



Desarrollo de los Recursos Humanos

Recomposición de la carrera funcional



Con el objetivo de recomponer la carrera funcional, se reformuló el sistema de evaluaciones, que se encuentra en su 3ª edición, a efectos de aplicarlo en la promoción efectiva de los funcionarios de cada escalafón.

Regularización en los niveles de retribución

Se implementaron acciones tendientes a la mejora en los niveles de retribución, con el objetivo de lograr una distribución salarial más equitativa. El porcentaje de los funcionarios que se encontraban en el 20% más sumergido de la escala salarial, pasó de un 90% en 2005 a un 66% en 2006.

Regularización de la situación funcional

Se regularizó la situación funcional, acordando en las Comisiones Paritarias conformadas por representantes de la ANC y AFPU, la contratación formal de becarios y pasantes, asegurando su estabilidad laboral y cumpliendo con las normas vigentes.

Compromisos de Gestión entre la Empresa y sus trabajadores

Correo Uruguayo es la única Empresa Pública que ha logrado por dos años consecutivos elaborar un Compromiso de Gestión con sus funcionarios. Estos Compromisos fueron elaborados conjuntamente por representantes del Directorio y del sindicato; en ellos se establecen objetivos, metas e indicadores alineados con los ejes del Plan Estratégico.

Son una contribución a democratizar la gestión de las empresas del Estado y se realizan con el auspicio y asesoramiento de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Economía y Finanzas.

