

## Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva 2014

### User Information

<b>Name:</b>	Anonymous	<b>Email:</b>	N/A
<b>Location:</b>	N/A	<b>Company:</b>	N/A
<b>Position:</b>	N/A	<b>IP Address:</b>	190.0.157.110
<b>Started:</b>	07/28/2014 10:44 AM	<b>Completed:</b>	07/31/2014 11:02 AM
<b>Time Spent:</b>	3 days, 72 hours, 4339 minutes, 260333 seconds, 260333000 milliseconds	<b>Custom 1:</b>	N/A
<b>Custom 2:</b>	N/A	<b>Custom 3:</b>	N/A

Estado Miembro Postulante

Uruguay

Institución Pública Postulante

Oficina Nacional del Servicio Civil

Nombre de la experiencia innovadora

URUGUAY CONCURSA

Precise el tiempo de implementación de la política pública postulada

Mas de tres años

Categoría a la que postula

Innovación en el Gobierno Abierto y Acceso a la Información (participación, colaboración y transparencia en la gestión pública)

II. Breve presentación / Sumilla de la Experiencia Innovadora En este apartado, se requiere hacer una presentación resumida de la Experiencia Innovadora (200 palabras como máximo)

Se trata de un sistema transparente, abierto, profesional y con igualdad de posibilidades para todos los ciudadanos donde se destacan los siguientes aspectos: simplificación de las modalidades o vínculos contractuales; tribunales capacitados con certificación de al menos dos de sus tres miembros, participación en el tribunal de un funcionario del Servicio Civil, participación gremial como veedores del proceso; racionalización del diseño de perfiles y bases de concurso y en forma especial la debida publicidad de los llamados de manera centralizada en un Portal WEB, reafirmando así la idea central del proyecto, garantizar la transparencia de los procesos. La presente experiencia permite a los participantes la registración, postulación y el seguimiento de todo el proceso. En el mismo sistema aparecen publicadas las Resoluciones Ministeriales que disponen las convocatorias, las bases, los perfiles, la totalidad de las actas labradas por el tribunal de concurso que da cuenta de su avance y todos los documentos de importancia para el proceso de selección.

Toda la actuación sustentada en la normativa vigente (Leyes y Decretos) que racionalizaron las

modalidades contractuales, establecieron sus características y los requisitos, y un moderno manual de reclutamiento y selección diseñado como instrumento de consulta para todos los actores del proceso.

### III. Información Institucional

Nombre  
de la  
entidad  
Postulante

**Oficina Nacional de Servicio Civil**

Dirección

**Plaza Independencia 710 piso 3**

Teléfono

**+598 2 150 interno 3133**

Fax

-

Página  
web

**[www.onsc.gub.uy](http://www.onsc.gub.uy) – [www.uruguayconcurso.gub.uy](http://www.uruguayconcurso.gub.uy)**

Nivel Administrativo de la entidad

Nivel nacional

Naturaleza administrativa

Otro

¿Cuál fue el problema que se buscó solucionar?. (No más de 300 palabras).

La situación anterior a la implantación del proyecto Uruguay Concurso era la siguiente: Los procesos anteriores, al momento de ser validados por la Oficina Nacional del Servicio Civil y por la Contaduría General de la Nación contenían muchas veces nulidades que hacían insalvables los procesos.

Cada Inciso realizaba los concursos para el ingreso de personal en forma aislada e independiente, esgrimiendo criterios disímiles para evaluar a los postulantes. Las convocatorias se publicaban por distintos medios, no siempre asegurándose la más amplia difusión. El postulante no tenía forma de seguir el proceso desde la web, atentando esto contra la transparencia de los mismos.

¿En qué consiste la experiencia innovadora?. (No más de 300 palabras).

Se trata de un sistema transparente, abierto, profesional y con igualdad de posibilidades para todos los ciudadanos donde se destacan los siguientes aspectos: simplificación de las modalidades o vínculos contractuales; tribunales capacitados con certificación de al menos dos de sus tres miembros, participación en el tribunal de un funcionario del Servicio Civil, participación gremial como veedores del proceso; racionalización del diseño de perfiles y bases de concurso y en forma especial la debida publicidad de los llamados de manera centralizada en un Portal WEB, reafirmando así la idea central del proyecto, garantizar la transparencia de los procesos. La presente experiencia permite a los participantes la registración, postulación y el seguimiento de todo el proceso. En el mismo sistema aparecen publicadas las Resoluciones Ministeriales que disponen las convocatorias, las bases, los perfiles, la totalidad de las actas labradas por el tribunal de concurso que da cuenta de su avance y todos los documentos de importancia para el proceso de selección.

¿Quién ideó la experiencia postulante?. (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Informe de

consultoría - Propuesta política - Funcionarios de la misma entidad - Otro

Ante la problemática relatada en el punto 1, fue decisión del Gobierno crear un grupo de Fortalecimiento Institucional, el que estableció una propuesta con tres ejes temáticos, a saber: El ingreso democrático al Estado, La simplificación de vínculos de carácter personal con el Estado y un Nuevo Estatuto del Funcionario Público.

A partir de esto se asignó legalmente a la Oficina Nacional del Servicio Civil los cometidos de: Instrumentar y Administrar un Sistema de Reclutamiento y Selección de los Recursos Humanos en el ámbito de la Administración Central.

Diseñar, definir y regular las políticas de administración de Recursos Humanos.

Redacción de un Manual de Reclutamiento y Selección.

Reformulación de todo el Proceso de Reclutamiento y Selección.

Para abordar estos cometidos se tomó el criterio de "ventanilla única", logrando así unificar criterios en cuanto a la forma y contenido de las bases del llamado, concentrando en el Portal web la publicación de las bases y permitiendo a la población en general, no solo a los concursantes, ver todas las actuaciones que realiza el tribunal, manteniendo el anonimato de los postulantes, puesto que se les asigna a cada uno un número de postulación.

Describa los elementos que hacen que su experiencia en gestión pública sea innovadora. (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Viabiliza poblaciones no atendidas - Primera vez que una administración pública se ocupa del tema - Cuenta con un inédito apoyo del sector privado - Involucra en la gestión, por primera vez, a los ciudadanos

La innovación viene por dos vertientes:

Una el uso de las TICs, que facilitan a los ciudadanos el acceso a los llamados sin importar el lugar donde se encuentren y salven las dificultades geográficas o económicas que pudieran existir para el conocimiento e inscripción en los llamados. La propia Oficina Nacional del Servicio Civil ha realizados acuerdos con el Ministerio de Educación y Cultura para que desde las computadoras ubicadas en los Centros de Atención Ciudadana y los Centros MEC de todo el País se pueda acceder al Portal web y se brinde asesoramiento y asistencia a quienes se pretendan inscribir. Además al portal se puede ingresar desde las "ceibalitas". Corresponde explicar en esta instancia, que se denomina "Plan Ceibal" al proyecto iniciado en el anterior período de gobierno, 2005-2010, por el cual se le entrega a cada estudiante de primaria y primer ciclo de secundaria un PC.

La otra, un Sistema unificado en cuanto a criterios de selección, amplia publicidad tanto de los llamados como de todas las instancias posteriores, lo que constituye la mayor garantía ciudadana.

Existieron algunos antecedentes de la experiencia innovadora?. En la misma entidad u otras que se conozcan? (No más de 300 palabras)

En el inicio del Proyecto, se indagaron algunas experiencias internacionales en relación al reclutamiento y selección de "talento humano" en el Estado, principalmente el caso español.

Población beneficiaria y/u objetivo: Precise datos cualitativos (quiénes) y cuantitativos (cuántos - directos e indirectos). De no ser determinable por favor precise la forma en la que se benefician los ciudadanos (No más de 300 palabras).

A más de tres años de estar operativo el Sistema - a julio de 2014 - las postulaciones llegaban a 377.829 (los registrados se pueden postular a más de un llamando).

Se han publicitado desde enero de 2011 a la fecha a través del Portal un total de 1358 concursos, para un total de 7491 puestos de trabajo y para todas las modalidades definidas. Debe considerarse que la población total del Uruguay es de 3.251.526 de acuerdo al Censo 2012.

Creemos que el hecho objetivo de que hubieran más de 377.829 postulaciones que superan el del 10 por ciento de la población total del país hubiera participado de los concursos realizados demuestra el alcance y la aceptación que tuvo el modelo del Portal Uruguay Concursa. Lo teórico en lo relativo al proceso se vio reflejado en el Sistema Informático que se desarrolló, como herramienta específica y "de medida" para la oportunidad del proyecto.

Explique, ¿cómo se beneficia a los ciudadanos? . (No más de 300 palabras) Por ejemplo: - Menores tiempo de espera - Reducción de costos de trámites - Mejora de condiciones de vida de ciudadanos en diferentes dimensiones

La centralización de la información en un único portal, la transparencia de los procesos, los

criterios estandarizados, el profesionalismo de los integrantes del tribunal, la facilidad técnica para el registro y la postulación, hace que el ciudadano cuente con las mismas posibilidades en función de sus competencias, para postularse sin importar el lugar geográfico donde se encuentre pudiendo hacerlo (incluso desde el exterior) a través del Portal WEB.

Uruguay Concurza brinda a los potenciales postulantes la información pertinente, con un sistema de fácil acceso y a su vez permite a la ciudadanía en general, con solo ingresar al Portal o a través de un "Call Center" ejercer su derecho a estar informada.

¿Cuenta con indicadores cualitativos y cuantitativos que así lo demuestren? Especifique por favor. (No más de 300 palabras).

Los indicadores con los que se cuentan, son los que el propio sistema arroja, tomando variables como por ejemplo: cantidad de personas registradas, postulantes por llamado, ingresos al portal, variables territoriales, por género, por edades, por períodos, etc.  
Se encuentran disponibles si se entiende pertinente.

Algunos ejemplo de ellos son:

Cuadro I – Total de Concursos Gestionados

Cuadro II – Evolución de los tiempos de Gestión

Cuadro III – Concursos – N° de puestos – N° de Postulantes

¿Porqué su experiencia innovadora es susceptible de ser replicada por otras entidades? Explique (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Adaptable a instituciones de diferente dimensión - No requiere de mucho presupuesto - Fácil manejo de posibles conflictos sociales al tratarse de una iniciativa demandada y de uso común - No requiere de mucho personal - Capacitación del personal es sencilla, etc.

Asesores de este Proyecto, fueron consultados por Técnicos de Argentina, Paraguay y Brasil.

A la fecha en el Portal WEB de Uruguay Concurza se publican todos los llamados de la Administración Pública, por ser un sistema centralizado en este aspecto. En cuanto al Proceso de Reclutamiento y Selección solo comprende los llamados de la Administración Central, pero se podría extender a la Administración Pública sin mayores adecuaciones desde el punto de vista informático o profesional, debiendo para este fin aprobarse normativa al respecto si fuere necesario.

¿Qué elementos centrales deberían ser considerados antes que la experiencia innovadora sea replicada en otras entidades? Explique. (No más de 300 palabras).

Fuerte respaldo político, un claro marco jurídico y una intensiva y extensa red tecnológica que permita el respaldo técnico para el acceso a las prestaciones.

¿Cuáles fueron los plazos que se consideraron desde el inicio de la política pública. Se cumplieron?. (No más de 300 palabras).

La normativa que habilitó la creación de la Unidad Uruguay Concurza (Ley de Presupuesto Nacional) data de Diciembre de 2010 y el 1° de Abril del 2011 se publicó el primer llamado a concurso por este Sistema de Reclutamiento y Selección por intermedio del Portal WEB de Uruguay Concurza. Si bien la normativa no estableció un plazo determinado, se procuró la mayor celeridad en la implantación del proceso.

A su vez no tiene plazos por que la competencia atribuida a la Oficina Nacional de Servicio Civil es definitiva.

La presente experiencia se definió como una política permanente de la ONSC no obstante lo cual existieron plazos para la concreción de diferentes objetivos:

1) Para la licitación pública por la cual se adquirió el sistema Informático, se estableció un plazo el cual se cumplió a cabalidad. Esta insumió 4 meses desde diciembre de 2010 a marzo de 2011 y el Portal WEB se puso en funcionamiento el 1° de abril de 2011.

2) A su vez para el desarrollo del manual o instructivo para la Administración Central, como para la capacitación del personal involucrado, se establecieron plazos que se cumplieron.

No obstante e ha capacitado de forma permanente a los actores del proceso, superando las 700 personas que tendrían directa participación en los procesos de selección. El manual de Reclutamiento y Selección se realizó en 6 meses.

3) El Servicio Civil definió asimismo como política permanente abatir los plazos de demora de los concursos que debía efectuar Uruguay Concurza.

En un gráfico anexo se demuestra los tiempos y en qué medida se redujo la demora en la actividad de selección de personal.

En consecuencia la eficacia del proceso macro estuvo dado por la posibilidad de efectuar selecciones con la mayor rigurosidad técnica, en el menor tiempo posible, sin disminuir las garantías del debido proceso.

¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? Precise por favor en datos cuantitativos y cualitativos?. (No más de 300 palabras).

A más de tres años de estar operativo el Sistema – a julio de 2014- las postulaciones llegaban a 377.829 (los registrados se pueden postular a más de un llamando). Se han publicitado desde enero de 2011 a la fecha a través del Portal un total de 1358 concursos, para un total de 7491 puestos de trabajo y para todas las modalidades definidas. Debe considerarse que la población total del Uruguay es de 3.251.526 de acuerdo al Censo 2012

¿Cuál fue el medio de evaluación de la política pública innovadora?. (No más de 300 palabras).

Se efectuaron evaluaciones internas y externas.

Las externas estuvieron dadas por una consultora que midió el clima laboral y efectuó recomendaciones a los efectos de garantizar el desarrollo de los procesos y la confirmación de los liderazgos.

A su vez las políticas del Servicio Civil en tanto órgano del Poder Ejecutivo, estuvieron consideradas en cada instancia presupuestal por el Parlamento de la República en régimen de comisión de Hacienda integrada con presupuesto. En la referida comisión del parlamento se brindó un informe anual de las actividades realizadas por el Servicio Civil siendo elogiadas las políticas implantadas.

Si pudiera dar una opinión sobre los resultados obtenidos a través de la experiencia innovadora. ¿Diría usted que los resultados alcanzados han sido de mayor, regular o menor impacto?. Explique. (No más de 300 palabras).

Tomando en cuenta datos objetivos se considera que el impacto ha sido mayor. Entendemos que el impacto es mayor en la medida de que involucra a todo el Poder Ejecutivo en sus políticas de mejora en la selección de los recursos humanos que conformarán el nuevo servidor público. El referido proyecto Uruguay Concurso se ha consolidado en la estructura orgánica de Servicio Civil pasando a integrar la actividad del Área Reclutamiento y Selección.

¿En qué medida se solucionó el problema público inicial?. Explique. (No más de 300 palabras)

Si bien el proyecto es perfectible, y se está continuamente evaluando y mejorando, se puede decir que está cumpliendo con la finalidad para la que se creó.

Hoy se cuenta con un sistema que ofrece amplias garantías tanto desde el punto de vista jurídico como informático, transparente tanto para los usuarios como para el público en general, permitiendo a todos los ciudadanos un mejor control de la cosa pública, que garantiza la publicidad de los llamados a través de un único Portal web así como la accesibilidad desde cualquier punto de la República.

e. Eficiencia.- Se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados. Precise la siguiente información: (No más de 300 palabras) Presupuesto general de toda la entidad / Presupuesto de la política pública innovadora postulante. Se ejecutó todo el Presupuesto?

En Uruguay, se confecciona y aprueba por Ley al inicio de cada periodo de gobierno, el Presupuesto Nacional, que detalla los ingresos, egresos y las fuentes de financiamiento para todo el periodo de gobierno, sin perjuicio de que año a año existen leyes de Rendición de Cuentas, tendientes a ajustar la situación presupuestal de acuerdo a los requerimientos que pudieran suceder.

La normativa que crea el Sistema de Reclutamiento y Selección de los Recursos Humanos,

Uruguay Concurra, fue aprobada dentro de la ley de Presupuesto Nacional para el quinquenio 2010-2015.

A la fecha y desde su creación, la Unidad Uruguay Concurra totaliza un presupuesto de \$35.195.426 (pesos uruguayos treinta y cinco millones ciento noventa y cinco mil cuatrocientos veintiséis) (aproximadamente un millón quinientos treinta mil doscientos treinta y cinco dólares americanos cotización al 28 de julio de 2014) lo que significa un 19,78 % del total del presupuesto asignado a la Unidad Ejecutora de la Presidencia de la República, Oficina Nacional del Servicio Civil.

Número de personas de la entidad / número de personas involucradas en la experiencia postulante. (No más de 300 palabras)

En cuanto a los Recursos Humanos, se contó con personal de la propia Oficina Nacional del Servicio Civil capacitado en la materia, a los que en forma progresiva, incluso a través del propio Sistema se fueron incorporando técnicos y profesionales, llegando a contar con 35 funcionarios especializados y un entorno de 30 profesionales de Recursos Humanos contratados para fortalecer los concursos efectuados.

Se requirió del concurso de todas las oficinas de RRHH de los incisos y de varios actores políticos, por ejemplo Ministros de Estado, dado que la iniciativa para el inicio del proceso nace en el Inciso que tiene la necesidad de contratar personal para el cumplimiento de sus cometidos.

La eficiencia también estuvo dada porque la dotación permanente de Uruguay Concurra fue de 35 personas y se atendió a 377.829 postulaciones en todo el proceso desde el reclutamiento, la selección, gestión del sistema y procesos de control jurídico, de oportunidad, mérito y legalidad.

Si pudiera dar una opinión sobre el costo beneficio de la aplicación de la experiencia innovadora. ¿Diría usted que es positiva, negativa o neutral?. (No más de 300 palabras)

El costo beneficio estuvo dado por un costo que implicó la implantación y desarrollo de nuevos procesos burocráticos que significaron la erogación del casi 20% del presupuesto total de Servicio Civil. El beneficio que se generó como consecuencia de la inversión estuvo dado por la democratización de todos los procesos de concurso de la Administración Central, en la medida que la mayor participación ciudadana, garantizando con su involucramiento la mayor transparencia de la gestión pública por esta razón se considera que es absolutamente positiva.

¿Qué dificultades encontró en el proceso de implementación de la experiencia innovadora y qué hicieron para superarlas? Precise por favor (No más de 300 palabras):- Dificultades presupuestales - Dificultades políticas - Dificultades sociales - Otras

Como todo proceso innovador provocó ciertas resistencias a nivel de mandos medios, las que fueron cediendo cuando desde el propio sistema se capacitó personal de los Incisos, haciéndoles partícipes del proceso innovador. Si algún obstáculo permanecía, el mismo cedió cuando el resultado de los llamados colmó las expectativas generadas.

f. Complejidad del problema que soluciona.- Hace alusión a la complejidad del problema y de la solución que desde la administración pública se puede dar. En ese sentido, son más valorados las experiencias que tienen que ver con el manejo central de la administración pública, involucran a mayor población, administración de problemas en múltiples niveles de gobierno y mancomunidades, etc. Precise la siguiente información: ¿Porqué su experiencia es compleja? Explique (No más de 300 palabras). Por ejemplo: -Involucra poblaciones disímiles y grandes - Involucra distintos niveles administrativos - Escasez de recursos - Hubo un esfuerzo adicional para concertar con diferentes actores para implementar la experiencia ¿Con quiénes fue necesario coordinar? - Hubo un contexto superlativamente hostil para el trabajo de las entidades públicas - Otros.

Es compleja porque:

- Logró la aprobación de normas legislativas que atribuyeran competencias.
- Implicó la mejora y desarrollo de procesos que integraran la planificación de los recursos humanos a nivel de cada Ministerio, la mejora de sus procesos internos y la adaptación al proceso que se implantaba.
- Determinó la capacitación de funcionarios de distinto nivel y de diferentes dependencias del Poder Ejecutivo.
- Requirió de políticas complejas para vencer las resistencias normales a

cualquier cambio.

- Se necesitó mejorar la infraestructura de toda la Administración Central en materia informática y en particular los soportes y respaldos con que debía contar la ONSC.
- Se requirió la adaptación de los procesos que involucran a los diferentes Organismos (Órgano de Contralor Presupuestal – Contaduría General de la Nación)
- A su vez también se requirió la coordinación que implicó participar en los concursos de todo el Poder Ejecutivo (Presidencia de la República más Ministerios)

g. Sustentabilidad de la experiencia.- Implica el nivel de “enraizamiento” de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, a cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y funcionarios(as) gubernamentales, etc. Precise la siguiente información. (No más de 300 palabras):

- Tiempo de implementación de la experiencia innovadora - Número de administraciones que la han desarrollado - Número de años con Presupuesto asegurado (precisar horizontes presupuestales 1, 5, 10 años) - Origen del presupuesto: público o privado? - Reconocimiento legal de la experiencia que la haga obligatoria en el tiempo - Otros

El proyecto Uruguay Concurra lleva más de 3 años desarrollándose.

Ha sido iniciado en la actual Administración de Gobierno, y si bien han habido cambios a nivel de conducción de la Oficina Nacional de Servicio Civil, los mismos no han afectado la implementación del programa.

Existe presupuesto para mantener la implementación de la experiencia innovadora. No obstante en nuestro país el Presupuesto Nacional es aprobado por ley, quinquenalmente, al inicio de cada periodo de gobierno, y los gastos no pueden comprometerse más allá del mencionado periodo. Debe tenerse en cuenta que la competencia fue atribuida por ley a la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Existe regulación de la experiencia que formalizó y ha hecho obligatorio el proceso.

Entre las normas legales que sustentan el proyecto podemos citar a las Leyes Nº 15.757 de 15 de julio de 1985, por la que se legisla sobre el Servicio Civil (Competencias), los artículos 17 y 18 de la Ley Nº 18.172 de 22 de agosto de 2007, artículo 127 de la Ley Nº 18.719 del Presupuesto Nacional (2010-2014) y más recientemente la Ley Nº 19.121, de 20 de agosto de 2013 (Estatuto del Funcionario Público).

Además de los decretos que reglamentan los diversos regímenes contractuales, el Decreto Reglamentario del Poder Ejecutivo Nº 223/013 del 1/8/013 que reglamenta el proceso de Reclutamiento y Selección.

h. Perspectiva de Género.- Implica determinar como la iniciativa sometida a concurso impacta de forma diferenciada en hombres y mujeres y cómo las administraciones públicas han adaptado sus procesos internos en la planificación, implementación, evaluación y monitoreo para atender esta realidad. Por favor, precise la siguiente información: ¿Al momento de diseñar y planificar la política pública se tomó en cuenta la realidad de de mujeres y hombres y se consideró que esta podría impactarlos de forma diferenciada?. (No más de 300 palabras).

Siguiendo las recomendaciones generalmente aceptadas en materia de políticas de género, si bien en nuestro ordenamiento jurídico no existe impedimento alguno que discrimine el ingreso a la función pública, desde la página o Portal Web se exhortaba por intermedio de las bases de cada concurso a participar a todas las personas sin discriminación de género y/o generaciones. Debido al interés de la oficina por considerar la variable genero de las personas registradas en el Portal Web se comprobó que las mujeres alcanzan al 63% de mujeres y los hombres el 37%.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres en su administración e implementación? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras)

En forma puntual el proyecto es gerenciado por un hombre, el Dr. Ariel Sánchez y la subdirección de la unidad y todas las jefaturas (mandos medios) de UC fueron y son ocupadas por mujeres. El proyecto UC estuvo integrado por un 80% de mujeres y un 20% de hombres.

¿Los cargos directivos son ocupados por hombres y mujeres? ¿Existió algún mecanismo de selección específico como cuotas? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

Corresponde indicar que el proyecto descrito apunta en su amplia mayoría a los niveles de ingreso en las estructuras administrativas. En tal sentido a todos los cargos de niveles jerárquicos de las estructuras se asciende por medio de concursos que garantizan la carrera administrativa, esto está dado además por normas constitucionales que determinan la carrera

funcional.

A su vez en lo que tiene referencia con el proyecto en sí, al comienzo de la gestión la dirección de la oficina era ejercida por una mujer la Dra. Elena Tejera, la que ocupa actualmente el cargo de subdirectora. En forma puntual el proyecto es gerenciado por un hombre, el Dr. Ariel Sánchez y la subdirección de la unidad y todas las jefaturas (mandos medios) de UC fueron y son ocupadas por mujeres.

El proyecto UC estuvo integrado por un 80% de mujeres y un 20% de hombres.

¿La iniciativa cuenta con una estrategias explícita/institucionalizada de acción afirmativa o discriminación positiva con los beneficiarios atendiendo las diferencias de género? Por ejemplo servicios diferenciados, horarios especiales para madres de familia, entre otros. Explique cuáles por favor.( No más de 300 palabras).

Los beneficios sociales, por ejemplo licencia por gravidez, licencia por maternidad/paternidad, medio horario por lactancia durante 12 meses, sala de lactancia, día obligatorio por exámenes ginecológicos, están otorgados a nivel global y son obligatorias tanto a nivel público o privado.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres entre sus beneficiarios? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

En virtud de lo expuesto no se consideró necesario diferenciar porcentajes entre hombres y mujeres.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres entre sus beneficiarios? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

En virtud de lo expuesto no se consideró necesario diferenciar porcentajes entre hombres y mujeres.

Nombre del  
Representante  
Legal

**Esc. Julio Martínez**

Cargo:

**Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil**

Nombre de la  
persona de  
contacto

**Dr. Walter Ariel Sánchez**

Cargo:

**Jefe de la Unidad Uruguay Conocursa**

Teléfono:

**150 interno 8610**

Dirección  
Electrónica:

**asanchez@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 - 2014 \*

Si