

Movilidad en la Administración Central

2020-2025

01

**Documento
de trabajo**



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil



Laboratorio y Observatorio
de la Gestión Humana del Estado

Contenido

Resumen Ejecutivo	3
Introducción.....	4
Objetivo.....	5
Metodología	6
Movilidad por tipo y año	7
Movilidad por inciso.....	13
Movilidad por escalafón.....	20
Movilidad por edad y género.....	26
Análisis de los incrementos por compensación especial.....	32
Ascensos en el escalafón M – Servicio Exterior.....	47
Conclusiones.....	51

Resumen Ejecutivo

El estudio de la movilidad en la Administración Central para el período 2020-2025 identifica cuatro tipos de movilidad con relevancia diferenciada. Los ascensos alcanzaron al 9,4% de las funcionarias y los funcionarios presupuestados a junio de 2025, un nivel muy similar al del período 2015-2020 (9,7%), lo que muestra la estabilidad de esta forma de progreso formal.

Sin embargo, el principal motor de movilidad en este período fue el incremento en la compensación especial, que representó el 40,1% de las y los funcionarios y fue la vía más extendida de movilidad.

El cambio de escalafón al amparo del artículo 10 de la Ley 19.355 representó un 3,8% de la plantilla, con fuerte concentración en los escalafones A - Profesional y B - Técnico. Por su parte, los traslados dentro del inciso (artículo 57 de la Ley 19.121) mostraron una caída significativa respecto al quinquenio anterior, llegando apenas al 0,7% frente al 4,1% de 2015-2020.

En conjunto, más de la mitad de las funcionarias y los funcionarios presupuestados (54,1%) presentó algún tipo de movilidad en el período. Este dato revela un sistema en el que conviven diferentes mecanismos de movilidad más allá del ascenso formal.



Introducción

La movilidad laboral puede entenderse como la posibilidad de que las personas trabajadoras cambien de funciones, responsabilidades, oficina o incluso de ubicación geográfica. Se trata de un proceso vinculado al desarrollo humano y organizacional, que repercute tanto en el clima laboral como en la motivación del personal. Para que esta movilidad se produzca de manera efectiva, resulta esencial que las instituciones cuenten con marcos normativos claros y transparentes que faciliten la asunción de nuevos roles, la integración en diferentes equipos de trabajo y, en muchos casos, la mejora en las condiciones de remuneración.

Dentro de este concepto, la movilidad ascendente se asocia a la asunción de cargos de mayor jerarquía o responsabilidad, generalmente acompañados de un ascenso en el grado. Por su parte, la movilidad horizontal supone el cambio de funciones dentro de la misma oficina u organismo, lo que puede implicar tanto un reconocimiento en el cargo como una mejora en las condiciones laborales.

La Carta Iberoamericana de la Función Pública (CLAD, 2003)¹ señala la necesidad de que las estructuras estatales incorporen suficiente flexibilidad para favorecer la movilidad funcional y geográfica de las personas, tanto por razones de interés personal como institucional. Asimismo, destaca que el reconocimiento de la trayectoria y la capacitación profesional debe reflejarse en la asignación de tareas de mayor dificultad y responsabilidad.

En este sentido, los sistemas de función pública deberían integrar mecanismos que incentiven el desarrollo de competencias, reconozcan el aporte de cada funcionario y, al mismo tiempo, garanticen la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

Este informe constituye el segundo estudio sobre movilidad elaborado por la Oficina Nacional del Servicio Civil, dando continuidad al análisis previo correspondiente al período 2015-2020. Como novedad, en esta edición se incorpora por primera vez un examen específico de la movilidad vinculada a los incrementos en las compensaciones especiales de las funcionarias y los funcionarios.

¹ CLAD (2003) Carta Iberoamericana de la Función Pública.



Objetivo

El presente informe tiene como finalidad analizar los diferentes mecanismos de movilidad de las funcionarias y los funcionarios presupuestados de la Administración Central en el período 2020-2025, considerando su magnitud, distribución y características específicas. Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- ⦿ Medir la incidencia de cuatro tipos de movilidad: ascensos, incremento en la compensación especial, cambios de escalafón (artículo 10 de la Ley 19.355) y traslados dentro del inciso (artículo 57 de la Ley 19.121).
- ⦿ Comparar la magnitud de la movilidad observada en 2020-2025 con la registrada en el período 2015-2020, con el fin de identificar continuidades y variaciones.
- ⦿ Analizar la movilidad según el inciso, destacando las particularidades de cada uno.
- ⦿ Examinar la movilidad por escalafón, según lo establecido en el artículo 10 de la Ley 19.355 en redacción dada por el artículo 19 de la Ley N° 19.996 de 03/11/2021.
- ⦿ Estudiar la movilidad por edad y género.
- ⦿ Generar insumos que contribuyan a la formulación de políticas de gestión de recursos humanos en el sector público, mostrando una visión integral de las movilizaciones laborales en la Administración Central.



Metodología

Fuente de datos: Los datos fueron obtenidos del Sistema de Gestión Humana (SGH 1.0).

Criterio de inclusión: Se consideraron a las funcionarias y a los funcionarios presupuestados al 30/06/2025.

Se excluyen del presente estudio los escalafones L – Policial, K Militar y M – Servicio Exterior por encontrarse excluidos de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013. Se presenta en capítulo aparte la información correspondiente al escalafón M – Servicio Exterior.

Procedimiento: Se comparó los descriptores del cargo (escalafón y grado) y las retribuciones de las funcionarias y los funcionarios presupuestados al 30/06/2025 con los que presentaban a diciembre de cada año en los años 2019 a 2024. Dichas comparaciones se realizaron por inciso, puesto que el ascenso da la posibilidad de movilidad entre unidades ejecutoras.

Para la clasificación de la información se tomaron los siguientes criterios:

Situación	Criterio
Presenta mismo escalafón y grado mayor	Ascenso
Presenta diferente escalafón que requiere mayor calificación ² y grado diferente al de ingreso	Ascenso
Presenta diferente escalafón que requiere menor calificación, pero con mayor salario y grado diferente al de ingreso	Ascenso
Presenta misma unidad ejecutora, escalafón y grado, pero con mayor compensación especial	Movilidad vertical por incremento en la compensación especial
Presenta diferente unidad ejecutora, con igual escalafón y grado	Se considera que es un traslado en el inciso al amparo del artículo 57 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013
Presenta misma unidad ejecutora pero diferente escalafón con grado de ingreso	Se considera que hay cambio de escalafón al amparo del artículo 10 de la Ley 19.355 de 19 de diciembre de 2015

² Por calificación nos referimos a los créditos educativos exigidos por los artículos 29 y siguientes de la Ley 15.809 de 8 de abril de 1986 y modificativas para acceder a cada escalafón.

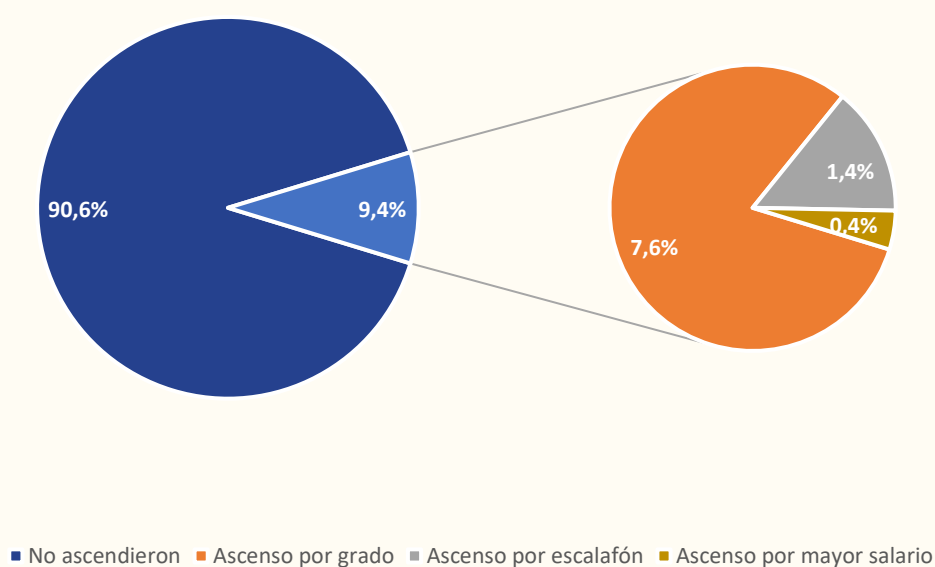


Movilidad por tipo y año

Entre 2020 y 2025 se registraron 1.503 ascensos en la Administración Central, lo que equivale al 9,4% de las personas presupuestadas a junio de 2025, una proporción muy similar a la del quinquenio 2015-2020 (9,7%).

De ese total, 1.219 correspondieron a ascensos dentro del mismo escalafón hacia grados superiores; 218 implicaron el pasaje a un escalafón de mayor calificación; y 66 se produjeron hacia un escalafón de menor calificación, pero con mejor remuneración. Estas cifras representan, respectivamente, el 7,6%, 1,4% y 0,4% del total de funcionarias y funcionarios presupuestados a junio de 2025.

>> Gráfico 1. Tipos de ascenso



Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



Por otra parte, resulta interesante analizar si los ascensos se producen con cambio de unidad ejecutora o las funcionarias y los funcionarios tienden a permanecer en la misma. En el período estudiado, 157 personas ascendieron a una diferente unidad ejecutora. Esto significa que el 90% del total de funcionarias y funcionarios presupuestados que ascendió en el período lo hizo a su misma unidad ejecutora. Este porcentaje es el mismo que para el período 2015-2020.

Si se consideran otros tipos de movilidad —como el cobro de una compensación especial más elevada, la rotación entre unidades ejecutoras del inciso al amparo del artículo 57 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013 y el cambio de escalafón previsto en el artículo 10 de la Ley 19.355 de 19 de diciembre de 2015—, en el período analizado se registraron 7.130 movimientos de estas características. Esta cifra equivale al 44,7% de las personas presupuestadas a junio de 2025.



>> Cuadro 1. Tipos de movilidad por año

Tipo de movilidad		2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total	% sobre total funcionarios presupuestados a 06/2025
<i>Ascensos</i>									
Ascenso por grado	Presenta mismo escalafón y grado mayor	291	63	85	294	322	164	1.219	7,6%
Ascenso por escalafón	Presenta diferente escalafón que requiere mayor calificación y grado diferente al de ingreso	17	19	30	48	69	35	218	1,4%
Ascenso por mayor salario	Presenta diferente escalafón que requiere menor calificación, pero con mayor salario y grado diferente al de ingreso	8	1	3	16	12	26	66	0,4%
Total Ascensos		316	83	118	358	403	225	1.503	9,4%
<i>Otra movilidad</i>									
Movilidad por mayor compensación especial	Presenta mismo escalafón, grado y unidad ejecutora, pero con mayor compensación especial	963	668	1013	1547	1443	771	6.405	40,1%
Traslado en el inciso al amparo del art.57 Ley 19.121	Presenta diferente unidad ejecutora, con igual escalafón y grado	21	15	25	22	30	6	119	0,7%
Cambio de escalafón al amparo del art. 10 Ley 19.355	Presenta misma unidad ejecutora, diferente escalafón que requiere mayor calificación y grado de ingreso	79	111	97	88	163	68	606	3,8%
Total otra movilidad		1.063	794	1.135	1.657	1.636	845	7.130	44,7%
Total movilidad		1.379	877	1.253	2.015	2.039	1.070	8.633	54,1%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Respecto a la movilidad por mayor compensación especial, se produjeron 6.405 casos en el período lo que representa el 40,1% de las personas presupuestadas a junio 2025. Mientras que la rotación en el inciso representa un 0,7% (119) y el cambio de escalafón un 3,8% (606) de las personas presupuestadas a junio 2025.

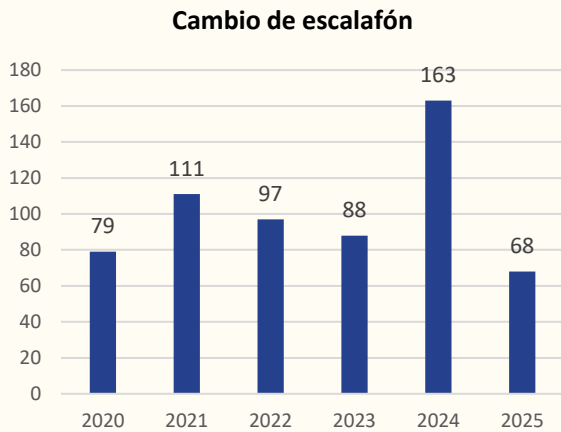
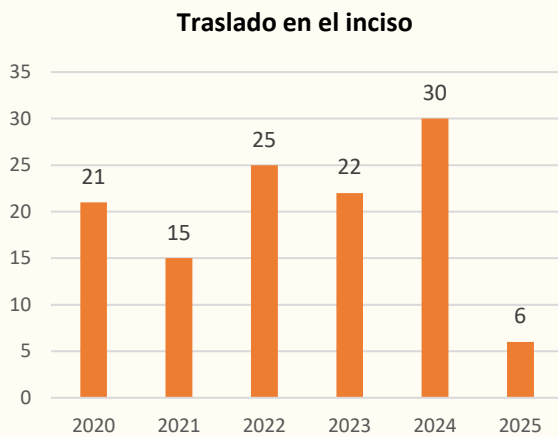
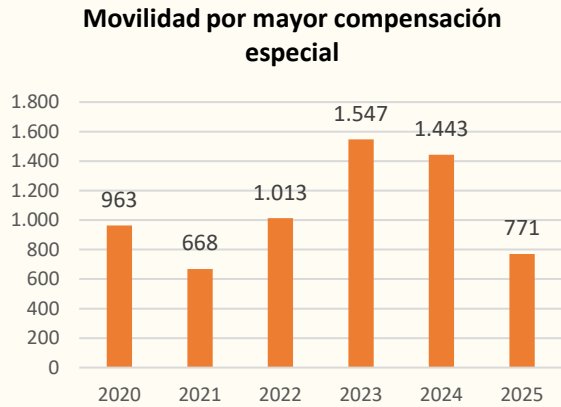
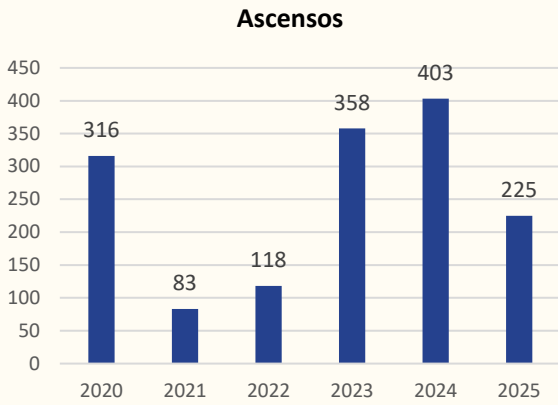
Vemos que, si bien los ascensos constituyen una dimensión relevante de la movilidad, no son el principal mecanismo por el cual las funcionarias y los funcionarios modifican su situación laboral. La movilidad por incremento en la compensación especial, que alcanzó al 40,1%, adquiere un peso mucho mayor en la movilidad funcional.

El año 2024 concentró la mayor cantidad de ascensos, así como los niveles más altos de movilidad por rotación dentro del inciso y por cambio de escalafón. En cambio, 2023 fue el año con mayor número de movimientos vinculados a incrementos en la compensación especial. Por su parte, 2021 se caracterizó por registrar la menor cantidad tanto de ascensos como de otros tipos de movilidad³.

³ Se excluye de este análisis el año 2025 porque la información abarca hasta el mes de junio.



>> **Gráfico 2. Movilidad por año**



Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Nota 2: El año 2025 incluye hasta el mes de junio

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



En el Cuadro 2 se comparan los resultados del presente estudio con los obtenidos en el estudio *Movilidad en la Administración Central. Informe sobre ascensos 2015-2020* (ONSC, 2020). Los ascensos y los cambios de escalafón al amparo del artículo 10 de la Ley 19.355 de 19 de diciembre de 2015 se mantuvieron casi igual, bajando un 0,3% y subiendo un 0,72% respectivamente. Mientras que el traslado en el inciso al amparo del artículo 57 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013 disminuyó en 3,39 puntos porcentuales.

>> Cuadro 2. Comparación 2020-2025 con 2015-2020

Tipo de movilidad	Cantidad 2020-2025	% sobre Total funcionarias/os presupuestados a 06/2025	Cantidad 2015-2020	% sobre total funcionarias/os presupuestados a 07/2020
Ascensos	1.503	9,4%	1.616	9,72%
Traslado en el inciso	119	0,7%	689	4,14%
Cambio de escalafón	606	3,8%	512	3,08%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



Movilidad por inciso

Si observamos la movilidad por inciso encontramos que los ministerios de Industria, Energía y Minería; Transporte y Obras Públicas; y Salud Pública no registraron ascensos, pero sí concentraron los mayores niveles de otras formas de movilidad (75,6%, 88,6% y 74,8% respectivamente). Cabe señalar que estos mismos incisos fueron también los que registraron la menor cantidad de ascensos en el estudio de movilidad correspondiente al período 2015-2020.

>> Cuadro 3. Movilidad por año e inciso

Tipo de movilidad	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total	% sobre total funcionarios presupuestados a 06/2025
Ascensos								
Presidencia de la República	41	5	1	51	45	16	159	17,0%
Ministerio de Defensa Nacional	23	6	11	12	22	75	149	14,5%
Ministerio del Interior	0	21	4	1	21	7	54	3,5%
Ministerio de Economía y Finanzas	180	22	84	179	257	116	838	23,9%
Ministerio de Relaciones Exteriores	1	3	5	9	29	1	48	27,6%
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	28	14	8	0	0	0	50	3,2%
Ministerio de Industria, Energía y Minería	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Ministerio de Turismo	2	0	2	10	3	2	19	13,8%
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Ministerio de Educación y Cultura	0	0	0	60	13	4	77	7,0%
Ministerio de Salud Pública	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	11	11	3	25	12	3	65	11,4%
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial + Ministerio de Ambiente	24	1	0	11	1	1	38	6,3%
Ministerio de Desarrollo Social	6	0	0	0	0	0	6	0,4%
Total Ascensos	316	83	118	358	403	225	1.503	9,4%
Otra movilidad								
Presidencia de la República	49	51	76	92	96	50	414	44,1%
Ministerio de Defensa Nacional	91	20	80	113	88	18	410	39,8%
Ministerio del Interior	105	41	5	2	20	2	175	11,5%
Ministerio de Economía y Finanzas	158	170	94	189	134	198	943	26,9%
Ministerio de Relaciones Exteriores	8	10	12	9	15	22	76	43,7%
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	74	115	226	147	180	106	848	54,7%



Ministerio de Industria, Energía y Minería	45	24	45	31	78	46	269	75,6%
Ministerio de Turismo	14	11	17	20	17	17	96	69,6%
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	325	133	245	566	484	189	1.942	88,6%
Ministerio de Educación y Cultura	62	53	103	97	176	46	537	49,0%
Ministerio de Salud Pública	49	48	64	128	120	89	498	74,8%
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	23	27	61	36	23	15	185	32,5%
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial + Ministerio de Ambiente	28	29	17	154	169	19	416	68,8%
Ministerio de Desarrollo Social	32	62	90	73	36	28	321	19,8%
Total otra movilidad	1.063	794	1.135	1.657	1.636	845	7.130	44,7%
Total movilidad	1.379	877	1.253	2.015	2.039	1.070	8.633	54,1%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

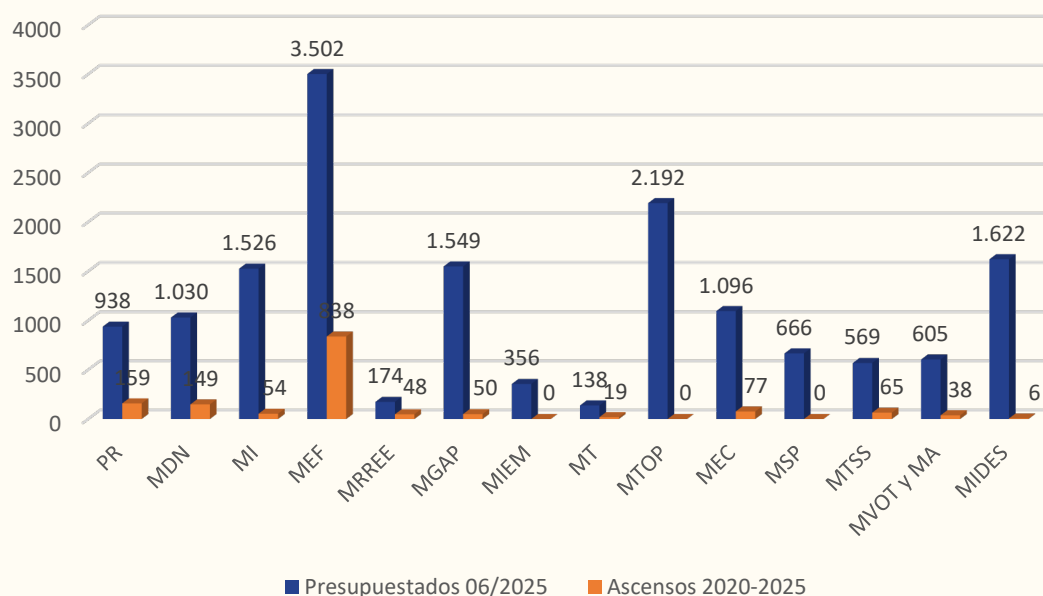
Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Los incisos que presentaron una mayor proporción de ascensos en el período 2020-2025 respecto a sus funcionarias y funcionarios presupuestados a junio 2025 son el Ministerio de Relaciones Exteriores (27,6%)⁴ y el Ministerio de Economía y Finanzas (23,9%). Si bien el MEF se mantuvo casi igual respecto a 2015-2020, el MRREE aumentó su proporción de ascensos en 25,7 puntos porcentuales.

⁴ Se excluye escalafón M – Servicio Exterior



>> **Gráfico 3. Cantidad de funcionarias y funcionarios presupuestados (junio 2025) y ascensos 2020-2025**



Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

En cuanto a la movilidad por mayor compensación especial, los incisos que registraron la mayor proporción respecto a sus funcionarias y funcionarios presupuestados a junio de 2025 fueron precisamente aquellos que no tuvieron ascensos en el período: Ministerio de Transporte y Obras Públicas (80,6%), Ministerio de Industria, Energía y Minería (69,4%) y Ministerio de Salud Pública (68,6%). En contraste, los organismos con menor proporción de este tipo de movilidad fueron el Ministerio del Interior (11,2%), el Ministerio de Desarrollo Social (18,1%) y el Ministerio de Economía y Finanzas (22,6%).



>> Cuadro 4. Movilidad por mayor compensación especial por año e inciso

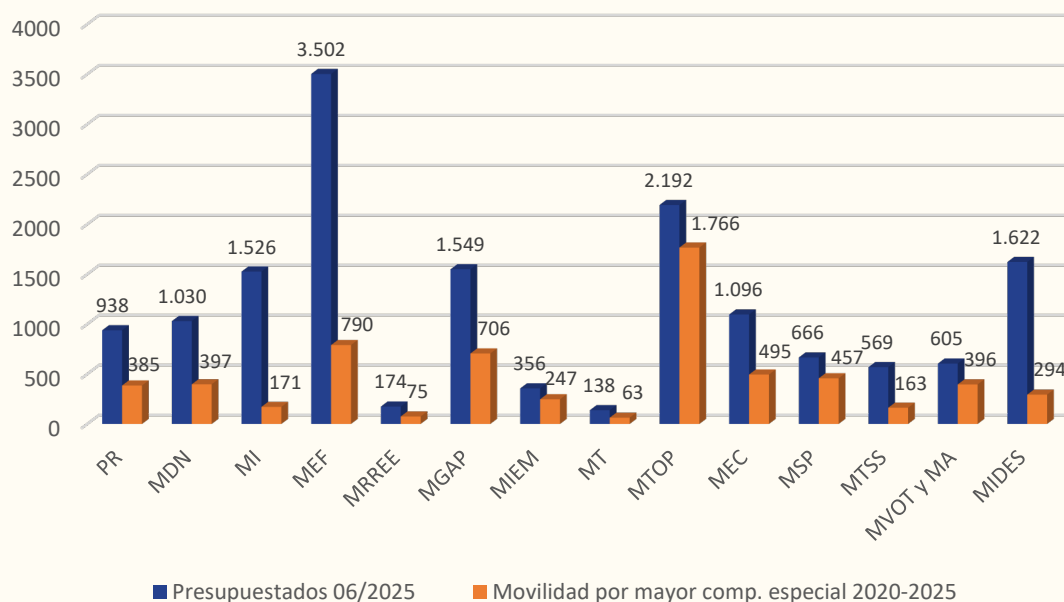
Inciso	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total	% sobre total funcionarias/os presupuestados a 06/2025
Presidencia de la República	34	49	70	88	94	50	385	41,0%
Ministerio de Defensa Nacional	86	19	79	111	84	18	397	38,5%
Ministerio del Interior	104	41	5	1	18	2	171	11,2%
Ministerio de Economía y Finanzas	145	142	77	172	71	183	790	22,6%
Ministerio de Relaciones Exteriores	8	10	12	8	15	22	75	43,1%
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	56	85	200	133	152	80	706	45,6%
Ministerio de Industria, Energía y Minería	43	18	40	28	74	44	247	69,4%
Ministerio de Turismo	8	6	8	19	9	13	63	45,7%
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	313	96	205	525	444	183	1.766	80,6%
Ministerio de Educación y Cultura	53	48	96	85	169	44	495	45,2%
Ministerio de Salud Pública	35	43	63	120	108	88	457	68,6%
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	21	23	53	31	22	13	163	28,6%
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial + Ministerio de Ambiente	28	27	16	153	156	16	396	65,5%
Ministerio de Desarrollo Social	29	61	89	73	27	15	294	18,1%
Total	963	668	1.013	1.547	1.443	771	6.405	40,1%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



>> **Gráfico 4. Cantidad de funcionarias y funcionarios presupuestados (junio 2025) y movilidad por incrementos en la compensación especial 2020-2025**



Nota: Se excluyen escalafones L – Policía, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

El inciso que realizó mayor proporción de traslados en el inciso al amparo del artículo 57 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013 respecto a sus funcionarias y funcionarios presupuestados fue el Ministerio de Turismo con el 4,3%. Fueron 3 los organismos que no aplicaron este tipo de movilidad en el período 2020-2025: el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Industria, Energía y Minería y el Ministerio de Desarrollo Social.



>> Cuadro 5. Movilidad por traslados en el inciso al amparo del artículo 57 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013 por año e inciso

Inciso	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total	% sobre total funcionarias/os presupuestados a 06/2025
Presidencia de la República	1	0	0	0	0	0	1	0,1%
Ministerio de Defensa Nacional	2	0	0	1	0	0	3	0,3%
Ministerio del Interior	1	0	0	1	2	0	4	0,3%
Ministerio de Economía y Finanzas	2	0	3	0	6	0	11	0,3%
Ministerio de Relaciones Exteriores	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	7	0	1	7	6	4	25	1,6%
Ministerio de Industria, Energía y Minería	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Ministerio de Turismo	1	0	2	0	3	0	6	4,3%
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	0	11	17	4	4	0	36	1,6%
Ministerio de Educación y Cultura	1	0	0	6	0	0	7	0,6%
Ministerio de Salud Pública	6	0	0	0	4	0	10	1,5%
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	0	2	2	3	0	1	8	1,4%
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial + Ministerio de Ambiente	0	2	0	0	5	1	7	1,2%
Ministerio de Desarrollo Social	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Total	21	15	25	22	30	6	119	0,7%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

El Ministerio de Turismo fue el que presentó mayor proporción de movilidad por cambio de escalafón al amparo del art. 10 Ley 19.355 en redacción dada por art. 19 Ley 19.996, con el 19,6% respecto a sus funcionarias y funcionarios presupuestados a junio 2025. Le siguen el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (7,6%), el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (6,4%) y el Ministerio de Industria, Energía y Minería (6,2%).



**>> Cuadro 6. Movilidad por cambio de escalafón al amparo del art. 10 Ley 19.355
(modificado por art. 19 de Ley 19.996) por año e inciso**

Inciso	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total	% sobre total funcionarias/os presupuestados a 06/2025
Presidencia de la República	14	2	6	4	2	0	28	3,0%
Ministerio de Defensa Nacional	3	1	1	1	4	0	10	1,0%
Ministerio del Interior	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
Ministerio de Economía y Finanzas	11	28	14	17	57	15	142	4,1%
Ministerio de Relaciones Exteriores	0	0	0	1	0	0	1	0,6%
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	11	30	25	7	22	22	117	7,6%
Ministerio de Industria, Energía y Minería	2	6	5	3	4	2	22	6,2%
Ministerio de Turismo	5	5	7	1	5	4	27	19,6%
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	12	26	23	37	36	6	140	6,4%
Ministerio de Educación y Cultura	8	5	7	6	7	2	35	3,2%
Ministerio de Salud Pública	8	5	1	8	8	1	31	4,7%
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	2	2	6	2	1	1	14	2,5%
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial + Ministerio de Ambiente	0	0	1	1	8	2	12	2,0%
Ministerio de Desarrollo Social	3	1	1	0	9	13	27	1,7%
Total	79	111	97	88	163	68	606	3,8%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

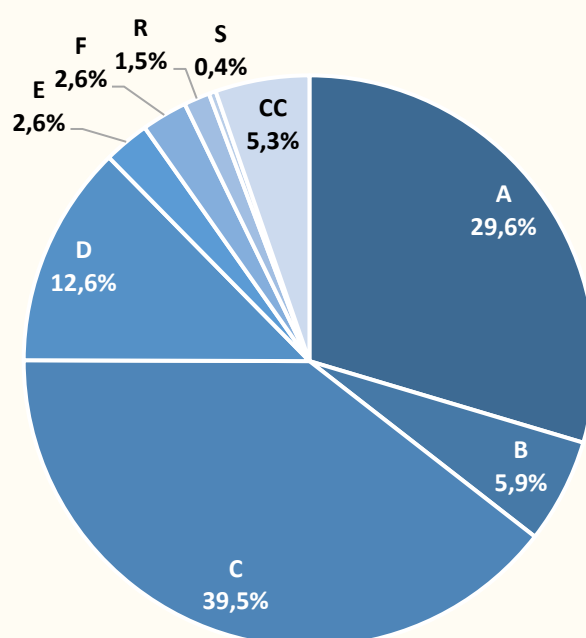
Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



Movilidad por escalafón

En el período 2020-2025, la mayoría de los ascensos se concentró en el escalafón C – Administrativo (39,5%), seguido por el escalafón A – Profesional Universitario (29,6%), el D – Especializado (12,6%), el B – Técnico (5,9%), el E – Oficios (2,6%) y el F – Servicios Auxiliares (2,6%), mientras que el 7,2% correspondió a otros escalafones. En contraste, durante el período 2015-2020 el escalafón A – Profesional Universitario había sido el que concentró la mayor proporción de ascensos (35,2%), seguido por el escalafón C – Administrativo (28,9%).

>> Gráfico 5. Porcentaje de ascensos por escalafón



Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Si se tiene en cuenta el total de funcionarias y funcionarios por cada escalafón, se observa que para el período 2020-2025 fue en el escalafón C – Administrativo en el que se dio el mayor



porcentaje de ascensos (17,7%), seguido por el CC – Fiscalización de Casinos (14,3%) y en tercer lugar se ubica el escalafón F – Servicios Auxiliares (11,6%).

El escalafón con menor cantidad de ascensos por funcionaria/o fue el escalafón S – Penitenciario con 0,5%. En el estudio 2015-2020 este escalafón había sido el segundo con mayor cantidad de ascensos por funcionarias/os.

>> Cuadro 7. Ascensos por escalafón

Escalafón	Cantidad de ascensos	Cantidad de funcionarias/os	% sobre funcionarios	% sobre ascensos
A - Profesional Universitario	445	5.444	8,2%	29,6%
B - Técnico	89	1.297	6,9%	5,9%
C - Administrativo	594	3.356	17,7%	39,5%
D - Especializado	189	2.012	9,4%	12,6%
E - Oficinos	39	1.503	2,6%	2,6%
F - Servicios Auxiliares	39	336	11,6%	2,6%
R - Personal no incluido en escalafones anteriores	22	208	10,6%	1,5%
S - Penitenciario	6	1.207	0,5%	0,4%
CC - Fiscalización (Casinos)	80	561	14,3%	5,3%
Otros	0	39	0,0%	0,0%
Total ascensos	1.503	15.963	9,4%	100,0%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Respecto a los escalafones donde se registró movilidad por aumento de compensaciones especiales en el período 2020-2025, el 33,7% fue al escalafón A – Profesional Universitario, el 32,1% al escalafón C – Administrativo, el 12,4% al escalafón E – Oficinos, el 11,0% al escalafón D – Especializado, el 6% al escalafón B – Técnico y el 4,8% a otros escalafones.

Teniendo en cuenta el total de funcionarias/os por escalafón, es el escalafón C – Administrativo donde se dio mayor movilidad por aumento de compensaciones especiales



(61,3%). Le siguen el escalafón E – Oficios (53,0%), el escalafón F – Servicios Auxiliares (42,9%) y el escalafón A – Profesional Universitario (39,6%).

>> Cuadro 8. Movilidad por mayor compensación especial por escalafón

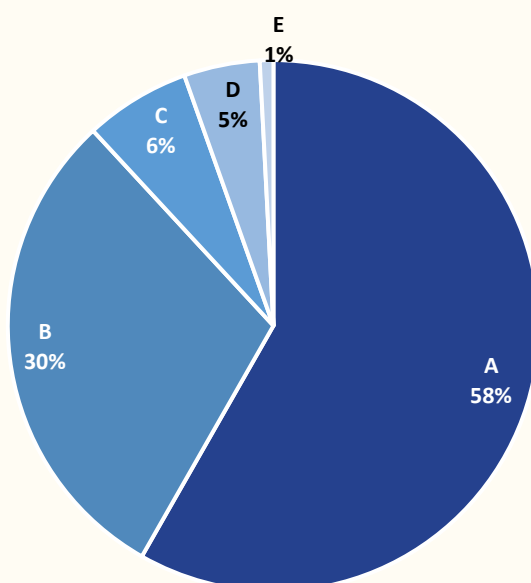
Escalafón	Cantidad de ascensos	Cantidad de funcionarias/os	% sobre funcionarias/os	% sobre ascensos
A - Profesional Universitario	2158	5.444	39,6%	33,7%
B - Técnico	382	1.297	29,5%	6,0%
C - Administrativo	2057	3.356	61,3%	32,1%
D - Especializado	706	2.012	35,1%	11,0%
E - Oficios	796	1.503	53,0%	12,4%
F - Servicios Auxiliares	144	336	42,9%	2,2%
R - Personal no incluido en escalafones anteriores	44	208	21,2%	0,7%
S - Penitenciario	115	1.207	9,5%	1,8%
CC - Fiscalización (Casinos)	0	561	0,0%	0,0%
Otros	3	39	7,7%	0,0%
Total ascensos	6.405	15.963	40,1%	100,0%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

En cuanto a la transformación de cargos al amparo de lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley 19.355 de 19 de diciembre de 2015 en redacción dada por el art. 19 de la Ley 19.996 (cambio de escalafón), que se realizaron en el período 2020-2025 encontramos que el 58% de dichas transformaciones fue hacia el escalafón A – Profesional Universitario, el 30% hacia el escalafón B – Técnico, el 6% hacia el escalafón C – Administrativo, el 5% hacia el escalafón D – Especializado y el 1% hacia el escalafón E – Oficios.



>> Gráfico 6. Cambios de escalafón (art. 10 Ley 19.355 y modif.)

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

La concentración de las transformaciones de cargos en los escalafones A y B pasó del 81% en el período 2015-2020 al 88% en 2020-2025, lo que refleja un aumento en el peso relativo de estos escalafones dentro de este tipo de movilidad.



>> **Cuadro 9. Cambios de escalafón desde escalafón de origen a escalafón de destino**

Inicial	Final					Total
	A	B	C	D	E	
A	x	0	0	0	0	0
B	120	x	0	0	0	120
C	172	119	x	8	0	299
D	59	56	0	x	0	115
E	1	2	15	9	x	27
F	1	4	24	11	5	45
Total	353	181	39	28	5	606

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Nota: Desde el Escalafón L Policial (a excepción del subescalafón Ejecutivo) cambiaron de escalafón 10 funcionarias/os. Al esc. A, seis personas, al B una persona, al C tres personas. La serie de la que provenían eran Policía Administrativo (6), Policía Técnico Profesional (3) y Policía Especializado (1).

La mayor cantidad de cambios de escalafón se produjo desde el escalafón C – Administrativo y desde el B – Técnico al escalafón A – Profesional, con 172 y 120 casos respectivamente. Seguidos del escalafón C – Administrativo al escalafón B – Técnico con 119 transformaciones en el período.

Resulta más frecuente el pasaje a otro escalafón mediante el mecanismo de transformación (606) que del ascenso (284). Y si observamos los ascensos con cambios de escalafón encontramos que: el 31% se produjo hacia el escalafón D – Especializado, el 23% hacia el escalafón A – Profesional Universitario, otro 23% hacia el escalafón C – Administrativo, un 17% hacia el escalafón B – Técnico y el restante 6% ascendió a otros escalafones.



>> Cuadro 10. Ascensos con cambios de escalafón

Inicial	Final									Total
	A	B	C	D	E	F	R	S	CC	
A	x	8	4	6	0	0	0	0	0	18
B	16	x	7	8	0	0	3	0	0	34
C	16	24	x	65	2	4	1	0	0	112
D	12	14	24	x	0	0	2	0	0	52
E	0	0	0	2	x	3	0	0	0	5
F	1	0	12	4	0	x	0	0	0	17
R	0	0	0	0	0	0	x	0	4	4
S	21	0	2	0	0	0	0	x	0	23
CC	0	1	16	2	0	0	0	0	x	19
Total	66	47	65	87	2	7	6	0	4	284

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

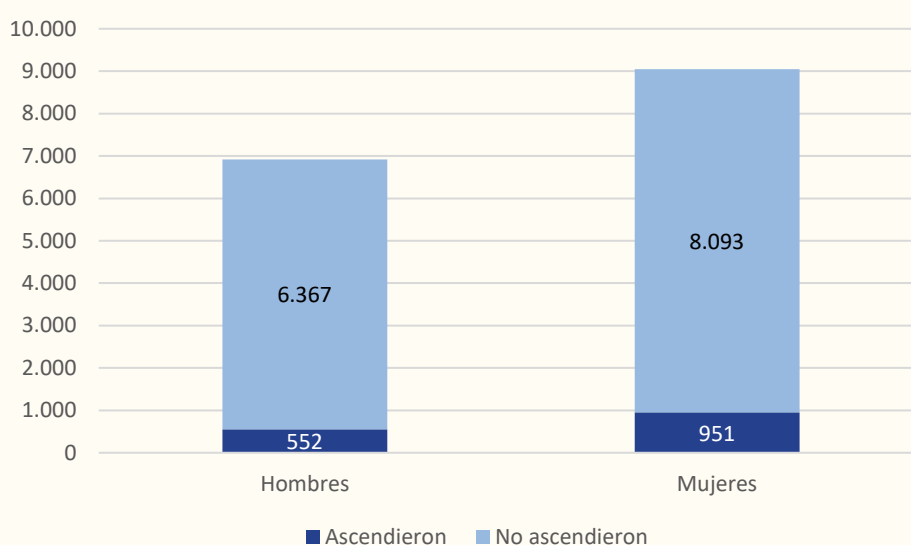
Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



Movilidad por edad y género

De los 1.503 ascensos estudiados el 63% (951) corresponde a mujeres y el 37% (552) a hombres. Mientras que del total de funcionarias y funcionarios a junio 2025 el 57% (9.044) son mujeres y el 43% son hombres (6.919). Esto significa que en números relativos las mujeres ascendieron en un 11% mientras que los hombres lo hicieron en un 8%.

>> Gráfico 7. Ascenso por género



Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Si bien esta tendencia repite lo observado para el período 2015-2020, la diferencia relativa se redujo, dado que en aquellos años las mujeres habían alcanzado un 13% de ascensos frente al 6% registrado por los hombres.



>> Cuadro 11. Distribución de ascensos por género y año

Año	Mujeres		Hombres		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
2020	231	73%	85	27%	316
2021	62	75%	21	25%	83
2022	73	62%	45	38%	118
2023	210	59%	148	41%	358
2024	242	60%	161	40%	403
2025	133	59%	92	41%	225
Total	951	63%	552	37%	1.503

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

>> Cuadro 12. Ascensos por escalafón y género

Escalafón	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
A – Profesional Universitario	312	32,8%	133	24,1%	445	29,6%
B – Técnico	58	6,1%	31	5,6%	89	5,9%
C – Administrativo	438	46,1%	156	28,3%	594	39,5%
D – Especializado	97	10,2%	92	16,7%	189	12,6%
E – Oficios	1	0,1%	38	6,9%	39	2,6%
F – Servicios Auxiliares	13	1,4%	26	4,7%	39	2,6%
R – Personal no incluido en escalafones anteriores	3	0,3%	19	3,4%	22	1,5%
S – Penitenciario	4	0,4%	2	0,4%	6	0,4%
CC – Fiscalización (Casinos)	25	2,6%	55	10,0%	80	5,3%
Total ascensos	951	100,0%	552	100,0%	1.503	100,0%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

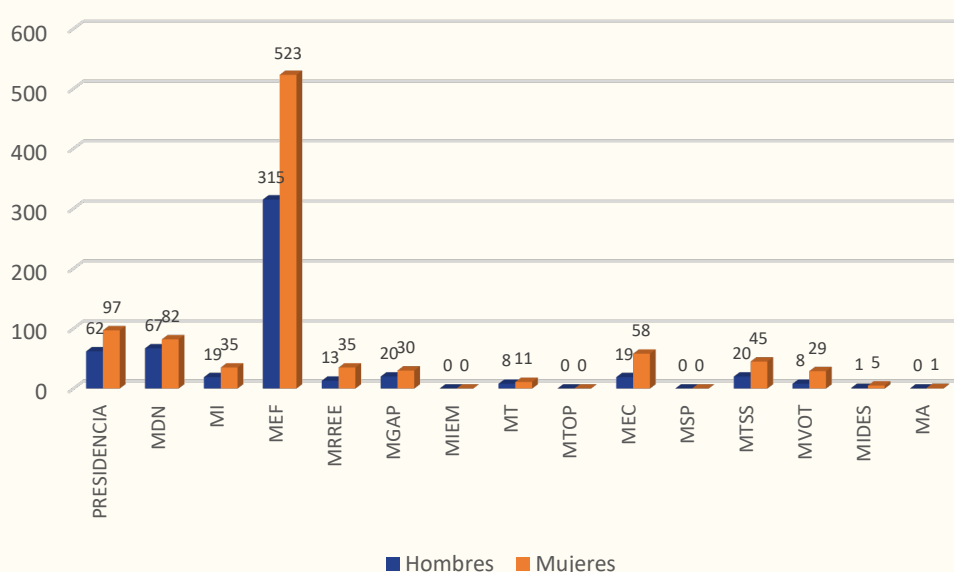
Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Las mujeres que ascendieron lo hicieron en un 46,1% al escalafón C – Administrativo, un 32,8% al escalafón A – Profesional, un 10,2% al escalafón D – Especializado, un 6,1% al escalafón B – Técnico y un 4,8% se distribuye en los restantes escalafones.



Los hombres que ascendieron en el período lo hicieron en un 28,3% al escalafón C – Administrativo, un 24,1% al escalafón A – Profesional, un 16,7% al escalafón D – Especializado, un 10% al escalafón CC – Fiscalización de Casinos, un 6,9% al escalafón E – Oficios, un 5,6% al escalafón B – Técnico, un 4,7% al escalafón F – Servicios Auxiliares y un 3,7% se distribuye en los restantes escalafones.

>> **Gráfico 8. Ascensos por género e inciso**



Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Los ascensos de mujeres son mayoría en todos los incisos donde se produjeron ascensos, incluso en los menos feminizados en el total de sus funcionarias/os.

Si se analiza la edad al momento del ascenso encontramos que para el período 2020-2024 más de la mitad de los ascensos se produce entre los 35 y los 49 años (61%), el 20% entre los 50 y 64 años, el 18% entre los 18 y 34 años y el 1% restante tiene más de 65 años.



>> Cuadro 13. Ascensos por edad y género

Rangos de edad	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
18-24	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
25-29	23	2,4%	14	2,5%	37	2,5%
30-34	171	18,0%	69	12,5%	240	16,0%
35-39	237	24,9%	131	23,7%	368	24,5%
40-44	214	22,5%	116	21,0%	330	22,0%
45-49	128	13,5%	90	16,3%	218	14,5%
50-54	90	9,5%	55	10,0%	145	9,6%
55-59	59	6,2%	49	8,9%	108	7,2%
60-64	25	2,6%	22	4,0%	47	3,1%
65 o más	4	0,4%	6	1,1%	10	0,7%
Total	951	100,0%	552	100,0%	1.503	100,0%

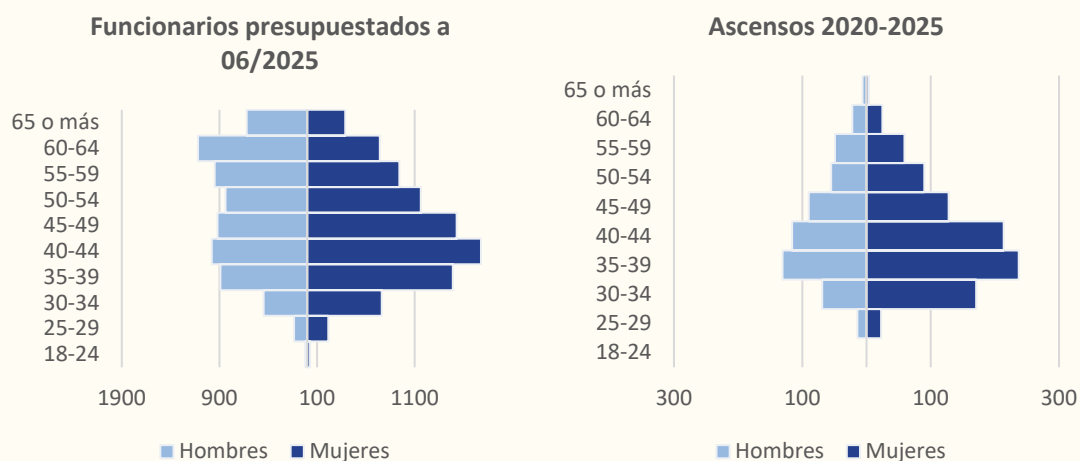
Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Sin embargo, si se considera el total de funcionarias/os presupuestados a junio de 2025, la distribución etaria es diferente: 48% entre 35 y 49 años, 36% entre 50 y 64, 10% entre 18 y 34 y 6% con más de 65. Esto indica que, en los últimos cinco años y medio, las funcionarias y los funcionarios menores de 50 años concentraron proporcionalmente más ascensos que los de 50 años y más. Este resultado coincide con lo registrado en el estudio previo (2015-2020).



>> Gráfico 9. Pirámides de edad



Nota: Se excluyen escalafones L – Policía, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

En relación con la movilidad por mayor compensación especial, durante el período 2020-2025 el 57% de los casos correspondió a mujeres y el 43% a hombres. No obstante, al analizar los datos en términos relativos según el total de funcionarias/os presupuestadas/os a junio de 2025, tanto mujeres como hombres registraron la misma proporción de este tipo de movilidad (40%).

>> Cuadro 14. Incremento de la compensación especial por género

	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Incrementaron compensación especial	3.620	40%	2.785	40%	6.405	40%
No incrementaron compensación especial	5.424	60%	4.134	60%	9.558	60%
Total presupuestados 06/2025	9.044	100%	6.919	100%	15.963	100%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policía, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



Respecto a las mujeres que presentaron movilidad por incremento en la mayor responsabilidad un 40% se encuentra en el escalafón A – Profesional, un 39% en el escalafón C – Administrativo y un 21% se distribuye en los restantes escalafones. Mientras que los hombres que tuvieron este tipo de movilidad se encuentran en un 26% en el escalafón E – Oficios, un 26% en el escalafón A – Profesional, un 23% en el escalafón C – Administrativo, un 14% en el escalafón D – Especializado y un 11% se distribuye en los restantes escalafones.

>> Cuadro 15. Incremento de la compensación especial por escalafón y género

Escalafón	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
A – Profesional Universitario	1.442	39,8%	716	25,7%	2.158	34%
B – Técnico	224	6,2%	158	5,7%	382	6%
C – Administrativo	1.411	39,0%	646	23,2%	2.057	32%
D – Especializado	303	8,4%	403	14,5%	706	11%
E – Oficios	78	2,2%	718	25,8%	796	12%
F – Servicios Auxiliares	55	1,5%	89	3,2%	144	2%
R – Personal no incluido en escalafones anteriores	14	0,4%	30	1,1%	44	1%
S – Penitenciario	90	2,5%	25	0,9%	115	2%
CC – Fiscalización (Casinos)	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
PC1 – Profesional y Científico	2	0,1%	0	0,0%	2	0%
CO3 – Alta conducción	1	0,0%	0	0,0%	1	0%
Total	3.620	100,0%	2.785	100,0%	6.405	100%

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



Análisis de los incrementos por compensación especial

Para este análisis se consideraron los incrementos en las compensaciones especiales, excluyendo aquellas que no se perciben mensualmente o que responden a un cambio en el estado del puesto, como por ejemplo la reincorporación tras una comisión en otro organismo. Las compensaciones especiales comprenden, entre otras, las asociadas al ejercicio de funciones de conducción. Por lo tanto, dentro de los incrementos se registra también el inicio del pago de este tipo de asignaciones. En el Cuadro 19 se presentan todas las compensaciones especiales contempladas en este estudio.

Se consideró incremento toda diferencia superior a \$1.000 —a valores de enero de 2025— entre el monto de compensaciones especiales percibido en diciembre de un año y el registrado en diciembre del año anterior. Con este criterio, en el período 2020-2025 se identificaron 6.405 incrementos, equivalentes al 40,1% de las funcionarias y los funcionarios presupuestados a junio de 2025.

El incremento por compensación especial promedio alcanzó los \$18.127 (a valores de enero de 2025), con una mediana de \$11.973. El menor aumento fue de \$1.012, registrado por un funcionario del Ministerio de Salud Pública, mientras que el mayor correspondió a \$188.022, percibido por dos funcionarios de la Dirección General Impositiva del Ministerio de Economía y Finanzas.



>> Cuadro 16. Incremento de la compensación especial por año

Año	Cantidad de incrementos	% sobre total funcionarias/os presupuestados a 06/2025	Mínimo	Máximo	Promedio	Mediana
2020	963	6,0%	1.110	163.388	22.223	13.421
2021	668	4,2%	1.012	138.778	19.988	13.806
2022	1.013	6,3%	1.096	163.388	16.355	12.341
2023	1.547	9,7%	1.030	188.022	17.351	12.904
2024	1.443	9,0%	1.060	138.778	15.863	10.422
2025	771	4,8%	1.087	188.022	19.517	9.786
Total	6.405	40,1%	1.012	188.022	18.127	11.973

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Nota 2: Valores a enero 2025

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Si se excluyen del análisis la Dirección General Impositiva y la Dirección Nacional de Aduanas, el incremento por compensación especial promedio alcanzó los \$16.087 (a valores de enero 2025), con una mediana de \$11.425. En este escenario el mayor incremento fue de \$157.964 a un funcionario del Ministerio de Defensa Nacional en la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas.



>> Cuadro 17. Incremento de la compensación especial por año sin DGI y Aduanas

Año	Cantidad de incrementos	% sobre total funcionarias/os presupuestados a 06/2025 (sin DGI y Aduanas)	Mínimo	Máximo	Promedio	Mediana
2020	894	6,3%	1.110	119.528	18.557	12.323
2021	648	4,5%	1.012	130.414	18.344	13.223
2022	987	6,9%	1.096	125.737	15.173	12.108
2023	1.505	10,6%	1.030	157.964	15.739	12.495
2024	1.418	10,0%	1.060	107.560	14.928	9.928
2025	645	4,5%	1.087	134.090	15.159	7.676
Total	6.097	42,8%	1.012	157.964	16.087	11.425

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior, así como la Dirección General Impositiva y la Dirección Nacional de Aduanas

Nota 2: Valores a enero 2025

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Como se señaló anteriormente, los tres incisos que no registraron ascensos en el período analizado —MTOP, MIEM y MSP— fueron, a la vez, los que concentraron la mayor proporción de incrementos por compensaciones especiales, alcanzando al 80,6%, 69,4% y 68,6% de sus funcionarias y funcionarios presupuestados, respectivamente. Los incrementos promedios, a valores de enero de 2025, fueron de \$11.326 en el MIEM (mediana: \$6.890), \$15.978 en el MTOP (mediana: \$12.816) y \$10.409 en el MSP (mediana: \$7.219).

El inciso con el mayor incremento promedio fue el Ministerio de Economía y Finanzas, con \$34.158 (mediana: \$15.723). En este caso, se otorgaron 790 incrementos en el período, lo que equivale al 22,6% de las personas presupuestadas a junio de 2025.



En el extremo opuesto, el Ministerio del Interior presentó el menor incremento promedio, con \$9.516 (mediana: \$2.437). Allí se registraron 171 incrementos, que representan el 11,2% de las personas presupuestadas en el período (excluyendo el escalafón L – Policial).

En casi todos los incisos el promedio supera a la mediana, lo que sugiere distribuciones sesgadas a la derecha (algunos incrementos altos elevan el promedio). Los casos más notorios son MEF (promedio \$34.158 vs mediana \$15.723), MRREE (\$25.529 vs \$18.571), MDN (\$24.244 vs \$18.677), MT (\$21.221 vs \$16.996), MIDES (\$19.304 vs \$16.792) y MVOT+MA (\$19.148 vs \$13.794). La excepción es el Ministerio del Interior, donde mínimo y mediana coinciden en \$2.437, lo que indica alta concentración de incrementos exactamente en ese monto.



>> Cuadro 18. Incremento de la compensación especial por inciso y sexo

Inciso/Sexo	Cantidad de incrementos	% sobre presupuestadas/os a 06/2025	Mínimo	Máximo	Promedio	Mediana
Presidencia de la República	385	41,0%	1.096	100.619	17.102	13.677
Mujeres	254	45,9%	1.096	99.020	16.958	14.106
Hombres	131	34,0%	1.171	100.619	17.382	12.935
Ministerio de Defensa Nacional	397	38,5%	1.104	157.964	24.244	18.677
Mujeres	235	45,4%	1.135	134.090	23.245	18.677
Hombres	162	31,6%	1.104	157.964	25.694	18.677
Ministerio del Interior	171	11,2%	2.437	62.127	9.516	2.437
Mujeres	123	11,8%	2.437	62.127	7.753	2.437
Hombres	48	10,0%	2.437	62.127	14.033	2.437
Ministerio de Economía y Finanzas	790	22,6%	1.060	188.022	34.158	15.723
Mujeres	490	25,7%	1.060	188.022	33.300	13.608
Hombres	300	18,8%	1.230	188.022	35.559	18.539
Ministerio de Relaciones Exteriores	75	43,1%	1.480	110.036	25.529	18.571
Mujeres	49	46,7%	1.480	110.036	26.300	18.571
Hombres	26	37,7%	1.892	110.036	24.075	18.571
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca	706	45,6%	1.395	108.473	15.041	10.578
Mujeres	416	52,2%	1.453	108.473	15.400	10.615
Hombres	290	38,6%	1.395	103.070	14.527	10.044
Ministerio de Industria, Energía y Minería	247	69,4%	1.110	71.293	11.326	6.890
Mujeres	164	69,8%	1.177	71.293	11.549	6.890
Hombres	83	68,6%	1.110	50.076	10.885	6.360
Ministerio de Turismo	63	45,7%	1.030	76.908	21.221	16.996
Mujeres	41	43,6%	1.030	76.908	18.372	16.762
Hombres	22	50,0%	1.030	57.061	26.529	21.127
Ministerio de Transporte y Obras Públicas	1.766	80,6%	1.055	131.655	15.978	12.816
Mujeres	634	90,4%	1.111	131.655	16.254	11.972
Hombres	1.132	75,9%	1.055	96.761	15.823	13.420
Ministerio de Educación y Cultura	495	45,2%	1.076	77.137	12.886	6.152
Mujeres	300	47,5%	1.348	77.137	13.128	7.337
Hombres	195	42,0%	1.076	71.307	12.514	5.881
Ministerio de Salud Pública	457	68,6%	1.012	67.457	10.409	7.219



Inciso/Sexo	Cantidad de incrementos	% sobre presupuestadas/os a 06/2025	Mínimo	Máximo	Promedio	Mediana
Mujeres	347	69,8%	1.012	67.457	11.047	7.512
Hombres	110	65,1%	1.774	35.494	8.395	6.526
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	163	28,6%	1.537	65.195	12.278	11.175
Mujeres	114	30,6%	1.537	65.195	12.265	11.175
Hombres	49	24,9%	3.003	40.061	12.310	12.108
Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial + Ministerio de Ambiente	396	65,5%	1.425	107.560	19.148	13.794
Mujeres	253	66,6%	1.425	103.908	19.917	15.923
Hombres	143	63,6%	1.425	107.560	17.787	12.906
Ministerio de Desarrollo Social	294	18,1%	1.195	78.671	19.304	16.792
Mujeres	200	16,5%	1.195	64.147	19.695	18.009
Hombres	94	22,8%	3.981	78.671	18.470	15.106
Total Mujeres	3.620	40,0%	1.012	188.022	18.187	11.356
Total Hombres	2.785	40,3%	1.030	188.022	18.048	12.526
Total	6.405	40,1%	1.012	188.022	18.127	11.973

Nota: Se excluyen escalafones L – Policial, K – Militar y M – Servicio Exterior

Nota 2: Valores a enero 2025

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

El análisis por sexo muestra que los incrementos en las compensaciones especiales se distribuyeron de manera relativamente equilibrada entre hombres y mujeres, con 2.785 y 3.620 casos respectivamente, lo que equivale a un 40,3% de los funcionarios presupuestados en el caso de los hombres y a un 40,0% en el de las mujeres. Los valores mínimo y máximo fueron similares en ambos grupos, aunque se observan diferencias en los niveles centrales: el incremento promedio fue ligeramente mayor entre las mujeres (\$18.187 frente a \$18.048 en los hombres), mientras que la mediana fue más alta entre los hombres (\$12.526 frente a \$11.356). Estas variaciones sugieren que, aunque la cobertura de los incrementos resultó proporcional, la distribución interna presenta matices, con una mayor concentración de aumentos intermedios en los varones y una mayor dispersión en el caso de las mujeres.



Si observamos por inciso, encontramos que la cobertura suele ser levemente mayor en mujeres, con excepción del Ministerio de Turismo (con el 50% de los hombres y el 43,6% de las mujeres) y el Ministerio de Desarrollo Social con el (22,8% de los hombres y el 16,5% de las mujeres).

En cuanto a los incrementos promedios los incisos en que las mujeres superan a los hombres son MRREE, MGAP, MIEM, MTOP, MEC, MSP, MVOT+MA Y MIDES; mientras que el incremento promedio de los hombres es mayor en Presidencia de la República, MDN, MI, MEF, MT Y MTSS. Sin embargo, en general, estas diferencias por sexo son moderadas tanto en promedios como en medianas.

>> Cuadro 19. Objetos del gasto por compensaciones especiales tomados para el análisis

Objeto del Gasto	Descripción
42/13/3	DEDICACIÓN ESPECIAL
42/509/0	DIFERENCIA ENTRE EL CARGO VACANTE Y EL OCUPADO
42/510/0	COMPENSACIÓN LEY 17904 ART 4
42/510/1	COMPENSACIÓN ART. 4 LEY 17.904
42/510/10	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/510/101	COMPENSACIÓN FUNCIÓN SUBDIRECTOR DE ESTAD.Y CENSOS LEY 14.252 ARAT. 193
42/510/104	COMPENSACIONES COMPLEMENTARIAS LEY 17930 ART0154 DECRETO 44/2010 ART. 1
42/510/106	COMPENSACIÓN AL MÍNIMO ESCALA M.T.O.P RESOLUCIÓN MINISTERIAL 19/09/2011
42/510/107	COMPENSACIÓN AL MÍNIMO ESCALA M.T.O.P RESOLUCIÓN MINISTERIAL 19/09/2011
42/510/108	COMPENSACIÓN AL MÍNIMO ESCALA M.T.O.P RESOLUCIÓN MINISTERIAL 19/09/2011
42/510/109	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART. 80 LEY 16736 (PARA FUNC.PRIORITARIAS O DE APOYO)P/FUNC.6HS
42/510/112	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART. 227 LEY 18719 Y DECRETO REGLAMENTARIO- RESOLUCIÓN 16/4/2018
42/510/113	COMPENSACIÓN ESPECIAL COMPLEMENTO RETRIBUTIVO ARTÍCULO 183 DE LEY 17.296
42/510/115	COMPENSACIÓN ESP.REGULARIZACIÓN DE CTDP PROVISORIATO Y DE PROV. A PRESUPUESTADOS
42/510/118	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/510/12	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/120	COMP.ESP. INC.04 LEY 18.719 ART.223,227,228 RESOL. 16/05/14
42/510/121	COMPENSACIÓN AL MÍNIMO ESCALA M.T.O.P RESOLUCIÓN MINISTERIAL 19/09/2011
42/510/123	COMPENSACIÓN ESPECIAL ESCALAFÓN S ART 170 LEY 19355 DECRETO 151 DE 2016
42/510/124	FUNCIONES PRIORITARIAS LEY 19.355 ART. 81 Y RESOLUCIÓN 30/05/2016
42/510/125	HOMOLOGACIÓN MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETOS 443/2012, 200/013, 383/2013



Objeto del Gasto	Descripción
42/510/126	HOMOLOGACIÓN MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETOS 443/2012, 200/013, 383/2013
42/510/127	HOMOLOGACIÓN MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETOS 443/2012, 200/013, 383/2013
42/510/128	HOMOLOGACIÓN MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETOS 443/2012, 200/013, 383/2013
42/510/129	HOMOLOGACIÓN MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETOS 443/2012, 200/013, 383/2013
42/510/130	HOMOLOGACIÓN MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETOS 443/2012, 200/013, 383/2013
42/510/131	DIFERENCIA DE ESCALA DE PROFESIONALES MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETO 443/012
42/510/132	DIFERENCIA DE ESCALA DE PROFESIONALES MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETO 443/012
42/510/133	DIFERENCIA DE ESCALA DE PROFESIONALES MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETO 443/012
42/510/134	DIFERENCIA DE ESCALA DE PROFESIONALES MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETO 443/012
42/510/135	DIFERENCIA DE ESCALA DE PROFESIONALES MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETO 443/012
42/510/136	DIFERENCIA DE ESCALA DE PROFESIONALES MTOP LEY 18.996 ART 164 Y DECRETO 443/012
42/510/137	COMPENSAC.ESPECIAL PARA FUNCIONARIOS QUE DESEMPEÑAN TAREAS DISTINTAS A SU CARGO LEY 19.670,A.30
42/510/138	FUNCIONES PRIORITARIAS LEY 19.355 ART. 81 Y RESOLUCIÓN 19/08/2019 PARA UN 10%
42/510/139	FUNCIONES DE MAYOR DIRECCIÓN NACIONAL DE LOTERÍAS Y QUINIELAS
42/510/14	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/140	COMPLEMENTO SALARIAL SUPERVISOR GRAL. LEY 19.149 ART. 66 Y DEC 430/008 Y 302/017
42/510/142	COMPENSACIÓN ESPECIAL PROMOCIÓN SOCIAL. LEY 16.170 ART. 446
42/510/143	COMPENSAC.ESPEC.POR DESEMPEÑAR TAREAS PRIORITARIAS L.18362 A.92 -DEC.793/008-DEC.140/017 MONTO DISCRECIONAL DEL JERARCA
42/510/144	COMPENSACIÓN FUNCIÓN SUBDIRECTOR DE ESTAD.Y CENSOS LEY 14.252 ARAT. 193
42/510/145	COMPENSACIÓN FUNCIONES DE ALTA DEDICACIÓN LEY 20.075 ART 101 Y REGLAMENTARIO DEC172/023
42/510/148	COMPENSACIÓN REESTRUCTURA 2023 SECAN REMANENTE DE LA DIF. A TABLA
42/510/149	COMPENSACIÓN MÉDICOS SANIDAD FF.AA. LEY 18362 ART. 103 DECRETO 192/009 (ART. 2DO) SOLO MÉDICOS RESIDENTES
42/510/17	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/19	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/20	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/510/21	ALIMENTACIÓN
42/510/25	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/26	COMPENSACIÓN CHOFERES
42/510/27	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/29	FUNCIÓN DISTINTA A LA DEL CARGO
42/510/30	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART.4 LEY 17.904
42/510/31	COMPENSACIÓN A LA FUNCIÓN
42/510/33	COMPENSACIÓN DIRECTOR Y SUBDIRECTOR
42/510/34	PARTIDA ESPECIALIZACIÓN DE SERVICIOS VETERINARIOS
42/510/35	FUNCIONES DE MAYOR RESPONSABILIDAD



Objeto del Gasto	Descripción
42/510/37	COMPENSACIÓN ART 4 LEY 17904
42/510/38	FUNCIONES DE MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/39	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART. 4 LEY 17.904
42/510/4	COMPENSACIÓN A LA FUNCIÓN (GENÉRICO)
42/510/41	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/42	DEDICACIÓN ESPECIAL
42/510/43	COMPENSACIÓN ESPECIAL INC. 02 DEL ART. 80 LEY 16736 (PARA FUNCIONES PRIORITARIAS O DE APOYO)
42/510/44	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/45	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART. 90 LEY 16736
42/510/46	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/47	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/510/48	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART. 90 LEY 16736
42/510/5	MAYOR RESPONSABILIDAD
42/510/50	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/510/51	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/510/53	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/510/54	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/510/55	COMPENSACIÓN AL MÍNIMO ESCALA M.T.O.P RESOLUCIÓN MINISTERIAL 19/09/2011
42/510/56	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/510/57	COMPENSACIÓN AL MÍNIMO ESCALA M.T.O.P RESOLUCIÓN MINISTERIAL 19/09/2011
42/510/58	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/510/59	COMPENSACIÓN AL MÍNIMO ESCALA M.T.O.P RESOLUCIÓN MINISTERIAL 19/09/2011
42/510/6	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/510/60	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/510/62	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/510/63	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART.305 LEY 16.320
42/510/64	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART.305 LEY 16.320/2
42/510/65	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART.305 LEY 16.320/5
42/510/67	PRIMA A LA FUNCIÓN CONGELADA
42/510/69	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/510/76	COMPENSAC.ESPEC.POR DESEMPEÑAR TAREAS PRIORITARIAS L.18362 A.92 -DEC.793/008-DEC.140/017
42/510/77	COMPENSACIÓN MÉDICOS SERV.SANIDAD FF.AA. LEY 18362 ART/103 DECRETO 192/009
42/510/79	AUMENTO POR CARGA HORARIA LEY 18362 ART. 103 DECRETO 192/009 (ART. 4TO)
42/510/80	COMPENSACIONES SEGUN NIVELES LEY 18362 ART. 103 DECRETO 192/009 (ART. 5TO) Y D. 256/013
42/510/81	COMPENSACIÓN MÉDICOS SANIDAD FF.AA. LEY 18362 ART. 103 DECRETO 192/009 (ART. 2DO)
42/510/83	COMPLEMENTO COMPENSACIÓN VARIABLE, TERCIOS Y DESARRAIGO LEY 17.930
42/510/84	COMPLEMENTO COMPENSACIONES VARIAS Y TERCIOS



Objeto del Gasto	Descripción
42/510/87	COMPENSACIÓN ESPECIAL POR ÚNICA VEZ
42/510/88	COMPENSACIÓN ESPECIAL POR ÚNICA VEZ
42/510/89	COMPENSACIÓN ESPECIAL POR ÚNICA VEZ
42/510/9	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/510/90	COMPENSACIÓN ESPECIAL POR ÚNICA VEZ
42/510/97	COMPENSACIÓN ESPECIAL INC. 02 DEL ART. 80 LEY 16736 (PARA FUNCIONARIOS EN COMISIÓN)
42/510/98	COMPENSACIÓN CHOFERES (PARA FUNCIONARIOS EN COMISIÓN)
42/511/0	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/1	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/14	TAREAS PRIORITARIAS - LEY N° 17.296 ART. 183
42/511/15	COMPENSACIÓN DE TAREAS PRIORITARIAS LEY NRO. 17.296 ART. 193 Y 221 DECRETO 244/002 Y 80/2013
42/511/16	COMPENSACIÓN POR TAREAS PRIORITARIAS
42/511/17	TAREAS PRIORITARIAS - LEY N° 17.296 ART. 183
42/511/19	TAREAS PRIORITARIAS
42/511/2	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/25	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART.446 LEY 16.170
42/511/3	FUNCIÓN DISTINTA A LA DEL CARGO
42/511/30	PARTIDA DIVISIÓN SERVICIOS JURÍDICOS
42/511/35	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/36	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/38	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/39	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/40	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/41	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/5	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/511/50	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 18.172 ARTÍCULO 103
42/511/53	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/54	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/55	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/58	COMPENS.ESPECIAL COMO CONSECUENCIA DE LA APLIC. LEY 18719 ART. 56 ELIM. VAC.DEC.362/014
42/511/6	EQUIPARACIÓN SALARIAL
42/511/60	NIVELS RETRIBUTIVOS MAX. FUNCIONES TRANSITORIAS REESTR. MTRIO. VIVIENDA
42/511/62	COMPENSACIÓN DE TAREAS PRIORITARIAS
42/511/63	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/64	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/66	COMPENSACIONES ESPECIALES Y PROMOCIÓN SOCIAL ART. 530 LEY N° 19.924
42/511/68	PARTIDA DIVISIÓN SERVICIOS JURÍDICOS
42/511/69	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART.446 LEY 16.170



Objeto del Gasto	Descripción
42/511/7	EQUIPARACIÓN ESCALAFONARIA
42/511/70	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/71	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/72	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/73	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/74	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/75	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 18,172 ARTICULO 103
42/511/76	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/77	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/78	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/79	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/80	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/511/9	FUNCIONES DISTINTAS AL CARGO
42/512/0	PARTIDA DE ALIMENTACIÓN LEY 18.172 ART 51 Y 63 (SE EXCLUYE SOLO LOS BENEFICIOS SOCIALES)
42/512/1	PARTIDA DE ALIMENTACIÓN PARA FUNCIONARIOS EN COMISIÓN SALIENTE QUE PERCIBEN MAS RETRIBUC.
42/513/0	COMPENSACIÓN A LA FUNCIÓN
42/513/2	COMPENSACIÓN ESPECIAL DISCRECIONAL S/RESOLUCIÓN P/INTEGRANTE DE LA COMISIÓN
42/513/3	COMPENSACIÓN A LA FUNCIÓN PARTIDA POR UNICA VEZ (PERÍODO JULIO/DIC_2011)
42/515/0	AUMENTO ADIC.5% VIG.01/01/2008
42/515/1	AUMENTO ADICIONAL 10% DECRETO 518/08
42/515/2	AUMENTO ADICIONAL 10% DECRETO 518/08
42/515/3	AUMENTO 5% ADICIONAL POR CONVENIO A PARTIR DEL 1/1/2009
42/516/0	COMPENSACIÓN PARA QUIENES DESEMPEÑEN FUNCIONES EN UNIDAD CENT.DE ADQUIS.L18362 A.157
42/517/0	COMPENSACIÓN POR TAREAS EN HORARIO VARIABLE
42/517/1	COMPENSACIÓN POR TAREAS ESPECIALES LEY 18719 ART. 88
42/517/2	COMPENSACIÓN POR TAREAS DE MAYOR RESPONSABILIDAD
42/517/3	COMPENSACIÓN POR TAREAS EN HORARIO VARIABLE (PARA FUNCIONARIOS EN COMISIÓN)
42/517/5	COMPENSACIÓN POR TAREAS DE MAYOR RESPONSABILIDAD (FUNCIONARIOS EN COMISIÓN) LEY 18719 ART. 88
42/517/6	COMPENSACIÓN POR TAREAS ESPECIALES DE MAYOR RESPONS. -LEY 18719 ART. 319-
42/517/8	COMP. POR TAREAS ESP, MAYOR RESP. U HORARIO VAR. LEY 19670 ART.33 DEC 98/021
42/519/12	COMPLEMENTO ADSRIPTO NO PERTENECE AL INCISO A 9 LEY 16320 Y A 13 LEY 18996
42/519/13	COMPLEMENTO ADSRIPTO NO PERTENECE AL INCISO A 9 LEY 16320 Y A 13 LEY 18996
42/519/6	COMPENSACIÓN ADSRIPTO A LA DIRECCIÓN
42/519/8	ADSCRIPTO A LA DIRECCIÓN GENERAL LEY 16.320 ART 9
42/519/9	ADSCRIPTO A LA DIRECCIÓN (LITERAL D) ART 8 LEY 16320 - ART. 181 LEY 18.172
42/520/1	FONDO PERMANENTE DE COMPENSACION MRREE LEY 18.834 ART. 145



Objeto del Gasto	Descripción
42/520/101	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 18719 ART. 428 -RESOLUCIÓN MINISTERIAL FECHA 01/07/2011
42/520/12	COMPENSACIÓN SODRE ART. 288 LEY 17.296
42/520/128	INCREMENTO EXTRAORDINARIO SEGUN RESOLUCIÓN
42/520/130	COMPENSACIÓN ESPECIAL DECRETO DE 256/2016 15/08/2016
42/520/132	COORDINADORES Y CONTADORES CENTRALES
42/520/133	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 18.719 ART.428 RESOLUCIÓN DE FECHA 27/11/2012
42/520/134	COMPENSACIÓN ESPECIAL ARTS. 194 Y 195 LEY N° 19.149 - DTO. N° 79/015 26/2/2015
42/520/15	POR TAREAS INSPECTIVAS
42/520/153	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 19.355 ARTI. 403 DECRETO 355/018 (EX 042.034 Y EX042.013)
42/520/155	COMPENSACIÓN ESPECIAL DESEMPEÑO AUDITORÍA LEY 19.924 ART. 245, DEC. 154/021
42/520/156	COMPENSACIÓN ESPECIAL PERSONAL NO SANITARIO LEY 19.355 ART 133
42/520/159	COMPENSANCIÓN LEY 20.075 ART 157 DECRETO 10/2023
42/520/160	COMPENSACIÓN ESPECIAL AIN LEY 19.996 ART 138 AL AMPARO DE LEY 19.924 ART 245
42/520/163	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/520/165	PERMANENCIA A LA ORDEN - LEY N° 15.809 ART. 223
42/520/18	POR TAREAS INSPECTIVAS
42/520/19	COMPENSACION SUB INSPECTOR GENERAL
42/520/20	PERMANENCIA A LA ORDEN - LEY N° 15.809 ART. 223
42/520/21	PARTIDA POR RADICACIÓN
42/520/22	LOTERÍAS
42/520/24	PARTIDA DIVISIÓN SERVICIOS JURÍDICOS
42/520/25	TAREAS INSPECTIVAS - INDUSTRIA ANIMAL LEY 18362 ART. 216 (DEC.103/008 Y 336/09)
42/520/27	COMPENSACIÓN ESPECIAL PARA TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
42/520/28	LOTERÍAS
42/520/29	EXTRAORDINARIO
42/520/3	FONDO PERMANENTE DE COMPENSACIÓN MRREE LEY 18.834 ART. 145
42/520/30	EXTRAORDINARIO DECRETO 82/009
42/520/32	COMPENSACIÓN ESPECIAL DIVISIÓN SISTEMAS ESCALAFONES <-> DE R
42/520/33	COORDINADORES Y CONTADORES CENTRALES
42/520/34	DIRECTORES DE DIVISIÓN
42/520/35	SUBDIRECTOR DE DIVISIÓN
42/520/36	CINCO RUBROS
42/520/37	LOTERÍAS
42/520/38	LOTERÍAS
42/520/39	COMPENSACIÓN INGENIEROS
42/520/40	PRIMA POR DESARRAIGO ART.213 LEY 16226
42/520/41	PRIMA TÉCNICA
42/520/42	PRIMA TÉCNICA
42/520/43	PRIMA TÉCNICA



Objeto del Gasto	Descripción
42/520/44	COMPENSACIÓN POR AUMENTOS ESTABLECIDOS EN L.16736
42/520/45	COMPENSACIÓN POR AUMENTOS ESTABLECIDOS EN L.16736
42/520/47	COMPENSACIÓN ESPECIAL EQUIPARADOS
42/520/48	COMPENSACIÓN EQUIPARADOS
42/520/49	COMPENSACIÓN EQUIPARADOS (% SOBRE PERSONALES)
42/520/5	COMPENSACIÓN ART. 410 LEY 16.736
42/520/52	COMPENSACIÓN ESPECIAL PARA NO EQUIPARADOS
42/520/54	COMPENSACIÓN ESC. A Y OPERATIVA AEROPORTUARIA (EX 042.102)
42/520/55	FONDO DE PARTICIPACIÓN 100%.
42/520/56	FONDO DE PARTICIPACIÓN 100%.
42/520/58	FONDO DE PARTICIPACIÓN (CALIFICACIÓN).
42/520/6	COMPENSACIÓN ART. 410 LEY 16.736 INSPECTORES
42/520/62	COMPENSACIÓN ESPECIAL POR REESTRUCTURA DE REF. DEL ESTADO
42/520/63	COMPENSACIÓN ESPECIAL REMANENTE LUEGO DE FINANCIAR SUELDO DEL GRADO
42/520/64	POR TAREAS INSALUBRES
42/520/65	FONDO DE PARTICIPACIÓN (CALIFICACIÓN)
42/520/66	RECUPERACIÓN SALARIAL MSP ART.104 LEY 18.046
42/520/67	COMPENSACIÓN ESPECIAL POR REESTRUCTURA DE REF. DEL ESTADO
42/520/68	COMPENSACIÓN EQUIPARADOS DINACIA
42/520/7	COMPENSACIÓN MTSS ART. 469 LEY 19.355
42/520/74	COMPENSACIÓN ESPECIAL DECRETOS 356/009 Y 396/009
42/520/75	COMPENSACIÓN ESPECIAL PARA FUNCIONARIOS EN COMISIÓN INCISO 08 LEY 18362 ART/224
42/520/76	EXTRAORDINARIO ANTIGÜEDAD
42/520/8	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/520/81	COMPLEMENTO LOTERÍA
42/520/87	COMPENSACIÓN ESPECIAL PARA EQUIPARADOS (EX 047.002)
42/520/88	COMPENSACIÓN ART. 410 LEY 16.736
42/520/89	COMPENSACIÓN ESPECIAL
42/520/9	COMPENSACIÓN SODRE ART. 288 LEY 17.296
42/520/91	MONTO EXCEDENTE DEL FONDO EXTRAORDINARIO. LEY 18.362 ART. 177 Y DECRETO 82/009
42/520/92	EXTRAORDINARIO ADUANA INCLUYE LA ANTIGÜEDAD
42/520/93	MONTO EXCEDENTE DEL FONDO EXTRAORDINARIO. LEY 18.362 ART. 177 Y DECRETO 82/009
42/520/94	MONTO EXCEDENTE DEL FONDO EXTRAORDINARIO. LEY 18.362 ART. 177 Y DECRETO 82/009
42/520/95	MONTO EXCEDENTE
42/520/96	COMPENSACIÓN POR TURNOS - ART.256 LEY 17.296 - DECR.169/003 - RESOL.MTOP 1/04/2008
42/521/0	COMP. MRREE ESC A GERENCIA PERM. Y ESPEC. LEY 17.296 ART. 192
42/521/1	PARTIDA ESC. A,B,D DE LA DIR.DE LAB.VET.M.RUBINO
42/521/10	COMPENSACIÓN COORDINADOR DE POLÍTICAS LEY 19.924 ART 489 HASTA ALCANZAR EL IMPORTE DE LIT C



Objeto del Gasto	Descripción
42/521/11	COMPENSACIÓN GERENTES DE ÁREA LEY 19.924 ART 490 HASTA ALCANZAR EL IMPORTE DE LIT C
42/521/2	EQUIPARACIÓN SALARIAL REF. ESTADO
42/521/3	EQUIPARACIÓN SALARIAL REF. ESTADO
42/521/4	REFORMA DEL ESTADO - INEQUIDADES
42/521/5	COMPENSACIÓN ESPECIAL MIDES LEY 17.904 ART. 19
42/521/7	TAREAS INSPECTIVAS SEGÚN DEC.149/997 Y ART.213 LEY 18362
42/521/9	TAREAS INSPECTIVAS ART. 299 LEY N° 19.355 RESOLUCIÓN MGAP 30/12/2018
42/522/0	DEDICACIÓN ESPECIAL. DGI LEY 17706 ART. 2 Y DECRETO 166/005
42/522/1	DEDICACIÓN EXCLUSIVA. DGI
42/522/12	DIFERENCIA DE TABLA PARA FUNCIONARIOS EN COMISIÓN
42/522/14	TABLA EXCLUSIVIDAD PARA ESCALAFÓN A GRADO 4 A 9 DECRETO 183/2011
42/522/18	DIFERENCIA DE TABLA LEY 18.719 ARTÍCULO 361 Y DECRETO 479/2011
42/522/19	DIFERENCIA DE TABLA LEY 18.719 ARTÍCULO 361 Y DECRETO 479/2011 (NIVEL MÍNIMO RETRIBUTIVO)
42/522/2	DEDICACIÓN EXCLUSIVA. DGI
42/522/21	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 18.719 ART. 501 -DECRETO 437/011 PARA FUNC. 30 HS REALES
42/522/22	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 18.719 ART. 501 -DECRETO 437/01 PARA FUNC. 40 HS REALES.
42/522/23	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 18.719 ART. 501 -DECRETO 437/011 FUNC.EN COMISIÓN SALIENTE
42/522/27	COMPENSACIÓN ESPECIAL LEY 18.719 ART. 501 -DECRETO 437/011 PARA FUNC. 30 HS REALES
42/522/29	COMPENSACIÓN ESPECIAL FUNC. DE CARRERA REESTRUC. DE FECHA 24/10/2013
42/522/3	DEDICACIÓN ESPEC. DGI
42/522/30	COMPENSACIÓN ESPECIAL NIVELES ART. 4 DECRETO REESTRUC. MTVOM PARA RH. 7 H 15
42/522/32	COMP. RETRIB. MIN. TABLA LEY N° 19.149 ART. 16 - RESOLUCION MSP 13/12/2013 Y 9/6/2014
42/522/33	NUEVO NIVLES SALARIALES LEY 18996 ART 187 DECRETOS 319/014,437/011,460/011 Y RESOL.30/04/2015
42/522/35	DEDICACIÓN ESPECIAL. DGI DECRETO 271/016.-
42/522/36	NIVLES SALARIALES 40 HORAS REALES TNU LEY 18996 ART 187 DECRETOS 319/014,437/011,460/011 Y RESOL.30/04/2015
42/522/4	DEDICACIÓN ESPEC. DGI
42/522/5	COMPLEMENTO AGESIC
42/522/6	DEDICACIÓN ESPECIAL. DGI - DECRETO 349/2018 ARTICULO 3°
42/522/8	TABLA DE NIVELES MÁXIMOS SIN ALIMENTACIÓN PARA INE (GRADOS 13 A 15) DECRETO 430/2008
42/522/9	TABLA DE NIVELES MÁXIMOS DE RETRIBUCIÓN SIN ALIMENTACIÓN PARA GRADOS 1 A 12 Y 16 DEC.430/008
42/524/0	EXCLUSIVIDAD INSPECTORES MTRIO.TRABAJO LEY 18.719 ART 243 DEC REGLAMENTARIO 410/007
42/524/1	DEDICACIÓN EXCLUSIVA ESCALAFÓN DE CONDUCCIÓN SIRO
42/524/2	DEDICACIÓN EXCLUSIVA ABOGADO MTTSS. LEY 19.355 ART. 468
42/524/3	DEDICACIÓN EXCLUSIVA CONDUCCIÓN DE DIRECCIÓN LEY 19.355 ART.468
42/525/0	EQUIP.SALARIAL SIMILAR RESP. REFORMA DEL ESTADO
42/526/1	COMPENSACIÓN ESC. M, R Y A ART.166 LEY 18.172



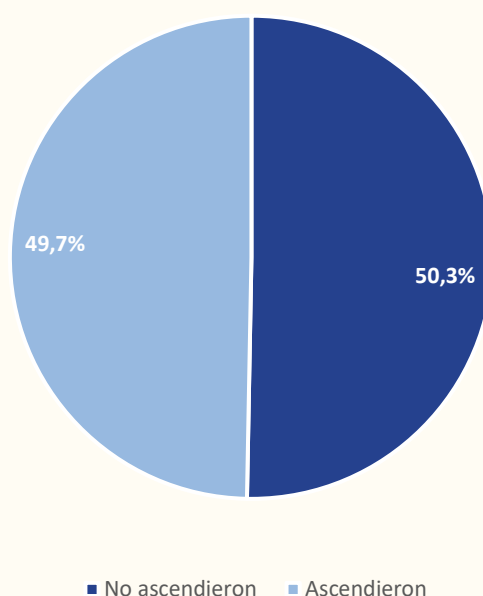
Objeto del Gasto	Descripción
42/526/2	COMPENSACIÓN ESPECIAL CON FUNCIONES CANCELLERÍA ART. 258 LEY 19.355
42/534/0	COMPENSACIÓN CONTROLADOR AÉREO LEY 18719 ART. 193 DECRETO 206/2011
42/536/1	COMPENSACIÓN INCISO 03 ESCAL. K Y EQUIPARADOS LEY 18.834 ART. 84 ART.15/2012
42/537/0	COMPENSACIÓN LEY 18.834 ART. 103 DECRETO 188/2012 DE 8/08/2012
42/539/0	COMPENSACIÓN ESPECIAL DECRETO 221/2012 LEY 18.719 ART.753 COMP. A LOS PROF. DE LA SALUD
42/540/0	COMPENSACIÓN POR FUNCIONES TRANSITORIAS NO PREVISTAS EN ARTÍCULO 56 LEY 18.719 - RES.MTRIAL.10/12/2012-
42/541/29	ATENCIÓN DIRECTA AL PACIENTE INTERNADO EN SALAS LEY 15.903/247 - LEY 16.226/280
42/542/0	COMPLEMENTO FIJO PARA ESPECIALIDADES MÉDICAS LEY 18362 ART. 131 Y DECRETO 297/009
42/548/0	COMP.TAREAS DIRECTAS ESTAB.CARCELARIOS O PREVEN.Y REPRESIÓN DE DELITOS LEY 18719 ART. 209
42/549/2	EQUIPARACIÓN AL SALARIO BÁSICO DE ASSE LEY 18.362 ART. 131 Y DECRETO 297/009 LEY 19.315
42/551/0	COMPENS- ESPECIAL P/FUNCIÓNARIOS LIQUIDAC.SUELDOS INCISO 04 LEY 18996 ART.89-LEY 19924 ART-184
42/554/0	COMPENACIÓN TOPE ARTÍCULO 64 DE LA LEY 18.834 DECRETO FECHA 13/06/2013
42/557/0	COMPENSACIÓN ESPECIAL CONTROLADORES DE TRANS AÉREO LEY 18.996 ART. 68 DEC 362/013
42/559/0	COMP.TAREAS PRIORITARIAS LEY 19.355 ART. 137 DEC. 263/017
42/559/1	COMPENSACIÓN ESPECIAL TAREAS PRIORITARIAS LEY 20.075 ART 96 DEC 50/023
42/560/0	COMP. ESPECIAL TAREAS PRIORITARIAS ART 138 LEY 19355 DEC 229/016
42/570/0	COMPENSACIÓN ESPECIAL TRANSITORIA LEY 19924 ART,182 Y DECRETO 62/2021
42/574/0	COMPENSACIÓN ESPECIAL POR MAYOR RESPONSABILIDAD AGESIC LEY 19.996 ART 50 DEC 132/023
42/575/0	COMPLEMENTO ADSRIPTOS DIR. GRAL. SECR. ART. 9° LEY N° 16.320 EN LA REDACCIÓN DEL ART. 14 LEY 19.996
42/576/0	COMPENSACIÓN ESPECIAL REDISTRIBUCIÓN LEY 19996 ART. 117 DECRETO REG N° 237/022
42/579/0	COMPENSACIÓN ESPECIAL DIFERENCIA NIVELRETRIBUTIVO LEY 19.996 ART 130
42/58/0	RETRIBUCIÓN ADICIONAL ESC.N 15%
42/58/2	RETRIBUCIÓN ADICIONAL ESC.N 15%
42/58/3	RETRIBUCIÓN ADICIONAL ESC.N 15%
42/585/0	COMPLEMENTO FUNCIONARIOS MGAP LEY N° 20.212 - ART. 246
42/586/0	COMPENSACIÓN ESPECIAL ART. 300 LEY N° 20.075 - DTO. N° 9/024
42/720/1	INCENTIVO AL RENDIMIENTO
42/720/5	INCENTIVO AL RENDIMIENTO
43/8/0	POR TAREAS PRIORITARIAS LEY 17904 ART. 19



Ascensos en el escalafón M – Servicio Exterior

En el escalafón M – Servicio Exterior se registraron 168 ascensos en el período 2020–2025, lo que representa el 49,7% de los 338 funcionarios presupuestados en dicho escalafón a junio de 2025, según datos del Sistema de Gestión Humana (SGH 1.0). En el período anterior (2015–2020), la proporción de ascensos había sido mayor, alcanzando el 69,2% (227 ascensos).

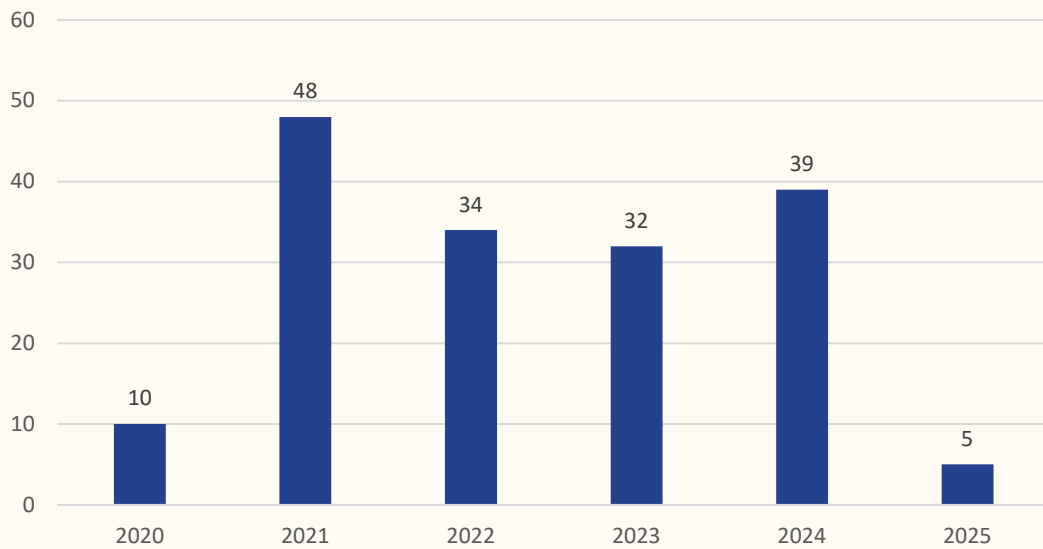
>> **Gráfico 10. Porcentaje de funcionarios actuales en el escalafón M que ascendió en los últimos 5 ½ años**



Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

El año en que ascendió la mayor cantidad de funcionarias y funcionarios en el escalafón de Servicio Exterior fue el 2021 (14% de los funcionarios presupuestados a junio 2025) y el año que se dio menor número de ascensos fue el 2020 (se excluye el 2025 por contar con la información hasta el mes de junio), en el que ascendieron 10 funcionarios, es decir, un 3% de las personas presupuestadas a junio 2025.



>> Gráfico 11. Cantidad de ascensos por año en el escalafón M – servicio Exterior

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

Del total de ascensos del escalafón M el 47% (79) corresponde a mujeres y el 53% (89) a hombres. Distribución similar a la del total de personas funcionarias a junio 2025, 46% (154) mujeres y 54% (184) hombres.



>> **Cuadro 20. Distribución de ascensos por género y año dentro del escalafón M – Servicio Exterior**

Año	Mujeres		Hombres		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
2020	1	10%	9	90%	10
2021	25	52%	23	48%	48
2022	16	47%	18	53%	34
2023	16	50%	16	50%	32
2024	19	49%	20	51%	39
2025	2	40%	3	60%	5
Total	79	47%	89	53%	168

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0

En cuanto a la edad de las funcionarias y los funcionarios que ascendieron en el período 2020-2025 dentro del escalafón de Servicio Exterior, encontramos que el 53% se encuentra entre los 35 y 49 años, el 29,8% entre los 18 y 34 años, el 13% entre los 50 y 64 años y el 4,2% restante tiene más de 65 años; mientras que del total de funcionarias y funcionarios presupuestados en el escalafón M a junio 2025, el 47% se encuentra entre los 35 y 49 años, el 16,3% entre los 18 y 34 años, el 24% entre los 50 y 64 años y el restante 12,7% tiene más de 65 años. Estos datos reflejan una mayor movilidad en los grupos más jóvenes.



>> Cuadro 21. Ascensos por edad – escalafón M

Rangos de edad	Hombres	Mujeres	Total	%
18-24	0	0	0	0,0%
25-29	4	2	6	3,6%
30-34	23	21	44	26,2%
35-39	13	17	30	17,9%
40-44	13	15	28	16,7%
45-49	17	14	31	18,5%
50-54	5	5	10	6,0%
55-59	6	0	6	3,6%
60-64	3	3	6	3,6%
65 o más	5	2	7	4,2%
Total	89	79	168	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos SGH 1.0



Conclusiones

El análisis de la movilidad en la Administración Central durante el período 2020-2025 evidencia la complejidad y diversidad de las trayectorias de las funcionarias y los funcionarios presupuestados, al considerar tres formas de movilidad vertical —ascensos, cambios de escalafón al amparo del artículo 10 de la Ley 19.355 de 19 de diciembre de 2015 y modificativas e incrementos en la compensación especial— y una forma de movilidad horizontal —traslados dentro del inciso en el marco del artículo 57 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013—.

Más de la mitad de las funcionarias y los funcionarios presupuestados (54,1%) experimentó algún tipo de movilidad en el período considerado. Los ascensos alcanzaron al 9,4% de las personas presupuestadas a junio de 2025, un nivel muy similar al del período 2015-2020 (9,7%), lo que muestra la estabilidad de esta forma de progreso formal. Sin embargo, se registraron diferencias en los escalafones con mayor incidencia: el C – Administrativo pasó a ser el de mayor proporción de ascensos, desplazando al A – Profesional Universitario.

El principal motor de movilidad en este período fue el incremento en la compensación especial, que representó el 40,1% de las funcionarias y funcionarios y fue la vía más extendida de movilidad.

El cambio de escalafón al amparo del artículo 10 de la Ley 19.355 (y modificativas) representó un 3,8% de la plantilla, con fuerte concentración en los escalafones A – Profesional y B – Técnico. Por su parte, los traslados dentro del inciso (artículo 57 de la Ley 19.121) mostraron una caída significativa respecto al quinquenio anterior, llegando apenas al 0,7% frente al 4,1% de 2015-2020.

Se observaron marcadas heterogeneidades entre incisos. Algunos ministerios, como Economía y Finanzas o Relaciones Exteriores, registraron los mayores niveles de ascensos, mientras que otros —Industria, Energía y Minería; Transporte y Obras Públicas; y Salud Pública— no otorgaron ascensos, pero concentraron altos porcentajes de movilidad vía compensaciones especiales.



Las mujeres protagonizaron la mayoría de los ascensos (63%), superando su peso en el total de vínculos (57%). Esto implica que, en términos relativos, accedieron en mayor proporción que los varones (11% frente a 8%). En cuanto a la edad, los ascensos se concentraron en funcionarias y funcionarios de entre 35 y 49 años (61%).

Finalmente, cabe agregar que la combinación de mecanismos formales de movilidad con otros más flexibles, como el incremento de las compensaciones especiales, genera inequidades tanto entre los distintos incisos como en las oportunidades de desarrollo para funcionarias y funcionarios; por lo que se plantea el desafío de generar políticas de recursos humanos que armonicen las distintas vías de movilidad, garanticen condiciones equitativas y fortalezcan la profesionalización del servicio civil.





Documentos de Trabajo

es una serie de informes elaborados por el área Laboratorio y Observatorio de la Gestión Humana del Estado de la Oficina Nacional del Servicio Civil de Presidencia de la República.

01