

Rotación por renunciaciones en la Administración Central

2020-2024

03

Documento
de trabajo



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil



Laboratorio y Observatorio
de la Gestión Humana del Estado

El uso del masculino genérico obedece a un criterio de economía del lenguaje y procura una lectura más fluida, sin ninguna connotación discriminatoria.

Contenido

<u>Resumen</u>	4
<u>Introducción</u>	5
<u>Marco conceptual</u>	5
<u>Objetivo general</u>	8
<u>Metodología</u>	9
<u>Ficha técnica</u>	10
<u>Análisis</u>	13
<u>Cantidad de renunciaciones por año</u>	13
<u>Renunciaciones por naturaleza del vínculo</u>	16
<u>Renunciaciones por sexo</u>	17
<u>Renunciaciones por inciso</u>	18
<u>Edad al momento de renunciar</u>	22
<u>Renunciaciones por escalafón</u>	23
<u>Escalafón por sexo</u>	26
<u>Movilidad interinstitucional por concurso</u>	28
<u>Conclusiones</u>	35
<u>Bibliografía</u>	37



Resumen

El estudio de la rotación por renunciaciones en la Administración Central en el período 2020-2024 registró 1.950 renunciaciones, con un promedio anual de 390. Las renunciaciones fueron más frecuentes entre los vínculos sin calidad de funcionario público, siendo 3,4 veces más que para los vínculos con calidad de funcionario público. La mayoría de las renunciaciones correspondieron a mujeres (64%) y personas menores de 40 años.

Los organismos con mayor número de renunciaciones fueron el Ministerio del Interior (20%), Presidencia de la República (18%), el Ministerio de Economía y Finanzas (12%) y el Ministerio de Desarrollo Social (12%).

Los profesionales representaron el escalafón con mayor proporción de renunciaciones (30,5%).

En relación con la movilidad laboral, la mitad de los funcionarios que vuelven a ingresar luego de su renuncia a la Administración Central lo hicieron en el Ministerio de Economía y Finanzas, y el 83% de quienes reingresaron experimentaron un aumento salarial respecto a su vínculo anterior.



Introducción

En el presente informe se analizan las renunciaciones de la Administración Central para el período 01/01/2020 al 31/12/2024 con el fin de proveer información sobre cuáles son las características de quienes renuncian.

El sector público como empleador tiene un peso reconocido en la sociedad uruguaya, a diciembre de 2019 las personas que tenían un vínculo laboral con el Estado representaban un 16,9% de la población ocupada¹, mientras que para diciembre de 2024 representaban 15,8%².

Por tanto, es importante recabar datos respecto a las renunciaciones en la Administración Pública a fin de proveer insumos para la toma de decisiones basada en evidencia y para la elaboración de las políticas de gestión humana en el Estado.

Marco conceptual

El estudio de la movilidad laboral en el sector público ha cobrado creciente relevancia en los últimos años, en la medida en que los Estados buscan optimizar la gestión de sus recursos humanos y comprender las dinámicas que inciden en la permanencia o salida de los funcionarios. En este sentido, la movilidad laboral puede definirse como el conjunto de desplazamientos que realizan los

¹ Calculado en base a datos de ECH 2019. ONSC, Informe de Vínculos de altas y bajas con el Estado 2024.

² Calculado en base a datos de ECH 2024. ONSC, Informe de Vínculos de altas y bajas con el Estado 2024.



trabajadores a lo largo de su trayectoria profesional, ya sea en el interior de la misma organización, entre organismos estatales, o hacia el sector privado (ONSC, 2023). Podemos distinguir entre movilidad interna —traslados y reasignaciones dentro del propio Estado— y movilidad externa, que implica la desvinculación y el pasaje hacia otros ámbitos laborales.

A diferencia de otras formas de egreso, como jubilaciones, destituciones o fallecimientos, la renuncia implica una decisión voluntaria, por parte del funcionario, de interrumpir su vínculo laboral. Esta característica le otorga un valor analítico singular, ya que se asocia a motivaciones individuales y organizacionales más que a factores normativos o biológicos. En particular, la renuncia refleja procesos de insatisfacción, búsqueda de mejores condiciones laborales o salariales, interés en acceder a nuevas oportunidades profesionales, e incluso necesidades vinculadas a la conciliación entre la vida laboral y personal (Amarante, 2002; Espinosa & Scarsi, 2011).

Estudios recientes de la Oficina Nacional del Servicio Civil han analizado la rotación y movilidad de personal en la Administración Central identificando tendencias que permiten comprender mejor este fenómeno (ONSC, 2023). Se muestra que las renunciaciones se concentran en determinados escalafones y tramos etarios, lo que sugiere que no se trata de un fenómeno aleatorio, sino asociado a características estructurales.

Asimismo, investigaciones sobre las diferencias salariales entre sectores públicos y privados en Uruguay constituyen un insumo clave para interpretar la movilidad. Amarante (2002) y posteriormente Espinosa y Scarsi (2011) encontraron que el



Estado tiende a ofrecer mejores condiciones relativas para trabajadores con niveles educativos bajos o medios, pero peores para profesionales universitarios, quienes encuentran mayores incentivos en el mercado privado.

Esta brecha tiene impacto en la distribución de las renunciaciones por escalafón, donde los trabajadores profesionales concentran una parte significativa de los egresos. Estudios previos muestran que existen notorias disparidades salariales según organismo, lo que también opera como incentivo para la movilidad interna.

De esta forma, el análisis de las renunciaciones en la Administración Central debe entenderse en el marco más amplio de la movilidad laboral en el Estado. Estas decisiones, lejos de ser únicamente hechos individuales, condensan dinámicas estructurales: las condiciones salariales relativas entre sectores, y las expectativas de carrera que los funcionarios proyectan dentro o fuera de la administración. En consecuencia, estudiar las renunciaciones no solo permite identificar perfiles y tendencias, sino también aportar insumos para el diseño de políticas públicas orientadas a retener talento, reducir desigualdades y garantizar la eficiencia en la gestión del empleo público.



Objetivo General

El objetivo general del estudio es analizar la rotación del personal civil de Administración Central en el período 2020-2024, específicamente de la rotación por renunciaciones.

Objetivos específicos

- 🕒 Analizar las características sociodemográficas y funcionales (edad, sexo, escalafón, antigüedad, inciso) de quienes renunciaron en el período 2020-2024.
- 🕒 Determinar si quienes se desvinculan, lo hacen completamente del ámbito público o si renuncian para ingresar a otro organismo de este mismo sector.



Metodología

El universo considerado para este estudio está conformado por las renunciaciones ocurridas en el período 01/01/2020 al 31/12/2024 dentro de la Administración Central.

Se utilizaron los datos relevados por la ONSC en el marco de los informes de Rendición de Cuentas. Esta información fue complementada con los registros del sistema RVE 2.0 (Registro de Vínculos con el Estado).

Se excluyen del estudio los escalafones P - Político, Q - Particular Confianza, K - Militar (MDN) y L - Policial (MI), así como los vínculos de adscriptos, asistentes, voluntarios sociales, retirados policiales, arrendamientos de obra, docentes no escalafonados, reincorporados y reservistas.

Además, no se tomaron aquellas renunciaciones que correspondían a personas con más de 60 años en vínculos presupuestados, contratos de función pública o permanente, provisorios, efectivos y contratos policiales, por entenderse que podrían corresponder a renunciaciones para acogerse al derecho jubilatorio que no fueron registradas como tales.

En el apartado Movilidad interinstitucional por concurso nuestro universo de estudio serán las renunciaciones de los presupuestados y provisorios, dado que representan el 72,7% del total. Las remuneraciones fueron extraídas del sistema SGH 1.0.



Ficha técnica

Incisos incluidos en el presente informe.

N°	Sigla	Nombre
02	PR	Presidencia de la República
03	MDN	Ministerio de Defensa Nacional
04	MI	Ministerio del Interior
05	MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
06	MRREE	Ministerio de Relaciones Exteriores
07	MGAP	Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca
08	MIEM	Ministerio de Industria, Energía y Minería
09	MT	Ministerio de Turismo
10	MTOP	Ministerio de Transporte y Obras Públicas
11	MEC	Ministerio de Educación y Cultura
12	MSP	Ministerio de Salud Pública
13	MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
14	MVOT	Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial
15	MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
36	MA	Ministerio de Ambiente



Vínculos con el Estado incluidos en las renunciaciones relevadas para el período analizado.

Naturaleza	Tipo de vínculo
Funcionarios públicos	Presupuestados
	Provisorios
	Contratos de función pública o permanente
	Contratos de función pública 19.996/Art.7
	Contratos de trabajo
	Contratos zafrales
	Eventuales
No funcionarios públicos	Contrato Laboral
	Becarios
	Pasantés
	Arrendamientos de servicios
	Arrendamientos de servicios con organismos internacionales
	Empleo Juvenil
	Gerentes y Directores MGAP Ley 19.355 art. 275 y 297 y MEF art. 209



Escalafones incluidos en el presente informe.

Escalafón
A – Profesional universitario
B – Técnico profesional
C – Administrativo
D – Especializado
E – Oficios
F – Servicios auxiliares
J – Docentes de otros organismos
M – Servicio exterior
R – Personal no incluido en escalafones anteriores
S – Penitenciario
Otros – Contratos de trabajo, zafrales, ex contratos de alta especialización, contratos de función pública (Ley 19.996), administrativos y fiscalizadores de Casinos y especializado de Casinos.



Análisis

Cantidad de renunciaciones por año

A partir de las especificaciones mencionadas en la metodología, el total de renunciaciones informadas en la Administración Central es 1.950 en el período comprendido desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2024, es decir, un promedio de 390 renunciaciones por año. Esto representa una rotación por renunciaciones del 9% en el período³ y un 1,8% anual.

Si bien en general un porcentaje de renunciaciones menor al 10% se considera bajo⁴, en el sector público en general los valores suelen ser bastante más bajos. Por ejemplo, la tasa de renunciaciones fue de 2,8% en Estados Unidos para este sector en 2021; 3,6% en 2024 para el servicio civil de Gran Bretaña (gov.uk); 0,8% en Canadá para el mismo año. Nueva Zelanda reporta un 17,3% en 2022, pero esa cifra incluye jubilaciones y destituciones. Los puestos de la función pública suelen gozar de una mayor retención que los del sector privado, posiblemente debido a la seguridad laboral, las prestaciones que brinda y las condiciones de trabajo estables.

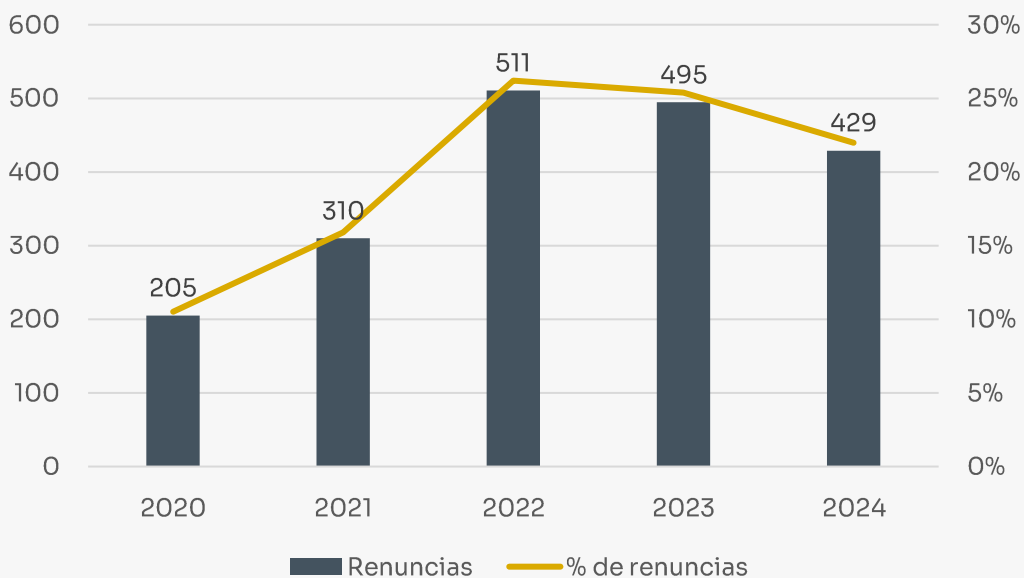
³ (Número de empleados que renunciaron / (Número de empleados al inicio + Número de empleados al final) / 2) * 100.

⁴ <https://www.bls.gov/news.release/pdf/jolts.pdf>



Los años 2022 y 2023 concentran el mayor número de renunciaciones con 511 y 495 respectivamente. En 2020 y 2021 se observó la menor cantidad de renunciaciones, coincidiendo con la pandemia por COVID-19 y la consiguiente contracción económica y poca disponibilidad de oferta de empleo, datos que explicarían, al menos en parte, la diferencia con los demás años, como lo indica el índice de rotación⁵ por año en la tabla 1.

>> Gráfico 1. Cantidad de renunciaciones por año (%)



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024

⁵ Índice de rotación = Vínculos que renunciaron en el año / Total de vínculos en el año * 100



>> **Tabla 1. Índice de rotación por renunciaciones por año (%)**

2020	2021	2022	2023	2024
0,9%	1,4%	2,4%	2,4%	2,1%

>> **Tabla 2. Índice de rotación por renunciaciones por inciso (%)**

Inciso	Índice de rotación por inciso				
	2020	2021	2022	2023	2024
PR	1,4%	3,2%	5,6%	4,0%	4,7%
MDN	0,8%	1,9%	1,7%	1,4%	1,3%
MI	0,6%	1,6%	3,0%	4,2%	1,6%
MEF	0,7%	1,0%	1,6%	1,3%	1,6%
MRREE	0,5%	0,4%	0,6%	1,3%	0,4%
MGAP	0,8%	1,3%	3,1%	2,4%	1,1%
MIEM	1,1%	1,0%	2,1%	2,4%	3,1%
MT	0,6%	1,2%	0,0%	0,0%	4,9%
MTOP	0,0%	0,3%	0,4%	0,3%	0,4%
MEC	1,5%	0,8%	1,4%	2,5%	2,5%
MSP	1,2%	1,6%	1,4%	1,8%	1,4%
MTSS	0,4%	0,3%	1,3%	0,9%	0,7%
MVOT	4,3%	2,4%	3,4%	5,9%	3,6%
MIDES	1,4%	1,8%	3,5%	3,3%	2,4%
MA	0,0%	5,1%	4,1%	5,4%	4,5%

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas.
2020 - 2024



Renuncias por naturaleza del vínculo

Del total de renunciaciones relevadas (1.950), los datos muestran que 1081 (55%) corresponden a funcionarios públicos y 869 (45%) a no funcionarios públicos.

Para el caso de los funcionarios públicos, las renunciaciones en el período promedian un total de 216 por año, mientras que para los no funcionarios públicos el promedio es de 174 renunciaciones por año.

Si bien los funcionarios públicos muestran un promedio de renunciaciones mayor, en términos relativos, el promedio de renunciaciones de funcionarios públicos en la Administración Central corresponde al 1,5% de los vínculos estudiados con esta naturaleza, mientras que el promedio de las renunciaciones para los no funcionarios públicos ocupa el 5,1% tomando como referencia los vínculos relevados para el año 2024. Es decir que la naturaleza del tipo de vínculo laboral tiene influencia a la hora de tomar la decisión de renunciar. La razón de los vínculos sin calidad de funcionario público sobre los vínculos con calidad de funcionario público es de 3,4 veces más.



>> Tabla 3. Índice de rotación por tipo de vínculo por año (%)

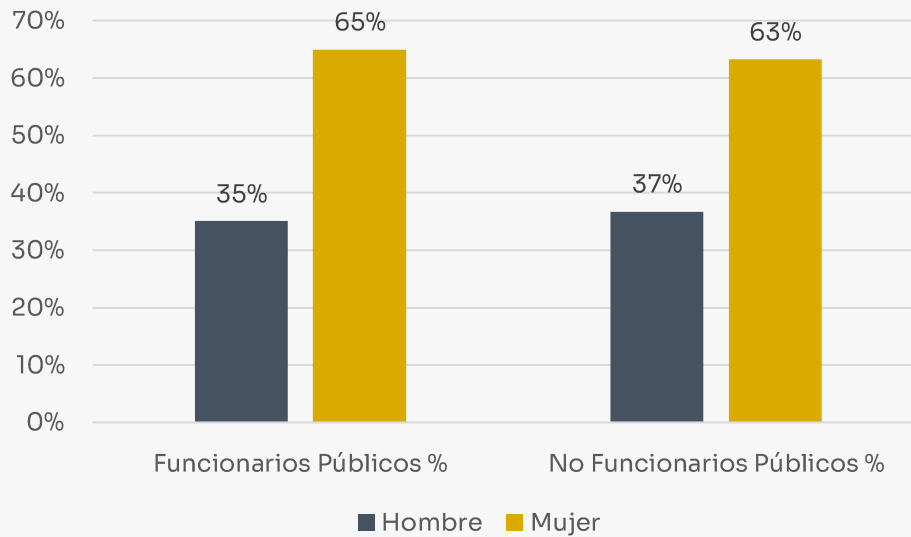
Tipo de vínculos	Índice de rotación por tipo de vínculo				
	2020	2021	2022	2023	2024
Presupuestados	0,4%	0,7%	1,1%	1,1%	1,1%
Provisorios	1,7%	7,0%	10,8%	10,8%	0,0%
Contratos de función pública o permanente	0,5%	0,0%	0,7%	0,6%	0,8%
Contratos de función pública 19.996/Art.7	0,0%	0,0%	6,3%	12,2%	2,9%
Contratos de trabajo	3,4%	3,3%	6,4%	6,4%	1,8%
Contratos zafrales / eventuales	0,2%	0,4%	6,2%	38,3%	20,8%
Contrato Laboral	3,9%	5,2%	3,2%	25,8%	0,0%
Becarios	7,4%	7,7%	11,5%	4,8%	14,4%
Pasantes	25,0%	5,6%	9,1%	6,7%	6,5%
Arrendamientos de servicios	0,2%	1,2%	4,4%	1,2%	1,6%
Arrendamientos de servicios con Org. Int.	6,4%	8,9%	15,5%	8,9%	8,9%
Empleo Juvenil	9,1%	15,4%	12,7%	0,0%	0,0%
Gerentes y directores MGAP Ley 19.355 art. 275 y 297 y MEF art. 209	10,5%	0,0%	4,0%	0,0%	8,3%

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024

Renuncias por sexo

Las mujeres renunciaron más que los hombres en el período 2020-2024. Tanto para el caso de los funcionarios públicos como para los no funcionarios públicos, las mujeres superan a los hombres en similar proporción. El 64% de las renunciaciones corresponden a mujeres (1.252) y el 36% a hombres (698), mientras en el total de vínculos la proporción de mujeres llega al 56%.



>> Gráfico 3. Distribución de las renunciaciones por género

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas.

2020 - 2024

Renuncias por inciso

Los datos muestran que el 62% de las renunciaciones se concentraron en cuatro incisos:

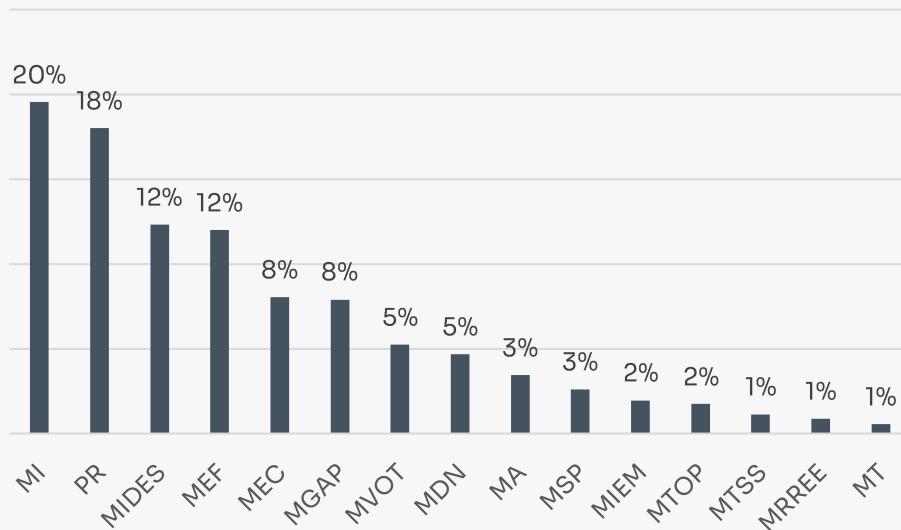
Ministerio del Interior (20%)⁶, Presidencia de la República (18%), Ministerio de Economía y Finanzas (12%) y Ministerio de Desarrollo Social (12%).

⁶ Se excluye el escalafón L - Policial.



Estos incisos, al 31 de diciembre del 2024, representaban el 50,7% de los vínculos totales (MEF 18,1%, MI 13,8%, MIDES 9,8% y PR 9%), lo que implica que, aunque son los de mayor peso dentro del total, registran una tasa de renunciaciones proporcionalmente mayor, reflejando una mayor dinámica de rotación de personal.

>> **Gráfico 4. Cantidad de renunciaciones por Inciso (%)**



Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas 2020 - 2024



A su vez, si desagregamos las renuncias por sexo, en todos los incisos se produjeron más renuncias de mujeres que de hombres, con excepción del Ministerio de Industria, Energía y Minería que presentan la misma cantidad y el Ministerio de Transporte y Obras Públicas donde los hombres superan por 2 renuncias a las mujeres. El MIEM presenta un 65% de mujeres en la totalidad de sus vínculos y el MTOP se encuentra altamente masculinizado con un 68% de hombres en sus vínculos con el Estado.⁷ Lo que indica que en el MIEM se dio un comportamiento diferente al de los demás incisos con mayor proporción de renuncias de hombres.

⁷ Ver Informe de Vínculos, altas y bajas. Diciembre 2024. ONSC.



>> Tabla 4. Cantidad de renunciaciones por inciso y sexo

Inciso	Hombres		Mujeres		Total Cantidad
	Cantidad	%	Cantidad	%	
PR	149	42%	202	58%	351
MDN	36	40%	55	60%	91
MI	122	32%	259	68%	381
MEF	96	41%	138	59%	234
MRREE	8	47%	9	53%	17
MGAP	63	41%	91	59%	154
MIEM	19	50%	19	50%	38
MT	3	27%	8	73%	11
MTOP	18	53%	16	47%	34
MEC	55	35%	102	65%	157
MSP	21	41%	30	59%	51
MTSS	6	27%	16	73%	22
MVOT	22	22%	80	78%	102
MIDES	61	25%	179	75%	240
MA	19	28%	48	72%	67
Total	698	36%	1252	64%	1950

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024.

Los incisos donde las mujeres representan más del 70% en sus renunciaciones son el Ministerio de Ambiente (72%), Ministerio de Turismo (73%), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (73%), Ministerio de Desarrollo Social (75%) y Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (78%), incisos altamente feminizados en la totalidad de sus vínculos al 31/12/2024.



Edad al momento de renunciar

Los datos muestran que la mayor cantidad de renunciaciones se concentra entre los 20 y 39 años con el 63%, representando el 61% de los hombres y el 63% de las mujeres.

Al 31/12/2024, el 30,4% del total de vínculos estaba comprendidos en estos tramos.

En términos comparativos la cantidad de renunciaciones en el tramo de 20 a 39 años para el período estudiado duplica su participación relativa en el total de vínculos registrados en 2024.

>> **Tabla 5. Cantidad de renunciaciones por tramos etarios y sexo**

Tramos de Edad	Hombre		Mujer		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Menos 20	27	4%	34	3%	61	3%
20-29	175	25%	301	24%	476	25%
30-39	252	36%	491	39%	743	38%
40-49	135	19%	296	24%	431	22%
más 50	106	15%	124	10%	230	12%
Total	695	100%	1.246	100%	1.941	100%

Nota: El total es de 1.941 debido a que se excluyen 9 renunciaciones al no tener la información de edad.

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024.

La edad promedio de quienes renunciaron en este período es de 36,2 años; mientras que la mediana es de 35 años, en ambos casos, diez años menos que el promedio de edad del total de vínculos a diciembre 2024.



No hay diferencias significativas por sexo en la edad de las renunciaciones. Las de los hombres se dieron a los 36,7 años promedio, con una mediana de 35 años, mientras que para las mujeres la edad promedio de renuncia es de 35,9 años, con una mediana de 35 años.

Renunciaciones por escalafón

Al analizar las renunciaciones por escalafón, se considera únicamente a los 1.081 casos correspondientes a personas con calidad de funcionario público.

Se observa que la mayor proporción de renunciaciones se concentra en el escalafón A - Profesional, con 330 casos (30,5%), y en la categoría "Otros", que agrupa contratos de trabajo, zafrales, ex contratos de alta especialización, contratos de función pública (Ley 19.996), administrativos y fiscalizadores de Casinos y especializado de Casinos, con 298 casos (27,6%).

En el otro extremo, los escalafones con menor cantidad de renunciaciones son el escalafón R - Personal no incluido en escalafones anteriores, con 5 casos (0,5%); el escalafón M - Servicio exterior, con 4 casos (0,4%); y el escalafón F - Servicios auxiliares, con 3 casos (0,3%).



Para contextualizar estos datos, se analizó la distribución total de funcionarios públicos al 31 de diciembre de 2024. Del total de 17.789, el 31% de los funcionarios se encontraban en el escalafón A - Profesional, seguido por el escalafón C - Administrativo con 19,8% y el escalafón D - Especializado con 12,6%, mientras que la categoría Otros⁸ representaba un 6,4% del total. En el extremo opuesto, el escalafón R - Personal no incluido en escalafones anteriores concentraba un 0,9%.

La comparación entre ambas dimensiones evidencia que, mientras que el escalafón A - Profesional presenta un peso en las renunciaciones proporcional a su participación, la categoría Otros muestra una proporción de renunciaciones marcadamente superior a su peso relativo en el total, lo que sugiere una mayor rotación de estos últimos.

El análisis del resto de los escalafones revela comportamientos diferentes: el C - Administrativo concentró el 13,2% de las renunciaciones; el D - Especializado el 6,7%; y el B - Técnico profesional, con un 7,4% de participación en la dotación, tuvo un 6,1% en las renunciaciones. Las diferencias son aún más marcadas en el E - Oficios, que con un 8,8% de representación registró un 1,8% de renunciaciones, y en el F - Servicios

⁸ La categoría "Otros" para el año 2024 incluye Contratos de trabajo, zafrales, ex contratos de alta especialización, contratos de función pública (Ley 19.996), administrativos, fiscalizadores y especializados de Casinos y funcionario de ex Pluna.

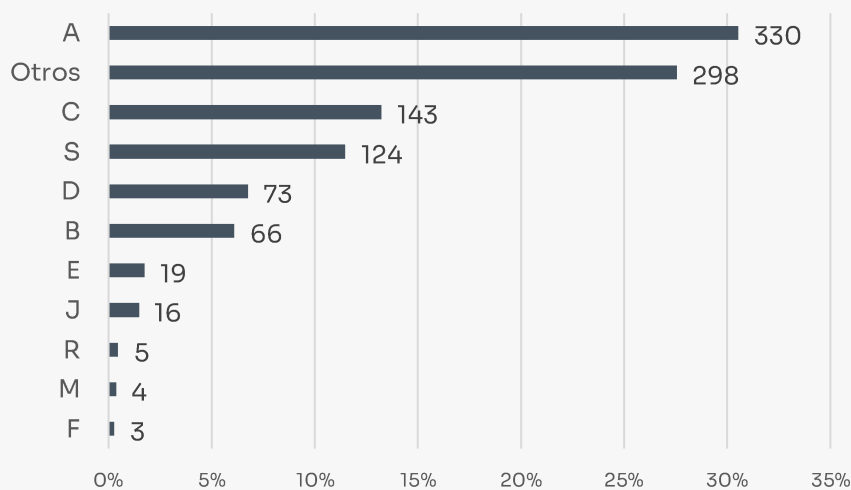


auxiliares, cuya proporción en el total era del 2,04%, pero su incidencia en las renunciaciones fue del 0,3%.

En síntesis, los datos muestran que, mientras algunos escalafones presentan una correlación entre su peso en la dotación total y su incidencia en las renunciaciones, otros, como la categoría Otros, evidencian una mayor rotación, en tanto que grupos como los escalafones E y F presentan una movilidad muy reducida.

Esto puede relacionarse con los estudios que señalan que las tareas profesionales y técnicas son mejor remuneradas en el sector privado.

>> Gráfico 7. Cantidad de renunciaciones por escalafón



Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024



Escalafón por sexo

Al visualizar la distribución por sexo dentro de cada escalafón se observa que, en el escalafón donde se presentan más renunciaciones (A - Profesional), las mujeres representan un 68% de estas.

Además, las mujeres representan un 76% en las renunciaciones del escalafón S - Penitenciario, un 73% en las del escalafón C - Administrativo y un 64% en las del escalafón "Otros".

Por su parte, se observa que los hombres presentan más renunciaciones en el escalafón F - Servicios Auxiliares, donde se concentran el 100% de los casos; en el escalafón E - Oficios con un 89%; y en el R - Personal no incluido en escalafones anteriores con un 80%.

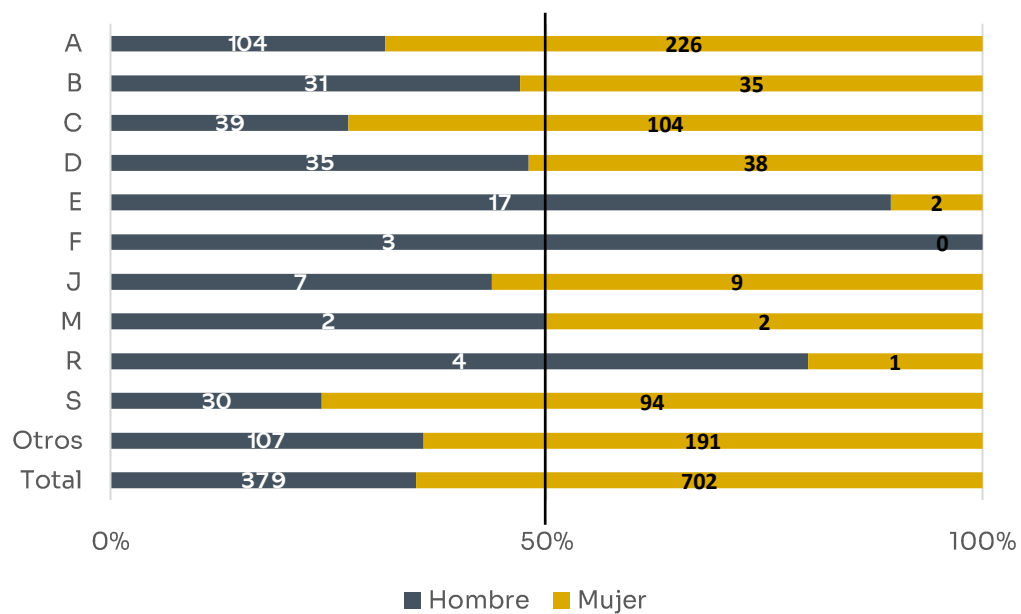
Al contrastar estos datos con la composición total de funcionarios al 31 de diciembre de 2024, se aprecia que las mujeres representan el 69,2% del escalafón A correspondiente a Profesionales, el 68,8% en el escalafón S - Penitenciario, el 69,1% en el escalafón C - Administrativo y el 40,9% en "Otros". Los hombres tienen mayor presencia en el escalafón F, donde representan el 64,5% del total, en el escalafón E con un 87,9% y en el escalafón R con un 65%.



La comparación entre la distribución de las renunciaciones y la estructura por sexo de cada escalafón sugiere que, en general, las renunciaciones tienden a reproducir la composición por sexo, salvo en el caso de “Otros”, donde la participación femenina de las renunciaciones (64%) es considerablemente superior a su peso en el total (40,9%).

En la Tabla 6 se muestra la distribución de las renunciaciones de funcionarios por escalafón y grupo etario.

>> Gráfico 8. Distribución de renunciaciones por escalafón y sexo



Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024



>> Tabla 6. Cantidad de renunciaciones por escalafón y tramos etarios

Escalafón	Hasta 29	%	30 - 39	%	40 - 49	%	más 50	%	Total	%
A	15	8,7%	155	32,8%	111	38,5%	49	33,1%	330	30,5%
B	6	3,5%	30	6,4%	22	7,6%	8	5,4%	66	6,1%
C	23	13,3%	70	14,8%	33	11,5%	17	11,5%	143	13,2%
D	4	2,3%	39	8,3%	17	5,9%	13	8,8%	73	6,8%
E	1	0,6%	5	1,1%	4	1,4%	9	6,1%	19	1,8%
F	0	0,0%	1	0,2%	1	0,3%	1	0,7%	3	0,3%
J	1	0,6%	2	0,4%	7	2,4%	6	4,1%	16	1,5%
M	2	1,2%	2	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	4	0,4%
R	3	1,7%	2	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,5%
S	26	15,0%	53	11,2%	34	11,8%	11	7,4%	124	11,5%
Otros	92	53,2%	113	23,9%	59	20,5%	34	23,0%	298	27,6%
Total	173	100,0%	472	100,0%	288	100,0%	148	100,0%	1081	100,0%

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024. Solo vínculos con calidad de funcionario público.

Movilidad interinstitucional por concurso

Resulta de interés conocer si la rotación es interna a la Administración Central.

Para ello en este apartado se analizan los casos en que luego de la renuncia se produce un nuevo ingreso a la Administración Central en un plazo menor o igual a 90 días.

El universo considerado corresponde únicamente a los funcionarios presupuestados y provisoriatos, que representan el 72,7% (786) del total de



renunciaciones registradas en el período estudiado. Los resultados muestran que para estos casos la tasa de reintegro es del 6,4% (50).

>> Tabla 7. Movimientos de funcionarios entre incisos o unidades ejecutoras dentro del mismo inciso

Inciso saliente	Inciso entrante															Total	
	PR	MDN	MI	MEF	MRREE	MGAP	MIEM	MT	MTOP	MEC	MSP	MTSS	MVOT	MIDES	MA		
PR	1*			1		1											3
MDN				2	1				1								4
MI				10	3							1					14
MEF				2*	2		1	1									6
MRREE																	0
MGAP				1		4*	1										6
MIEM				3					1		2						6
MT				2								1					3
MTOP				1													1
MEC																	0
MSP				2			1				2*						5
MTSS				1													1
MVOT	1																1
MIDES																	0
MA																	0
Total	2	0	0	25	6	5	3	1	2	0	4	2	0	0	0	0	50

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024

*Movimientos entre Unidades Ejecutoras del mismo inciso.

La mitad de los reintegros (25) se concentró en el Ministerio de Economía y Finanzas. Dentro de este inciso, la mayoría tuvo como destino dos unidades ejecutoras: la Dirección Nacional de Aduanas, con 13 reintegros y la Dirección General Impositiva, con 7; sus dos unidades ejecutoras con mayores salarios.



También se dieron reingresos en el Ministerio de Relaciones Exteriores (6), el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (5) y el Ministerio de Salud Pública (4).

Por su parte, el Ministerio del Interior lidera en cantidad de renunciaciones de funcionarios que reingresaron en otro organismo de la Administración Central con un total de 14, donde 9 pertenecen al escalafón C - Administrativo y 4 al escalafón S - Penitenciario, seguido por el Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y Ministerio de Industria, Energía y Minería, todos con 6 egresos.

El flujo más relevante se da desde el Ministerio del Interior hacia el Ministerio de Economía y Finanzas, con 10 funcionarios, de los cuales 7 tienen como destino la Dirección Nacional de Aduanas y 3 la Dirección General Impositiva.

Son 9 los funcionarios que renunciaron y reingresaron en otra Unidad Ejecutora de su mismo inciso: 1 en Presidencia de la República (del Instituto Nacional de Estadística a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto), 2 en el Ministerio de Economía y Finanzas (uno de ellos de la Dirección General de Casinos a la Dirección General Impositiva y el otro de la Dirección Nacional de Zonas Francas a la Dirección Nacional de Aduanas), 2 en el Ministerio de Salud Pública (ambos renunciaron a la Dirección General de la Salud, uno de ellos reingresó a la Dirección



General de Fiscalización y el otro al Instituto Nacional de Donación y Trasplante de Células, Tejidos y Órganos) y 4 en el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (dos de ellos renunciaron a la Dirección Nacional de Recursos Acuáticos (Ex-INAPE), otro de la Dirección General de Bioseguridad e Inocuidad Alimentaria y otro de la Dirección General de Servicios Agrícolas; todos reingresaron a la Dirección General de Servicios Ganaderos).

>> Tabla 8. Renunciaciones por escalafón para ingresar en otra unidad ejecutora o inciso de la Administración Central

Escalafón saliente	Escalafón entrante					Total
	A	C	D	M	R	
A	17	1	0	1	0	19
B	1	1	0	0	1	3
C	5	8	6	0	0	19
D	0	0	1	2	0	3
R	0	0	0	0	2	2
S	0	3	1	0	0	4
Total	23	13	8	3	3	50

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024

De las 19 personas que renunciaron estando en el escalafón A – Profesional, 17 (89,5%) de ellas reingresaron en un vínculo dentro del mismo escalafón. Las dos



personas restantes reingresaron en vínculos diferentes: una en el escalafón C - Administrativo y la otra en el escalafón M - Servicio Exterior.

Con respecto a quienes renunciaron estando en el escalafón C - Administrativo, se registraron 19 casos, la misma cantidad que en el escalafón Profesional. Sin embargo, a diferencia de estos últimos, solo 8 reingresaron en un vínculo del mismo escalafón. Seis personas pasaron al escalafón D - Especializado y las cinco restantes ingresaron en el escalafón A - Profesional.

>> **Tabla 9. Distribución de reingresos por escalafón y sexo**

Escalafón	Mujeres	% mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
A - Profesional	16	44%	7	50%	23	46%
C - Administrativo	10	28%	3	21%	13	26%
D - Especializado	7	19%	1	7%	8	16%
M - Servicios Exteriores	2	6%	1	7%	3	6%
R - Residual	1	3%	2	14%	3	6%
Total*	36	100%	14	100%	50	100%

Nota: Por motivos de redondeo, los totales de las columnas pueden no coincidir exactamente con 100%.

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 - 2024

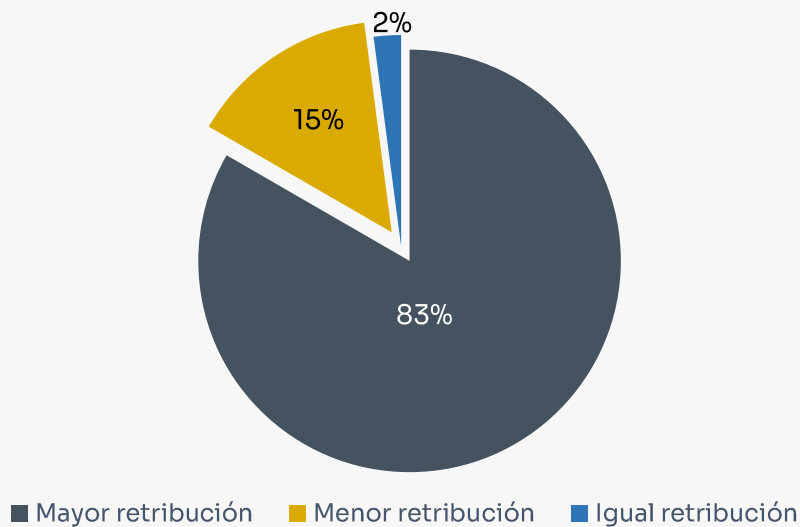


Analizando los reingresos por sexo, se encontró que la mayoría correspondían a mujeres 72% (36 casos), mientras que los hombres representaron el 28% (14 casos).

Se observa que la mayoría de las mujeres se mueve a otro vínculo del escalafón Profesional (44%), seguido por el Administrativo (28%) y el Especializado (19%), mientras que los restantes se distribuyen entre Servicios Exteriores (6%) y Residual (3%). En el caso de los hombres, la mitad reingresa a vínculos del escalafón Profesional, 21% al Administrativo, 7% al Especializado, 7% a Servicios Exteriores y 14% al Residual.

El 72% del total de los reingresos se producen en los escalafones Profesional (46%) y Administrativo (26%). El 16% en el escalafón Especializado, mientras que a los escalafones Servicios Exteriores y Residual lo hacen el 6% en ambos casos.



>> Gráfico 9. Diferencia salarial entre vínculos

Fuente: Elaboración propia a datos obtenidos de Informes de Vínculos laborales con el Estado. Altas y bajas. 2020 – 2024

Nota: Se excluyen 2 funcionarios por no contar con la información de retribución.

Por último, si analizamos la movilidad tomando en cuenta la diferencia entre su salario al momento de renunciar y el percibido en el vínculo posterior inmediato luego de su renuncia, observamos que un 83% (40 casos) registró un incremento y un 2% (1) mantuvo la misma retribución, mientras que un 15% (7) realizó el cambio de organismo a pesar de que su remuneración disminuyó. Estos funcionarios que vieron disminuido su salario se movieron a los siguientes incisos: Ministerio de Economía y Finanzas (3), Ministerio de Relaciones Exteriores, (3) y Ministerio de Industria, Energía y Minería (1).



Conclusiones

En el período comprendido desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2024 se efectuaron 1.950 renunciaciones en la Administración Central, un promedio de 390 por año, siendo el 2020 el año con menor cantidad (205) y el 2022 el año con mayor cantidad de renunciaciones (511). Esto representa una rotación por renunciaciones del 9% en el período⁹ y un 1,8% anual.

Las renunciaciones promedio de vínculos con calidad de funcionarios públicos representan un 1,5% anual de dichos vínculos, mientras que las renunciaciones promedio de los vínculos sin calidad de funcionarios públicos representan un 5,1% anual.

La razón de los vínculos sin calidad de funcionario público sobre los vínculos con calidad de funcionario público es de 3,4 veces más.

Al desagregar por sexo y edad, el 64% de las renunciaciones corresponden a mujeres (1.252) y el 36% a hombres (698), en ambos casos las mismas se concentran en los menores a 40 años. La edad promedio es de 36,2 años.

⁹ (Número de empleados que renunciaron / (Número de empleados al inicio + Número de empleados al final) / 2) * 100.



De los análisis por escalafón y por ocupaciones se desprende que en números porcentuales el mayor peso de renunciaciones se da en grupo de profesionales (30,5%).

Para los casos de los funcionarios que renunciaron y volvieron a vincularse a la Administración Central, la mitad de los nuevos ingresos se concentró en el Ministerio de Economía y Finanzas, lo cual se condice con mayores salarios.

Si analizamos la movilidad tomando en cuenta la diferencia entre su salario al momento de renunciar y el percibido en el vínculo posterior inmediato luego de su renuncia, observamos que un 83% registró un incremento.



Bibliografía

- **Amarante, V. (2002).** Diferencias salariales entre trabajadores del sector público y privado en Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(2), 213–227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v8i2.25180>
- **Espinosa, A., & Scarsi, P. (2011).** Diferencias salariales entre trabajadores del sector público y del sector privado en Uruguay (Trabajo monográfico de licenciatura). Universidad de la República, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Montevideo, Uruguay. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/459/1/M-CD4337.pdf>
- **Government of Canada (2023).** *Demographic Snapshot of Canada's Public Service*, 2023. Recuperado de <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/innovation/human-resources-statistics/demographic-snapshot-federal-public-service-2023.html>



- **GOV.UK (2025).** *Statistical bulletin - Civil Service Statistics: 2025.* Available at: <https://www.gov.uk/government/statistics/civil-service-statistics-2025/statistical-bulletin-civil-service-statistics-2025>
- **New Zealand Public Service (2022).** *Workforce Data 2022 — Wellbeing at work.* Recuperado de <https://www.publicservice.govt.nz/research-and-data/workforce-data-2022/working-in-the-public-service/workforce-data-2022-wellbeing-at-work>
- **ONSC (2025).** *Informe de Vínculos, altas y bajas 2024.*
- **ONSC (2024).** *Informe de Vínculos, altas y bajas 2023.*
- **ONSC (2023).** *Informe de Vínculos, altas y bajas 2022.*
- **ONSC (2023).** *Informe: La rotación de personal en la Administración Central 2019 - 2022.*
- **ONSC (2022).** *Informe de Vínculos, altas y bajas 2021.*
- **ONSC (2021).** *Informe de Vínculos, altas y bajas 2020.*
- **US Bureau of Labor Statistics (2025).** Job opening and Labor Turnover, <https://www.bls.gov/jlt/>





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.

03