



Oficina Nacional
del Servicio Civil



Oficina
de Planeamiento
y Presupuesto



Ministerio
de Economía
y Finanzas

Compromisos de Gestión Funcionales

23 de setiembre de 2024

Compromisos de Gestión Funcionales

Los CG funcionales son aquellos que comprometen a sus funcionarios al logro de determinadas metas, estableciendo como contrapartida un incentivo económico para los que participen en dicho logro.

Pautas a tener en cuenta para su formulación

- Definir pocas metas, cumplibles pero desafiantes
- Las metas deben ser sustantivas para la institución y estar alineadas con su planificación y objetivos anuales y deben apuntar a:
 - Mejorar la gestión y el desempeño en productos, procesos y resultados.
 - Lograr resultados extraordinarios que impliquen un esfuerzo adicional por parte del funcionario, que exceda el simple cumplimiento de las obligaciones.
 - Mostrar una mejora respecto a resultados obtenidos en años previos (posibilidades finitas sin modificar indicador).
- Se recomienda que se defina una gradualidad en el cumplimiento de los compromisos.
- Se recomienda que los incentivos por el logro de las metas se paguen de manera anual (o mínimo semestral). Mas allá del pago, pueden establecerse metas con otra frecuencia de evaluación.

Formulación del Compromiso de Gestión: ¿Que se debe presentar?

Se debe enviar por mail a ccg@opp.gub.uy antes del 1º de octubre de 2024:

Antecedentes:

- Indicadores, metas y nivel de cumplimiento de los dos últimos años.
- Porcentaje de las remuneraciones que representa la partida por CG.
- Asignación presupuestal prevista para este concepto

Justificación de los objetivos, metas e indicadores incluidos en el CG a suscribir

Borrador del Contrato, Resolución o Decreto : Modelo de contrato editable

Anexo con las metas propuestas: Modelo de ficha editable

Debe contar con aval de autoridad con rango igual o superior al de Director General de Secretaría



Formulación del Compromiso de Gestión: Borrador del Contrato, Resolución o Decreto

Se establecen cláusulas tipo, que deberán ajustarse a la reglamentación específica de cada Organismo y a la modalidad de aprobación.

1. Antecedentes
2. Fecha y lugar de suscripción.
3. Partes que lo suscriben.
4. Objeto.
5. Período de vigencia del Compromiso.
6. Normas específicas a aplicar.
7. Monto del Compromiso de Gestión: Identificar el monto total y por persona que se podrá cobrar por concepto de Compromiso de Gestión, incluyendo el detalle de diferencias que pudiesen existir por escalafones, grados, roles o niveles salariales, según corresponda.
8. Alcance: Identificar de forma clara que personas tienen derecho al cobro del beneficio, y si existen exclusiones al mismo (generales o voluntarias).
9. Compromisos de las partes.
10. Comisión de Seguimiento y Evaluación
11. Forma de pago: Identificar condiciones específicas vinculadas al pago, incluyendo forma y fecha de pago, descuentos vinculados a presentismo y aplicación de topes y exclusiones, entre otras, según corresponda.
12. El pago de la partida por CG estará supeditado al rango de cumplimiento de las metas dispuestas en el Anexo, previa aprobación de la CSE y el aval de la CCG.
13. Transparencia
14. Salvaguardas y excepciones

Formulación del Compromiso de Gestión: Anexo de metas

- ☐ Pocas metas: sustantivas, desafiantes, incrementales

Incluir metas de carácter:

- ☐ **Institucional:** con un peso del **30%**. Las metas institucionales corresponden a toda la institución, beneficiándose por su logro todos los funcionarios.

Deben estar vinculadas a objetivos sustanciales de la organización (económicos, de procesos o productos) que impliquen una mejora para la organización y/o para el cliente. El logro resulta de un esfuerzo colectivo, no necesariamente de esfuerzos individuales.

- ☐ **Grupal:** con un peso del **50%**. Las metas grupales deben ser alcanzadas por grupos, y el incentivo se otorgará a los funcionarios que pertenezcan a los grupos que lograron sus objetivos

- ☐ **Individual:** con un peso del **20%**. Sólo se considerarán si existe una Evaluación de Desempeño o metas individuales objetivas. *En caso de que no existan evaluaciones de desempeño, el ausentismo actuará como penalizador de los indicadores institucionales y grupales, los cuales deberán ser re-ponderados al 100%.*

Formulación del Compromiso de Gestión: Anexo de metas

Completar todos los campos de la ficha para cada meta.

Ponderación: las ponderaciones de las metas deberán sumar 100% en cada período de evaluación.

Corresponde definir una **gradualidad en el cumplimiento** de las metas que estará asociada al pago.

Tipo de Meta
Alcance de la meta
Objetivo:
Indicador:
Forma de cálculo:
Fuentes de información:
Valor base:
Meta:
Plazo de vencimiento:
Responsable/s seguimiento y supervisión cumplimiento:
Rango de cumplimiento:
Ponderación:
Observaciones:

Metas que permitan una gradualidad:	Mayor de 95% – Cobra 100%
	Desde 75% hasta 95% – Cobra lineal
	Menor a 75% – No cobra

Metas de cumplimiento de hito:	Se cumple – Cobra 100%
	No se cumple – No cobra

Formulación del Compromiso de Gestión: Aprobación y suscripción

- ❑ La CCG deberá aprobar el borrador de CG remitido o presentar observaciones.
- ❑ Posibilidad de reunión con la ST: **se convocará a una reunión con cada organismo para intercambiar sobre borrador presentado.**
- ❑ Una vez aceptada la propuesta por parte de la CCG, el organismo interesado inicia el expediente con la versión final acordada: remitir a OPP.
- ❑ Una vez recibido el expediente, **la CCG tendrá un plazo de 30 días para expedirse.**
- ❑ Luego de la aprobación formal de la propuesta, el expediente se devuelve para proceder con la suscripción del CG.

Los compromisos de gestión 2025 deberán ser suscritos antes del **31 de diciembre del 2024.**



Por mayor información

- Consultar la Guía de Compromisos de Gestión Funcionales (incluyendo modelo de contrato y de fichas de metas)

<https://www.opp.gub.uy/es/comision-de-compromisos-de-gestion>

- Remitir consultas o solicitar reunión a: ccg@opp.gub.uy