

FECHA: 26.10.2021

COMUNICADO - Carrera Administrativa, Derecho al Ascenso y Concursos

Estimado **Socio**:

En la Asamblea General Ordinaria del 21.10.21 se resolvió:

MOCIÓN: Que la Comisión Directiva convoque a Asamblea General Extraordinaria para tratar el tema: Carrera Administrativa, Derecho al Ascenso y Concursos. Que la misma se realice en un plazo máximo de un mes a partir de hoy. Y que durante ese mes la Comisión Directiva elabore distintas alternativas para ser consideradas en la Asamblea.

Solicitamos a todos los socios que realicen aportes/comentarios/planteos respecto a: **Carrera Administrativa, Derecho al Ascenso y Concursos** por este medio teniendo como plazo de entrega el próximo lunes 01.11.21 hora 17:00.

También solicitamos que en las respuestas informen la disponibilidad para participar en las discusiones y análisis de los temas como forma de elaborar las posibles alternativas.

La participación de todos los socios es importante para decidir futuras acciones.

Comisión Directiva - CIPA

De: C I P A <correo@cipa.uy>

Enviado el: jueves, 4 de noviembre de 2021 13:28

Para: Socios

Asunto: **Carrera Administrativa, Derecho al Ascenso y Concursos - COMUNICADO**

Estimado **Socio**:

Te recordamos que por este importante tema esperamos tu colaboración, apoyo y aportes.

Saludos cordiales:

Comisión Directiva – CIPA

1

...

En la asamblea pasada se informó sobre algunas ideas que se podrían implementar y que a mi criterio eran posibles aplicar.

Cuando un cargo de jefe para arriba queda vacante, se puede cubrir con una persona sugerida (por alguien) y dar un plazo de XX días para que se abra una lista de aspirantes al cargo a cubrir.

Vencido dicho plazo se formará un tribunal y se realizará un concurso en un plazo no más de XX meses.

El concurso debe dar las garantías de que TODOS los inscriptos tengan igualdad de oportunidades. De alguna forma las etapas del concurso, así como las pruebas del mismo deben estar definidas de antemano en forma explícita (las respuestas estar elaboradas y con criterios de puntuación objetivos).

Una vez que el ganador del concurso se conozca debe quedar efectivo en el cargo y NO con funciones (designado no asignado)

Esto es de acá en adelante

Lo anterior quedaría como está...

2

...

Con respecto al tema **Carrera Administrativa**, en el caso del **perfil Profesional**, se ratifica lo que se ha venido conversando en anteriores oportunidades.

No resulta coherente, por demás injusto y desmotivante, que el perfil Profesional tenga sólo dos niveles A y B para el ascenso funcional, el de inicio y el siguiente (según tengo entendido, luego del 3er año de haber obtenido el cargo Profesional, manteniéndose a lo largo del tiempo), ya que el acceso a los niveles C, D y E es discrecional.

Se da el caso, como es el propio y el de tantos Profesionales en nuestra Empresa, quienes teniendo muchos años de trayectoria laboral, conocimientos y experiencia (en mi caso, 25 años), tenemos el mismo reconocimiento económico que un Profesional que recién se está iniciando (quien tendrá que realizar su propia experiencia laboral).

Resulta muy necesario implementar **nuevos niveles consecutivos y ascendentes en el ámbito Profesional**, de modo que realmente se vea contemplada nuestra Carrera Administrativa. El pasaje de un nivel a otro, en mi opinión, debería ser automático, con evaluación de desempeño (mínimo grado 3 en cada factor de la Calificación Funcional, mismo criterio que se exige en las bases de los llamados a Concursos).

...

No siendo afiliado les hago llegar mis comentarios y propuesta por si las quieren tener en cuenta.

Como punto de partida entiendo que la propuesta tiene que basarse en el objetivo de la empresa de retener sus talentos.

Como experiencia personal, cada 15 días me entero de un colega (ingeniero) que abandona Antel para irse a trabajar a otra empresa privada o pública, en búsqueda de mejores condiciones laborales (trabajo remoto, mejor sueldo, más beneficios, más oportunidades de crecimiento, etc). Hablando con compañeros encontramos que todos nos encontramos atentos a propuestas externas viendo la oportunidad para irnos y todo recae sobre el mismo tema... no hay una política de retener talentos.

Entiendo que en esta oportunidad se pueden tratar de manera conjunta el problema de mejor sueldo (competitivo con el mercado) y las oportunidades de crecimiento, intentando mitigar lo anteriormente comentado.

En cuanto a la propuesta creo que sería muy favorable tener en cuenta los siguientes puntos:

- * mecanismos ya empleados por otras instituciones publicas
- * que contemple los sueldos que el mercado laboral paga para cada carrera o profesión (las 3 categorías de hoy no permiten acompañar al mercado laboral)
- * un mecanismo claro y transparente de adjudicaciones de cargos

En cuanto a la propuesta concreta me basaría en algo similar a lo que se realiza en el banco central o BROU; Un salario ordenado por un indicador (GEPU - Grado Escala Patrón Única) el cual es personal pero tiene como base el perfil, cargo o profesión del trabajador.

<https://www.bcu.gub.uy/Acerca-de-BCU/Transparencia/13-Salario-Nominal.pdf>

<https://www.bcu.gub.uy/Acerca-de-BCU/Transparencia/Escala%20de%20Remuneracion%20Mensual%20Nominal.pdf>

A contemplar:

1. Deberían existir tantos perfiles como diferencias salariales hayan en el mercado laboral para cargos o profesiones. Hoy en antel solo

existen 3 bloques profesional y eso hace que estén muy desproporcionados al mercado laboral.

ver el esquema del BROU (https://www.brou.com.uy/documents/20182/52654/escala_de_remuneraciones.pdf/bb676979-ff25-4112-b48c-bddda7e990b6) o del BHU

(<https://www.bhu.com.uy/%E3%85%A4institucional%E3%85%A4%E3%85%A4/remuneraciones/>)

2. Como ocurre en el BCU cada cierto tiempo debería aumentarse el GEPU del trabajador (en el BCU es 1 GEPU cada 2 años). Esto acompaña la lógica de que si un trabajador está años trabajando en la empresa su conocimiento de la tarea es mayor. Y que el costo de perder a ese talento implica contratar a otra persona que no tiene esa experiencia.

El tope de crecimiento de GEPU está limitado por la categoría.

3. Por otra parte, como pasa en el ministerio del interior, de manera recurrente deberían existir instancias donde el trabajador pueda aumentar su GEPU y/o categoría.

Esto se debería basar en la realización de cursos (pre acordados por los responsables del trabajador) y pruebas de conocimiento.

A diferencia de los concursos actuales, en estas pruebas uno "compite" consigo mismo.

4. Debería haber una especie de cuotas en cuanto a categoría de perfiles.

Hoy, por lo menos para mi, no es clara la diferencia de responsabilidad entre las categorías A-B, C, D y E de los profesionales, y tenemos divisiones donde hay muchos profesionales con esas categorías y otras divisiones no hay ninguno. Entiendo que para que sea justo se debería establecer que en caso de, por ejemplo, existir 3 profesionales en una unidad por lo menos uno de ellos debe tener categoría C (especialista). Si hubieran 5 uno debería ser C y otro D y así una escala.

Lo mismo para dentro de un sector, por ej: si tiene 10 profesionales dentro de sus unidades debería tener por lo menos 1 profesional categoría D y 2 profesionales categoría C.

(los números son ilustrativos como para tener un ejemplo)

Es un poco complicada la propuesta y tiene varios puntos. Cualquier cosa quedo a las órdenes por cualquier consulta.

Me gustaría que se implantaran concursos anónimos, con seudónimos, tanto para la parte de formación como para el psicotécnico y obviamente la prueba de existir.

La presentación de comprobantes sería en una etapa posterior a la selección.

Esto daría más tiempo al postulante para su preparación y no afectaría el posible sesgo de su designación.

Saludos.

5

...

Lo planteado a continuación no repara en si es posible desde el punto de vista legal.

Se tiene claro que la propuesta no es la ideal, pero trata, con los mecanismos planteados, de contener injusticias y discrecionalidades por parte de la Superioridad de turno.

Jefes/Especialistas/Expertos/Referente

Todos los cargos deben ser llenados por Concurso.

El perfil del Puesto a llenarse, deber ser creado con un año de antelación al llamado, tanto sea en las competencias a evaluar en cada prueba, como el porcentaje de puntos a asignarle a cada ítem y subítem a evaluar:

- Antigüedad
- Capacitación (Evaluación de Conocimiento, Prueba Psicotécnica, Experiencia, Formación)
- Calificación

De no contarse con esta información, ya sea por tratarse de un cargo nuevo o se pretende reformular las tareas, el Sub Gerente General (SGG) debe presentar una propuesta la cual debe ser avalada por otro SGG cuya tarea esté estrictamente relacionada. También debe ser avalado por CIPA.

Los ítems Antigüedad y Calificación tendrán un porcentaje máximo a definir.

La Evaluación de Conocimiento será mediante pruebas escritas, anónimas y con el uso de seudónimos. Contará de dos tipos de evaluación:

- Conocimiento Técnico
- Conocimiento de Gestión

El porcentaje de cada uno de estos aspectos formará parte del perfil del Puesto y como se indicó más arriba deberá estar definido con antelación.

El tribunal para Conocimiento Técnico estará integrado por:

- Un integrante de la SGG donde pertenece el cargo
- Un integrante de otra SGG afín al cargo
- Un integrante de una Universidad con experticia en el conocimiento técnico del cargo
- Un integrante de otra Universidad con experticia en el conocimiento técnico del cargo

(la elección de la Universidad se realizará en base a algún ranking internacional)

El tribunal para Conocimiento de Gestión estará integrado por:

- Un integrante de la SGG donde pertenece el cargo
- Un integrante de otra SGG afín al cargo
- Un integrante de RRHH

La evaluación de Experiencia se dividirá en dos partes, una de Conocimiento de Gestión y otra de Conocimiento Técnico, donde serán evaluadas por los tribunales anteriores la parte que le corresponde.

Cada integrante de los Tribunales, entregará una calificación por cada prueba corregida. La nota resultante de cada prueba será la mediana del tribunal que califica dicha prueba.

La prueba Psicotécnica arrojará solo 5 notas que será mapeadas de la siguiente manera con respecto al portaje asignado (notado P):

- No califica para el puesto, $\text{nota} = P * 0 = 0$ (no se lo considera para el puesto)
- Califica mínimamente para el puesto $= P * 0.25$
- Califica adecuadamente para el puesto $= P * 0.50$
- Califica muy adecuadamente para el puesto $= P * 0.75$
- Califica sobresaliente para el puesto $= P$

Todos los cargos serán Asignados, siempre que se cumplan el concurso de la forma anterior.

Gerentes

Podrán ser llenados los puestos a discreción del Directorio. En este caso siempre serán en forma Designada.

Si se decide realizar concurso, serán bajo las reglas de la categoría anterior. En este caso siempre serán Asignados.

Los cargos Designados tanto sean los que empiecen a llenarse con este procedimiento o los actuales en plantilla, podrán pasar a Asignados mediante el siguiente procedimiento.

- Cada 2 años, a instancia del SGG de donde es el Gerente o de un integrante del Directorio, se puede poner a consideración una persona para obtener un Punto.
- Si Todos los integrantes del Directorio votan por otorgarle un Punto, el Gerente tiene un Punto.
- Si durante tres períodos consecutivos el Gerente consigue un Punto (tres Punto en total), entonces automáticamente queda confirmado como Asignado a esa Gerencia.
- El proceso es válido para cada Gerencia en particular, por lo cual si cambia de Gerencia el proceso comienza nuevamente.

Veedores en las pruebas

CIPA tiene que estar enterado de primera mano de la nota de cada persona en cada una de las Etapas (todo bajo seudónimo).

Terminado el proceso de pruebas, CIPA presenciara el momento en el cual se asocia el seudónimo a cada concursante. ?

Puedo participar de la discusión, saludos.

6

...

En resumen:

Resulta muy necesario implementar nuevos niveles consecutivos y ascendentes en el ámbito Profesional, de modo que realmente se vea contemplada nuestra Carrera Administrativa.

El pasaje de un nivel a otro, en mi opinión, debería ser automático , con evaluación de desempeño (mínimo grado 3 en cada factor de la Calificación Funcional, mismo criterio que se exige en las bases de los llamados a Concursos).

7

...

Con respecto a este tema mi consulta es si se puede realizar una denuncia a la Oficina Nacional de Servicio Civil, de la situación que padecemos en Antel, solicitando a su vez la realización de una verdadera reestructura y buscar la manera de que trascienda en la prensa.

Cada vez que hay un cambio de directorio se realiza a criterio del mismo pseudo reestructuras donde se promueven a algunos funcionarios y se perjudica a otros.

Los llamados a concursos, cuando lo hay, se realizan con requerimientos tan específicos que parece que se realizan para blanquear la asignación al puesto a una persona determinada.

8

...

ACÁ HAY UNA PRESENTACIÓN Y SUPRIMIMOS LA INFORMACIÓN PERSONAL

No he recibido ninguna remuneración extra por la responsabilidad de las tareas en todos estos años.

En 20XX inicié un expediente XXXXXXXX, solicitando me asignaran un cargo de especialista (creado para ese rol que estaba vacante porque la persona que lo tenía y a la cual sustituí, se había ido del área. En 20XX me notificaron que se había denegado mi solicitud.

En 20XX me agregan otra responsabilidad, ..., sin remuneración extra tampoco.

En 20XX el gerente del Área ... inicia el expediente XXXX, solicitando la creación del cargo Especialista en XXX
Luego de creado el cargo, iría a concursar por el mismo.

Cuando asumí la responsabilidad ...
Por eso la gerencia había decidido 'congelar' esta infraestructura años atrás.
Dado que esto no se concretó, ahora debo ...

En definitiva, coordino personal desde hace más de XX años, tengo la responsabilidad de ... y hago las compras asociadas ..., sin remuneración extra ninguna.

9

...

Me parece una muy buena iniciativa. No solo los jefes de unidad deberían proveerse por concurso a veces, sino siempre y además lo mismo con cargos más altos.

Otra posibilidad también es más escalafones dependiendo la antigüedad y las calificaciones del funcionario, así no queda librado a tanta discrecionalidad. Podría agregarse un nivel más (categoría a, b y b2, para que no se confunda con c, que sería más o menos como ahora).

10

...

ACÁ HAY UNA PRESENTACIÓN Y SUPRIMIMOS LA INFORMACIÓN PERSONAL

Yo quisiera plantear, en referencia al tema de interés, que en el sector en el que me encuentro hace años la sensación general es que no se nos brinda posibilidad de hacer carrera dentro de la empresa.

Hace por lo menos X años que se nos cambió de una unidad para depender directo de la gerencia de área, somos X personas ...

En mi caso particular estoy recibida hace años de ... y cuando plantee el tema de reconocimiento de ese título me dijeron que el cargo de especialista solo se reconoce por concurso. El tema es que nunca hay un concurso.

En la unidad hay un especialista y me han dicho que si ya hay uno no puede haber otro, cosa que no entiendo porque el ámbito de la especialidad podría ser distinto, pero ese especialista no tiene posibilidad de pasar a experto o referente dado que no hay concursos y por consiguiente nadie puede acceder a otro cargo de especialista.

Así mismo, se ve en el organigrama jefaturas y gerencias con cargos vacantes que podrían ser oportunidades de crecimiento para alguien, pero pasan años y no se abren concursos para esos puestos.

...

11

...

Estimados,

¿Me podrían brindar algún documento donde se indique explícitamente las metodologías de selección con las que hoy cuenta Antel? (supongo habrá alguna R o similar).

¿O se acopla a alguna ley y/o sucesivas modificaciones en decretos y demás?

12

...

Cuenten conmigo para participar en grupos que se formen a los efectos de estas temáticas

Para empezar, nuestro gremio debe estar atento a los - eventuales/aparentes/reales - apartamientos a las reglamentaciones vigentes

Luego vienen la etapa de modificar lo que no anda.
Debe tenderse al concurso como única herramienta de ascenso.
Gran parte del resultado de un concurso se define con la confección de las bases, donde se ponen "filtros" fuertes, muchas veces, con sesgo
Tenemos que tener una presencia fuerte y capacitada en todas las etapas del concurso, como garantes de los derechos de nuestros representados

En fin, quedo a la orden para lo que pueda aportar
