



Cecilia Ortega, representante del Banco Mundial y Conrado Ramos, director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, ayer, en Torre Ejecutiva.

Foto: Vicente Manuel Tort, Presidencia

Dos tercios de los funcionarios públicos están insatisfechos con su salario y una cuarta parte buscó empleo en el sector privado

30 de septiembre de 2021 · Escribe [Mathías da Silva](#) en [Política nacional](#)

🕒 4 minutos de lectura

Se presentó la primera encuesta con opiniones y valoraciones de quienes trabajan en el Estado; se obtuvieron más de 10.000 respuestas y se rompen algunos “mitos” según las autoridades.

Por primera vez se desarrolló en el sector público una encuesta para conocer la opinión de los funcionarios, un proceso que lideró la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) con la asistencia técnica del Banco Mundial, entidad que hizo relevamientos similares en más de 30 países. Entre mayo y junio se envió el cuestionario a unos 40.000 empleados del Estado, con preguntas sobre reclutamiento y selección del personal, ascensos y promociones, conformidad con el salario y la movilidad laboral, entre otros aspectos. Hubo más de 10.000 respuestas y este miércoles se presentaron los resultados. “Uno se arriesga a escuchar cosas que quizás no quiere oír desde el gobierno. Pero tener evidencia sobre los funcionarios públicos sirve para tomar decisiones de políticas públicas. Si no, nos manejamos con supuestos y en base a lo que creemos”, dijo en la presentación de la encuesta el director de la ONSC, Conrado Ramos.

La representante del Banco Mundial en Uruguay, Celia Ortega, destacó que el sector público acapara 20% del empleo total en el país y los salarios de los funcionarios significan 5% del producto interno bruto. Aclaró que estos números están “en línea con países de igual ingreso per cápita”, y agregó que hay “muchos mitos” en torno a los empleados estatales que la encuesta sirvió para “desmitificar”.

El relevamiento abarcó la administración central, los servicios descentralizados y las empresas públicas, con una tasa de respuesta de 29%. Respondieron más mujeres (60% del total) que hombres y surgen otros detalles del público abarcado: la mitad tiene título universitario; 77% trabaja en Montevideo o Canelones (5%); la franja etaria más repetida es entre 30 y 39 años (33% del total); 79% son funcionarios presupuestados; un tercio declaró tener personal a cargo; y 55% dijo trabajar menos de ocho horas diarias —22% menos de siete horas y 33% entre siete y ocho horas—.

Motivación, evaluación y capacitación

Pasando a los resultados obtenidos del cuestionario, en la presentación divulgada se evaluó que “los funcionarios están satisfechos con su trabajo, pero hay evidencia de desmotivación y de dificultades de retención de talento”. Es que 75% dijo estar conforme con la tarea que desempeña, habiendo un 34% que no se siente valorado por su organismo y un 33% que no cree que su trabajo le permite desplegar todo su potencial. A su vez, 25% ha buscado trabajo fuera del sector público y 28% quiere dejar el organismo en el que está en los próximos dos años. Según Ortega, del Banco Mundial, estos datos rompen con “la idea común de que los funcionarios públicos se quieren quedar [donde están]”.

Respecto de los métodos de evaluación dentro de la función pública, 85% de los empleados estatales señaló haber sido evaluado formalmente al menos una vez en los últimos dos años. Sin embargo, menos de la mitad creen que esas evaluaciones de desempeño tengan impacto sobre su salario (36% cree que sí), bonificaciones (38%), posibilidades de ascenso (42%) y formación o desarrollo (43%). Al respecto, Ramos dijo que en general las evaluaciones “se hacen en diez minutos y se pone el máximo” puntaje a los funcionarios, excepto en las empresas públicas que tienen “un camino más avanzado, no sin problemas” en esta área.

También se consultó acerca del ausentismo laboral y 85% respondió que este asunto “ya era un desafío para su organismo antes de la pandemia”. Asimismo, 36% indicó haber recibido alguna capacitación en los últimos dos años y 38% percibe que hay “igualdad de oportunidades en el acceso a la capacitación”.

Salario y ascensos

La presentación de la ONSC subrayó que existe, según las respuestas obtenidas, una “estructura salarial compleja y poco transparente” dentro del Estado. Hay un 32% que se mostró satisfecho con su salario —dos de cada tres no lo están— y sólo 14% entiende que “gana lo mismo que otros empleados con tareas similares en otros organismos”. En esa línea, 53% no cree que los salarios se distribuyen de manera justa en el sector público.

Además, se evaluó que existe un “desarrollo profesional limitado con pocas oportunidades de ascensos y baja movilidad horizontal”. Esto se debe a que 28% de los consultados ve que el proceso de promoción y ascenso en su organismo “es claro y justo”, y 21% confía en que será promovida en el futuro; contra un 52% que cree que el proceso para tener un traslado a otro organismo “no es claro ni transparente”, y un 64% que opina que “sería bueno aumentar la movilidad” a la interna del Estado.

Marcos Larizza, especialista senior en sector público del Banco Mundial, consideró que de acuerdo a los resultados los aspectos salariales y de ascensos son “áreas débiles” para Uruguay. Agregó que “muchos funcionarios” observan que hay “decisiones arbitrarias y desiguales”, y “la mayoría cree que hay que aumentar la flexibilidad” en las condiciones de trabajo.

En la presentación realizada se destacó que hay una “combinación de factores” —como falencias en las compensaciones, evaluaciones del desempeño, capacitaciones y las limitaciones para el desarrollo profesional— que “tienen un fuerte impacto en los niveles de motivación y retención” de los empleados públicos. Frente a esto, Larizza expresó que surge “un desafío de retener a los funcionarios más talentosos”, porque aquellos con mayor nivel de formación ven con buenos ojos “una salida hacia el sector privado”.

“La carrera administrativa está muerta”

Ramos sostuvo respecto del tema salarial, que gran parte de la plantilla del Estado tiene compensaciones extras —que en algunos casos llegan a significar hasta 85% de su remuneración—, lo que genera un sistema “muy complejo”, sin relación entre las tareas y la escala de salarios. Explicó que la ONSC comenzó un mapeo de las ocupaciones a nivel público y procura para 2023 implementar un nuevo régimen en el que se equiparen tareas y retribuciones: “Que un liquidador de sueldos gane lo mismo en el Ministerio de Turismo que en el Ministerio de Industria [en caso de tener iguales responsabilidades]; la ocupación y el grado de responsabilidad deben determinar el salario”.

Sobre este punto, complementó que en el Estado “hay carrera administrativa en la forma, pero en la práctica no; la carrera administrativa está muerta y queremos revivirla”. Entre otros aspectos, se procura establecer concursos para los cargos jerárquicos, algo que hoy no se aplica, y mejorar la movilidad dentro del ámbito público. “La movilidad hoy se da por los pases en comisión, y moverse no es un mérito ni depende de la persona sino que se depende de un político [que convoca al funcionario para una nuevo organismo], de ahí surge la insatisfacción”, dijo el director de la ONSC.

“Todo esto viene de un efecto arrastre desde hace décadas. No es sencillo solucionarlo, y menos en momentos de un apriete fiscal”, indicó el jerarca. Por último, planteó que la encuesta a la plantilla de funcionarios debe volver a realizarse en dos años “para construir series históricas y ver si mejoran” los indicadores.