOS CON AUTONOMÍA FUNCIONAL

CORTE ELECTORAL
TRIBUNAL DE CUENTAS
TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

MINISTERIOS

DEFENSA NACIONAL MDN
INTERIOR MI
ECONOMÍA Y FINANZAS MEF
RELACIONES EXTERIORES MRREE
GANADERÍA AGRICULTURA Y PESCA MGAP
INDUSTRIA ENERGÍA Y MINERÍA MIEM
TURISMO MT
TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS MTOP
EDUCACIÓN Y CULTURA MEC
SALUD PÚBLICA MSP
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL MTSS
VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL MVOT
DESARROLLO SOCIAL MIDES
AMBIENTE MA

SERVICIOS DESCENTRALIZADOS

ADMINISTRACION NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES ANTEL
UNIDAD REGULADORA DE SERVICIOS DE COMUNICACIONES URSEC
ADMINISTRACION NACIONAL DE CORREOS ANC
UNIDAD REGULADORA DE SERVICIOS DE ENERGIA Y AGUA URSEA
ADMINISTRACION NACIONAL DE PUERTOS ANP
FISCALIA GENERAL DE LA NACION
JUNTA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA JUTEP
ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO ASSE
INSTITUTO URUGUAYO DE METEOROLOGIA INUMET
AGENCIA NACIONAL DE VIVIENDA ANV
OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO OSE
INSTITUTO NACIONAL DE INCLUSION SOCIAL ADOLESCENTE INISA
INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY INAU

ENTES AUTÓNOMOS

BANCO CENTRAL DEL URUGUAY BCU
BANCO DE LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY BROU
BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO BSE
INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZACION INC
ADMINISTRACION NACIONAL DE COMBUSTIBLE, ALCOHOL Y PORTLAND ANCAP
ADMINISTRACION NACIONAL DE USINAS Y TRANSMISIONES ELECTRICAS UTE
ADMINISTRACION DE FERROCARRILES DEL ESTADO AFE
ADMINISTRACION NACIONAL DE EDUCACION PUBLICA ANEP
UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA UDELAR
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA UTEC
BANCO DE PREVISION SOCIAL BPS
BANCO HIPOTECARIO DEL URUGUAY BHU

GOBIERNOS DEPARTAMENTALES

ARTIGAS
CANELONES
CERRO LARGO
COLONIA
DURAZNO
FLORES
FLORIDA
LAVALLEJA
MALDONADO
MONTEVIDEO
PAYSANDÚ
RÍO NEGRO
RIVERA
ROCHA
SALTO
SAN JOSÉ
SORIANO
TACUAREMBÓ
TREINTA Y TRES

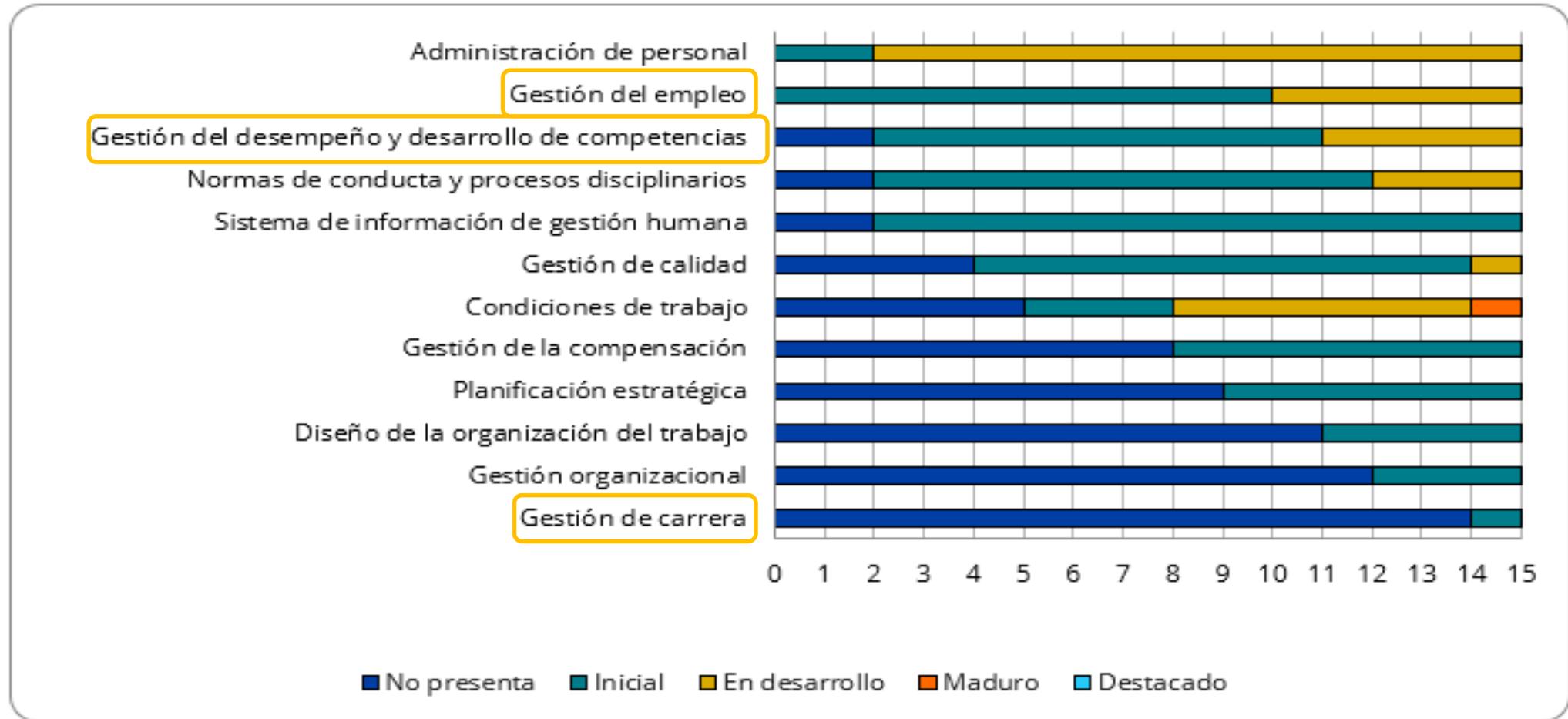
Relación Jerárquica

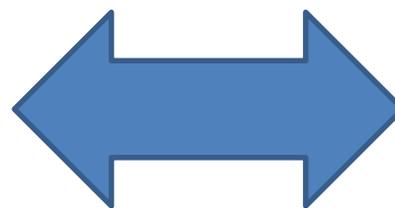
Relación de Tutela

Relación de Contralor



Resultado de análisis de Nivel de Madurez SEGÚN SUBPROCESO (Cantidad de Ministerios y Presidencia)





Fortalecimiento y
Profesionalización de las
Unidades de Gestión
Humana

Construcción participativa

Gestión de Carrera

Oportunidad de Mejora

Gestión de Carrera

Proyecto

Diseñar, desarrollar e implementar políticas e instrumentos de organización del trabajo y de gestión de los sistemas ocupacionales y de carrera funcional que promuevan la mejora continua de la gestión en la administración pública hacia el cumplimiento de sus cometidos, monitoreando, asesorando y articulando con los actores externos e internos a la Oficina Nacional del Servicio Civil que corresponda.

Modelo de Ocupaciones

- Un modelo que ofrece un sistema estandarizado de clasificación y comparación de ocupaciones en la Administración Central del sector público uruguayo. Además de ser el pilar sobre el cual se basará la Nueva Carrera Administrativa, puede dar 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 | ✓ |

- Analista de ambiente y recursos naturales
- Controlador/a de tráfico aéreo
- Líder de desarrollo y bienestar social
- Conductor/a de vehículos pesados

Ejemplos de ocupaciones del MFO

Proceso de trabajo

METODOLOGÍA Y HOJA DE RUTA

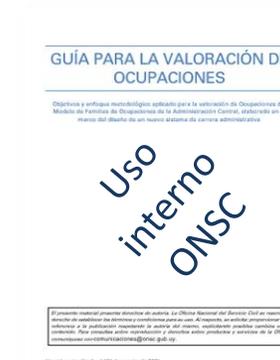
El mapeo, descripción y valoración de ocupaciones en cada Inciso, proponemos que se realice cumpliendo con las siguientes etapas.



Continuamos asociando personas a ocupaciones (ejercicio no vinculante)

Proceso de Asociación

Realizada la migración



Construcción de los perfiles de competencias ocupacionales



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

Considerar factores para chequear funciones clave/ resultados y rutinas, tomar decisiones, resolver problemas, interactuar, SST

¿QUÉ VENIMOS REALIZANDO?

Proceso Formativo

2 EDICIONES DEL CURSO: Bases conceptuales y metodológicas de la Gestión Humana por competencias
6 jornadas de formación



55 TÉCNICOS Y SECTORIALISTAS CAPACITADOS

ONSC (Estrategias, Comunicación, TI, ENAP, UCIC, Observatorio, Asesoría Letrada, Uruguay Concurso).

1 EDICIÓN DEL CURSO: Bases conceptuales y metodológicas para el análisis e Identificación de competencias
6 jornadas de formación + jornadas de implementación práctica.



28 IDENTIFICADORES DE COMPETENCIAS TÉCNICAS

Referentes de las Gestiones Humanas de todos los Incisos, que llevarán adelante los talleres en duplas.

Desarrollo de los talleres de identificación



Perfiles de competencias ocupacionales

Ejemplo Secretario/a

Propósito principal de la ocupación: Brindar asistencia en forma directa a autoridades o líderes de la Organización, mediante actividades administrativas y de gestión articulando con actores internos y externos.

Competencias transversales:

Ejemplo de Orientación a resultados: Organiza su propio trabajo para cumplir con las funciones asignadas y los resultados esperados, en los plazos y con los estándares de calidad establecidos, de acuerdo con la Misión y valores de la organización. Identifica cómo su desempeño afecta al cumplimiento de objetivos por parte del equipo. Realiza su trabajo de acuerdo a la calidad y plazos definidos encontrándole el sentido a su aporte específico.

Perfiles de competencias ocupacionales

Ejemplo Secretario/a

Propósito principal de la ocupación: Brindar asistencia en forma directa a autoridades o líderes de la Organización, mediante actividades administrativas y de gestión articulando con actores internos y externos.

Ejemplo Competencias específicas de la ocupación:

Asistir al/la jerarca en la organización de su agenda y sus actividades, optimizando los tiempos según necesidades y prioridades: Gestiona la agenda, priorizando y derivando solicitudes, de acuerdo a los temas y necesidades planteadas por el/la jerarca. Organiza las reuniones/entrevistas, asegurando su preparación y el registro de lo producido. Coordinar con actores internos, instituciones externas (nacionales y/o internacionales) y redes, para dar respuesta a las necesidades y agenda del área o del/la jerarca.

Administrar la información para asegurar el funcionamiento de la oficina: Opera los sistemas de información y mantiene las bases de datos actualizadas. Analiza y da seguimiento a expedientes, evaluando complejidad y contenido según procedimientos y criterios definidos.

Gestión del Empleo

Oportunidad de Mejora

Gestión del Empleo en la Función Pública

Proyecto de Reclutamiento y Selección de la ONSC

Diseñar, asesorar, capacitar y apoyar la implementación en los organismos públicos de las políticas, procesos y herramientas de gestión de las personas basadas en competencias laborales.

Nuestros Portales: Uruguay Concurza y Uruguay Ascensos





Martes 22 de marzo de 2022

Inicio
Ir al contenido principal
Mapa del Sitio
Accesibilidad
Ayuda
Iniciar Sesión

Llamados

Registrarse

Iniciar Sesión

Todas las Novedades

Inicio

Bienvenido/a a **Uruguay Concurza**, el portal de ingreso democrático al Estado, donde podrá acceder a los concursos de la Administración Pública.

En los siguientes videos, encontrarán información sobre como registrarse en el Portal Uruguay Concurza e ingresar datos del usuario y la forma de postularse a los procesos de reclutamiento y selección en los que se tenga interés. Haga clic [aquí](#)

Servicio permanente de apoyo a los ciudadanos para el uso del Portal Uruguay Concurza:

POR CONSULTAS GRATUITAS SOBRE EL USO DE ESTE PORTAL PUEDE COMUNICARSE A LOS TELÉFONOS 08002011 ó *2011 (PARA CELULARES DE ANTEL)

Síguenos en 

Acerca de

Preguntas Frecuentes

Novedades Recientes

LLAMADO Nº 5488/2022 - PROFESIONAL - INGENIERO - Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua - 21/03/2022
Aclaración en Base de llamado

LLAMADO Nº 5493/2022 - PROFESIONAL - INGENIERO - Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua - 21/03/2022
Aclaración en Base de llamado

LLAMADO Nº 5487/2022 - PROFESIONAL - ECONOMISTA - Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua - 21/03/2022
Aclaración en Base de llamado

LLAMADO Nº 7402/2021 - Programador Plvton - Ministerio de Desarrollo Social - Dirección General de S - 21/03/2022
Tribunal publica Acta Nº3: Entrevista Psicolaboral

LLAMADO Nº 5327/2022 - TÉC. AVANZADO EN INFRAESTRUCTURA Y OP. - Administración Nacional de Educación - 17/03/2022
Lista de Inscriptos y Presentación de Documentación

LLAMADO Nº 5326/2022 - TÉC. AVANZADO EN DESARROLLO Y

Llamados

Buscador de Llamados

Nº de Llamado Departamento

Descripción Localidad

Inciso Estado

Tipo de Tarea

Afrodescendientes (Art. 4 Ley Nº19.122)

Personas con discapacidad (Art. 49 Ley Nº 18.651)

Personas Trans (Art. 12 Ley Nº 19.684)

Personas víctimas de delitos violentos (Art. 105 Ley Nº 19.889)

Buscar

Mostrando TODOS los Llamados Abiertos (273)

| Nº de Llamado | Título | Tipo de Tarea | Apertura | Cierre | Estado | |
|---------------|--|---------------|------------|------------|---------|----------------------------|
| 5537/2022 | NUEVO Pfor. Adjunto LOA del Dpto. Fisiología - Universidad de la República - Facultad de | Docentes | 21/03/2022 | 21/04/2022 | Abierto | Postularse |





Domingo 18 de septiembre de 2022



Inicio
Ascensos

Ascensos

Inicio

Bienvenido/a a **Portal Uruguay Ascensos**, donde podrá acceder a la información referida a concursos de ascensos, para funcionariado público, de la Administración Central, en el marco de lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley Nº 18.719, de 27 de diciembre de 2010, en la redacción dada por el artículo 29 de la Ley Nº 19.924, de 18 de diciembre de 2020.

ESTE PORTAL ES EXCLUSIVAMENTE INFORMATIVO, POR CONSULTAS SOBRE LAS PUBLICACIONES CONTENIDAS EN EL MISMO, COMUNICARSE DIRECTAMENTE AL ORGANISMO CORRESPONDIENTE

Ascensos

Buscador de Ascensos

Nº de Ascenso Departamento

Descripción Localidad

Inciso Estado

Tipo de Tarea

Buscar

Mostrando TODOS los Ascensos Abiertos (3)

| Normativa y Sistema

- El proceso de Reclutamiento y Selección en Administración Central (Ministerios y Presidencia) está reglamentado.
- La ONSC tiene el rol de diseño, definición y regulación de políticas de administración de Gestión Humana en la Administración Central.
- Sólidas garantías de igualdad y transparencia.
- Se cuenta con un Sistema informático desde 2011, para llevar adelante todo el proceso selectivo. (Uruguay Concurso).

| Etapas del proceso de Selección por Competencias

Se establecen diferentes combinaciones de las 4 etapas posibles:

- Oposición,
- Méritos y Antecedentes,
- Entrevista por Competencias
- Evaluación Psicolaboral por Competencias.

| Fortalecimiento de las Áreas de Gestión Humana de la Administración Central

- Formación en Selección por Competencias e Integración de Tribunales.
- Empoderamiento para que lleven adelante con mayor independencia los concursos.
- Apoyo para el armado de bases y perfiles por competencias.

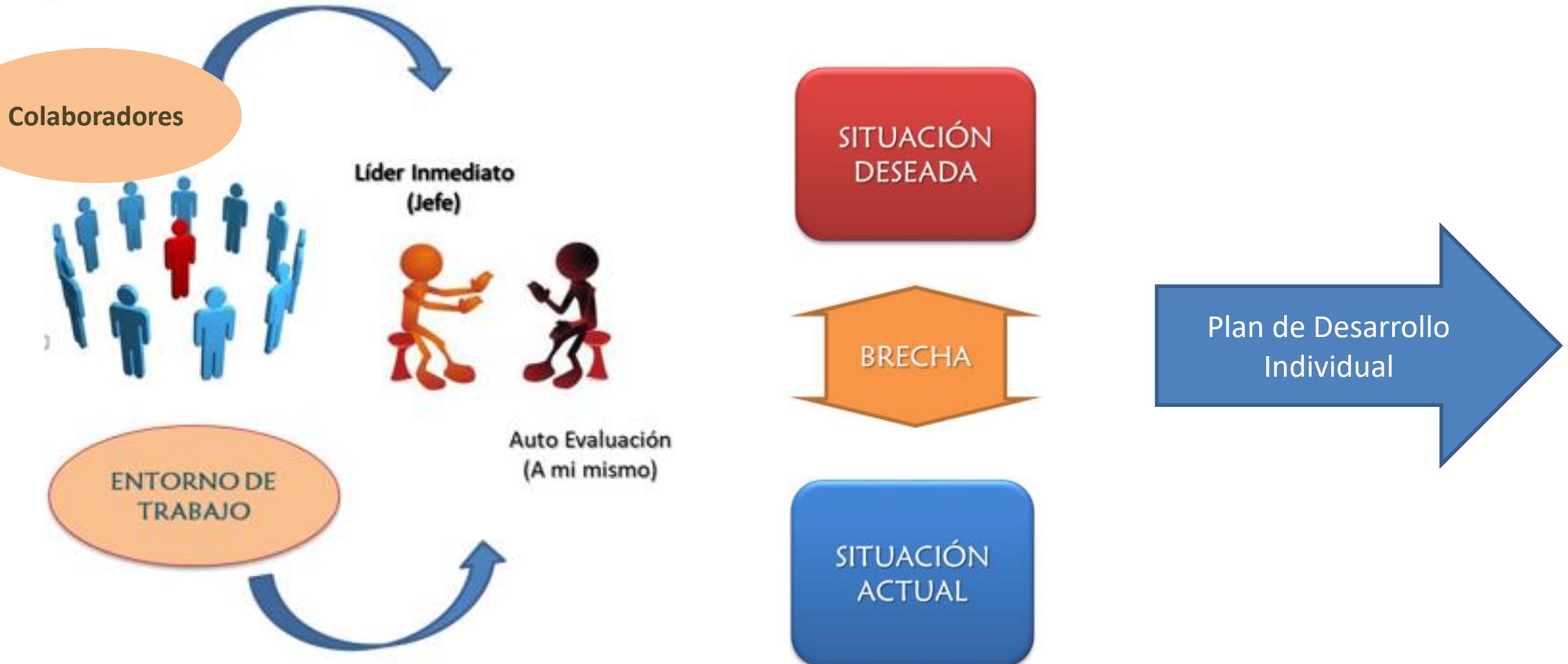
Gestión del Desempeño y Desarrollo de Competencias

Oportunidad de Mejora

Gestión del Desempeño y Desarrollo de Competencias Proyecto

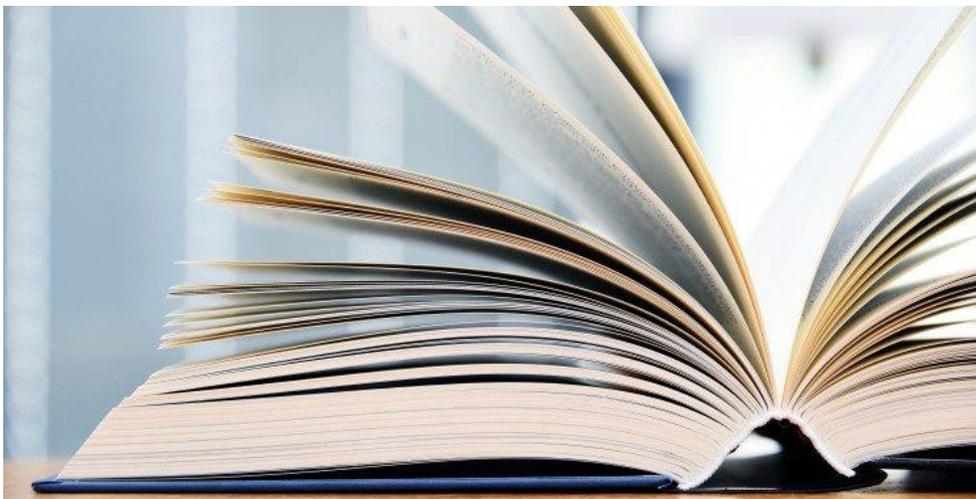
Diseñar, asesorar, capacitar y apoyar la implementación en organismos públicos de las políticas, procesos y herramientas de gestión humana basados en competencias laborales y orientadas a resultados de valor público, para su aplicación en procesos de gestión del desempeño, evaluación, formación y certificación de competencias.

Nuevo modelo de Gestión del desempeño



Diccionario de competencias transversales

Aplica a todas las ocupaciones



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

| Apoyos a la Implantación



- Software: Confidencialidad, información oportuna e integrada.
- Normativa

Fortalecimiento de las áreas de GH

- Formación
 - Junio - Setiembre
- Piloto – Entrenamiento
 - Setiembre – Marzo
- Acompañamiento –
Elaboración de un plan de
implementación 2023
 - Diciembre - Agosto



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por los Incisos.

Proceso de Formación Unidades de GH

16 EDICIONES DEL MÓDULO BÁSICO:
para todos los integrantes de las
unidades de GH.

3 jornadas de formación
apoyo virtual – Junio a Agosto



233

INTEGRANTES DE LAS UNIDADES DE
GH Y REFERENTES.

61% de la plantilla

8 EDICIÓN DEL CURSO EN
MINISTERIOS: Acercamiento a los
conceptos básicos.

1 o 2 jornadas de formación – Setiembre



69

INTEGRANTES DE LAS
UNIDADES DE GH

Pendientes de las instancias
anteriores que participarán de la
piloto.

Formación Unidades de GH



- Módulo para líderes – el rol del líder dentro del proceso de gestión del desempeño. En Proceso.
- 9 hrs. Presencial

Piloto - Entrenamiento

- Retroalimentación – Setiembre/Octubre
 - Entrevistas de acuerdos (Brecha y Plan de desarrollo) – Octubre/Noviembre
 - Ejecución del Plan de desarrollo – Diciembre/Marzo
- Informes semanales con estado de situación
 - Visitas a los ministerios para apoyar
 - Comunicación y seguimientos de consultas

| Acompañamiento en la Implementación

- Elaboración de un plan de implantación 2023, con seguimiento.
- Apoyo en la formación – Generalización curso virtual y talleres con líderes presenciales



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

