

# Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal



Informe MGAP  
Art. 23 Ley 19.996

Ejercicio 2021



## **INFORME - MGAP**

### **LEY 19.996 “Aprobación de rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal - Ejercicio 2020**

**Art. 23:** En la próxima instancia de Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal, el Inciso 07 "Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca", deberá presentar un informe detallando las vacantes que fueron efectivamente ocupadas y un análisis de la situación funcional de todos sus servicios.

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Objetivo
3. Antecedentes y cronograma solicitud de excepción
4. Vacantes de ingreso y ascenso a ser concursadas
5. Situación actual de los llamados
6. Vacantes de ingreso ocupadas período 2021 a la fecha
7. Vacantes de ascenso ocupadas período 2021 a la fecha
8. Informe funcional de los RRHH del MGAP

### Anexos:

- I. Informe para solicitud de excepción al Decreto 310/021
- II. Resolución de excepción

## **1. Introducción**

El MGAP comenzó en el año 2020 un proceso de análisis de situación de sus RRHH, en virtud del cual se solicitó la excepción al Decreto 310/021 de fecha 10 de setiembre de 2021 y que a su vez sirve de insumo para un trabajo a mediano y largo plazo en la planificación y gestión de su capital humano.

El presente informe contiene una síntesis del proceso de solicitud y logro de la excepción mencionada, así como la determinación de los cargos a ser concursados, informe del estado de situación de los expedientes de los llamados, así como vacantes de ingreso y ascenso que fueron ocupados en el período enero 2021 a la fecha.

Por otra parte, contiene un informe en cuanto a la situación funcional de los RRHH y su distribución por U.E.

## **2. Objetivo**

Dar cumplimiento al art. 23 de la Ley N° 19.996 “Aprobación de rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal. Ejercicio 2020”.

### 3. Antecedentes y cronograma de trabajo para solicitud de excepción

FECHA	ACTIVIDAD
<b>Julio/2020</b>	. Comienza trabajo de diagnóstico de situación de los RRHH del MGAP
<b>Agosto/2020</b>	. Reuniones con las UE del MGAP . Relevamiento de información . Análisis de datos . Proyecciones
<b>Abril/2021</b>	Entrega informe diagnóstico
<b>Mayo/2021</b>	. Presentación de informe al Ministro, Subsecretario y Directores de las U.E. . Reunión con ONSC (informe)
<b>Junio/2021</b>	. Presentación de informe a AFGAP
<b>Julio/2021</b>	. Reunión MEF – ONSC: Análisis de informe
<b>Agosto/2021</b>	. Reunión Presidencia (informe)
<b>Setiembre/2021</b>	. MEF – aspectos presupuestales del informe . Reunión MEF – Acuerdo de excepción
<b>Octubre/2021</b>	. Presidencia: aprueba excepción MGAP
<b>Enero/2022</b>	. Resolución que otorga la excepción y autoriza el llenado de vacantes de ingreso y ascenso del MGAP

#### 4. Vacantes de ingreso y ascenso a ser concursadas en virtud de la excepción al Decreto 310/021 lograda por el MGAP:

La información corresponde a setiembre/2021.

VACANTES DE INGRESO						
UE	ESC	GDO	DENOMINACION	SERIE	CANTIDAD	TOTAL UE
1	A	4	Asesor XII	Abogacía	4	31
1	A	4	Asesor XII	Agronomía	2	
1	A	4	Asesor XII	Arquitectura	1	
1	A	4	Asesor	Ciencias Económicas	2	
1	A	4	Asesor XII	Ciencias Sociales	1	
1	A	4	Asesor XII	Computación	1	
1	A	16	Coordinador	Computación	1	
1	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	4	
1	B	3	Técnico XII	Técnico en Administración	1	
1	B	3	Técnico XII	Ciencias Económicas	1	
1	C	1	Administrativo V III	Administrativo	7	
1	D	1	Especialista XIII	Especializado	1	
1	E	1	Chófer	Oficios	1	
1	E	1	Oficial VII	Chófer	1	
1	R	1	Asesor	Computación	3	
2	A	4	Asesor XII	Biología pesquera	1	7
2	A	4	Asesor XII	Laboratorio	1	
2	A	4	Asesor XII	Química	1	
2	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	1 + 1	
2	C	1	Administrativo V III	Administrativo	1	
2	D	1	Especialista	Especializado	1	
3	A	4	Asesor XII	Agronomía	3	5
3	A	4	Asesor XII	Ciencias Económicas	1	
3	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	1	
4	A	4	Asesor XII	Abogado	1	37
4	A	4	Asesor XII	Agronomía	6	
4	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	22	
4	A	4	Asesor XII	Química	1	
4	B	3	Técnico XII	Inspección	1	
4	B	3	Técnico XII	Laboratorio	1	
4	C	1	Administrativo V III	Administrativo	3	
4	D	1	Especialista XIII	Inspección	2	
5	A	4	Asesor XII	Inspección Veterinaria	24	66
5	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	3	
5	A	4	Asesor XII	Química	2	
5	A	4	Asesor	Veterinaria	3	
5	B	3	Técnico	Inspección Veterinaria	1	
5	B	3	Técnico XII	Ciencias Económicas	1	
5	C	1	Administrativo V III	Administrativo	5	
5	D	1	Especialista XIII	Inspección	3	
5	D	1	Especialista XIII	Inspección Veterinaria	22	
5	D	1	Especialista XIII	Laboratorio	1	
5	F	1	Auxiliar VI	Servicios	1	
6	A	4	Asesor XII	Agronomía	3	8
6	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	3	
6	C	1	Administrativo V III	Administrativo	1	
6	F	1	Auxiliar VI	Servicios	1	
7	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	3	6
7	A	4	Asesor XII	Ciencias Económicas Administración	1	
7	C	1	Administrativo V III	Administrativo	2	
8	A	4	Asesor XII	Agronomía	1	2
8	F	1	Auxiliar VI	Servicios	1	
9	D	1	Especialista XIII	Inspección	4	4
<b>Total</b>						<b>166</b>

## VACANTES A CREAR

UE	ESC	GDO	DENOMINACION	SERIE	CANTIDAD	TOTAL UE
1	C	1	Administrativo VIII	Administrativo	3	3
2	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	6	8
2	R	1	Asesor XV	Operación de buques	1	
2	R	1	Asesor XV	Tripulación cubierta	1	
3	C	1	Administrativo VIII	Administrativo	2	2
4	C	1	Administrativo VIII	Administrativo	8	8
5	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	27	123
5	B	3	Técnico XII	Veterinaria	6	
5	B	3	Técnico XII	Inspección Veterinaria	3	
5	C	1	Administrativo VIII	Administrativo	1	
5	D	1	Especialista XIII	Inspección	38	
5	D	1	Especialista XIII	Inspección Veterinaria	47	
5	F	1	Auxiliar VI	Servicios	1	
9	A	4	Asesor XII	Profesional Universitario	1	3
9	D	1	Especialista XIII	Inspección	2	
<b>Total</b>						<b>147</b>



## VACANTES DE ASCENSO

U.E	ESC	GDO	DENOMINACIÓN	SERIE
1	D	8	Especialista VI	Especialización
1	D	10	Especialista IV	Especialización
1	E	6	Oficial II	Chófer (Mdeo.)
1	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
1	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
1	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
1	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
2	A	12	Asesor IV	Biología pesquera (Mdeo.)
2	A	12	Asesor IV	Biología pesquera (Mdeo.)
2	A	12	Asesor IV	Biología pesquera (Mdeo.)
2	A	12	Asesor IV	Biología pesquera (Mdeo.)
2	A	12	Asesor IV	Biología pesquera (Mdeo.)
2	A	13	Jefe de sección	Tecnología productos pesqueros (Mdeo.)
2	A	12	Asesor IV	Veterinaria (Mdeo.)
2	A	13	Jefe de sección	Biología pesquera (Mdeo.)
2	A	13	Jefe de sección	Biología pesquera (Mdeo.)
2	A	13	Jefe de sección	Biología pesquera (Mdeo.)
2	A	12	Asesor IV	Química (Mdeo.)
2	B	12	Técnico III	Biología pesquera (Mdeo.)
2	C	8	Administrativo I	Administrativo
2	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
2	C	9	Administrativo	Administrativo (Mdeo.)
2	D	6	Especialista VIII	Biología pesquera (Mdeo.)
2	D	12	Especialista II	Tecnología pesquera (Mdeo.)
2	D	10	Especialista IV	Biología pesquera (Mdeo.)
2	E	6	Oficial II	Chófer (Mdeo.)
2	F	8	Jefe de sección	Servicios (Mdeo.)
2	R	15	Primer patrón	Tripulación puente (Mdeo.)
2	R	10	Contra maestre	Tripulación cubierta (Mdeo.)
3	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Mdeo.)
3	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Mdeo.)
3	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Mdeo.)
3	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Mdeo.)
3	A	12	Asesor IV	Agronomía (Interior)
3	A	15	Asesor I	Agronomía (Interior)
3	A	14	Asesor II	Agronomía (Interior)
3	A	13	Asesor III	Agronomía (Mdeo.)
3	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
3	C	10	Jefe de sección	Administrativo (Mdeo.)
3	C	10	Jefe de sección	Administrativo (Mdeo.)
3	C	10	Jefe de sección	Administrativo (Mdeo.)
3	C	9	Administrativo	Administrativo (Mdeo.)
3	C	9	Administrativo	Administrativo (Mdeo.)
3	C	9	Administrativo	Administrativo (Mdeo.)
3	C	6	Administrativo III	Administrativo (Interior)
3	C	8	Administrativo I	Administrativo
3	D	8	Especialista VI	Laboratorio (Mdeo.)
3	D	8	Especialista VI	Laboratorio (Mdeo.)
3	F	8	Jefe de sección	Servicios (Mdeo.)
4	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Mdeo.)
4	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Mdeo.)
4	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Mdeo.)
4	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Mdeo.)





## VACANTES DE ASCENSO

U.E	ESC	GDO	DENOMINACIÓN	SERIE
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Mdeo.)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Mdeo.)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Mdeo.)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Mdeo.)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Mdeo.)
5	C	10	Jefe de sección	Administrativo (Interior)
5	C	10	Jefe de sección	Administrativo (Interior)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo
5	C	6	Administrativo III	Administrativo
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Interior)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Interior)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Interior)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Interior)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Interior)
5	C	6	Administrativo III	Administrativo (Interior)
5	C	9	Sub jefe de sección	Administrativo (Interior)
5	C	9	Sub jefe de sección	Administrativo (Interior)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Interior)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Interior)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Interior)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Interior)
5	C	7	Administrativo II	Administrativo (Interior)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
5	D	7	Especialista VII	Inspección (Mdeo.)
5	D	7	Especialista VII	Inspección (Mdeo.)
5	D	7	Especialista VII	Inspección (Mdeo.)
5	D	7	Especialista VII	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista VIII	Inspección Veterinaria (Mdeo.)
5	D	6	Especialista VIII	Inspección Veterinaria (Mdeo.)
5	D	6	Especialista VIII	Inspección Veterinaria (Mdeo.)
5	D	6	Especialista VIII	Inspección Veterinaria (Mdeo.)
5	D	6	Especialista VIII	Inspección Veterinaria (Mdeo.)
5	D	6	Especialista VIII	Inspección Veterinaria (Mdeo.)
5	D	6	Especialista VIII	Inspección Veterinaria (Mdeo.)





## VACANTES DE ASCENSO

U.E	ESC	GDO	DENOMINACIÓN	SERIE
5	D	6	Especialista V III	Laboratorio (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Laboratorio (Interior)
5	D	7	Especialista V II	Inspección Veterinaria (Mdeo.)
5	D	7	Especialista V II	Laboratorio (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	6	Especialista V III	Inspección (Mdeo.)
5	D	10	Especialista IV	Inspección (Mdeo.)
5	E	7	Oficial I	Oficios (Mdeo.)
5	E	8	Capataz II	Oficios (Mdeo.)
5	E	6	Oficial II	Chófer (Mdeo.)
5	E	6	Oficial II	Oficios (Mdeo.)
5	E	6	Oficial II	Oficios (Mdeo.)
5	E	6	Oficial II	Oficios (Mdeo.)
5	F	6	Auxiliar I	Servicios (Mdeo.)
5	F	6	Auxiliar I	Servicios (Mdeo.)
5	F	6	Auxiliar I	Servicios (Mdeo.)
5	F	6	Auxiliar I	Servicios (Mdeo.)
5	F	6	Auxiliar I	Servicios (Mdeo.)
5	F	6	Auxiliar I	Servicios (Interior)
5	F	6	Auxiliar I	Servicios (Interior)
5	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
5	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
5	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
5	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
5	R	10	Asesor VI	Operación (Interior)
5	R	15	Asesor I	Computación (Mdeo.)
6	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Interior)
6	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Interior)
6	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Interior)
6	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Interior)
6	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Interior)
6	A	12	Sub jefe de sección	Agronomía (Interior)
6	A	12	Asesor IV	Agronomía (Interior)
6	A	12	Asesor IV	Agronomía (Interior)
6	A	12	Asesor IV	Agronomía (Mdeo.)
6	A	12	Asesor IV	Agronomía (Mdeo.)
6	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
6	C	8	Administrativo I	Administrativo (Mdeo.)
6	C	8	Jefe de sector I	Administrativo (Mdeo.)
7	A	15	Asesor	Profesional Universitario
8	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Interior)

## VACANTES DE ASCENSO

U.E	ESC	GDO	DENOMINACIÓN	SERIE
8	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Interior)
8	C	7	Administrativo II	Administrativo (Mdeo.)
8	R	10	Asesor VI	Operación (Mdeo.)
9	A	15	Asesor I	Agronomía (Mdeo.)
9	A	13	Jefe de sección	Agronomía (Interior)
9	B	11	Técnico IV	Veterinaria (Interior)
9	B	11	Técnico IV	Veterinaria (Interior)
9	C	8	Administrativo I	Administrativo
9	C	10	Jefe de sección	Administrativo (Mdeo.)
9	D	6	Especialista VIII	Inspección (Mdeo.)
9	D	6	Especialista VIII	Inspección (Mdeo.)
9	D	6	Especialista VIII	Inspección (Mdeo.)
9	D	6	Especialista VIII	Inspección (Mdeo.)
9	D	6	Especialista VIII	Inspección (Mdeo.)
9	D	10	Jefe de sección	Especialización
9	D	6	Especialista VIII	Inspección
9	D	6	Especialista VIII	Veterinaria (Mdeo.)
9	D	7	Especialista VIII	Agronomía (Mdeo.)
9	D	7	Especialista VIII	Inspección (Mdeo.)
<b>Total</b>			<b>450</b>	

**5. Situación actual de los llamados para vacantes de ingreso:**

<b>LLAMADOS PARA VACANTES POR UE</b>				
<b>UE</b>	<b>Puestos</b>	<b>Cargo</b>	<b>Perfil</b>	<b>Estado actual</b>
1	2 C1		Administrativo	Llamado genérico ONSC
1	4 A4 Prof. Universitario		Abogados	Llamado genérico ONSC
1	1 A16		Infomática	ONSC armado de bases y posterior publicación
1	3 R1		Infomática	Elaborando Perfil
1	1 D1 Especializado		Gestión Logística	Elaborando Perfil
1	2 B3 Técnico		Administrativo	Elaborando Perfil
1	2 E1 Oficios		Chofer	Elaborando Perfil
1	1 A4 Prof. Universitario		Archivólogo	Elaborando Perfil
1	2 A4 Prof. Universitario		Ingeniero Agrónomo	Elaborando Perfil
1	2 A4 Prof. Universitario		Contador	Elaborando Perfil
1	2 A4 Prof. Universitario		Veterinario	Elaborando Perfil
1	2 A4 Prof. Universitario		Arquitecto	Elaborando Perfil
1	1 A4 Prof. Universitario		Economista	Elaborando Perfil
1	1 A4 Prof. Universitario		Computación	Elaborando Perfil
<b>Total UE</b>	<b>26</b>			
2	1 A4 Prof. Universitario		Prof. En Microbiología	En la CARO para autorización
2	1 A4 Prof. Universitario		Veterinario	En la CARO para autorización
2	1 A4 Prof. Universitario		Lic. Ciencias Biológicas	En la CARO para autorización
2	1 D1 Especializado		Esp. Acuicultura y aguas cont.	En la CARO para autorización
<b>Total UE</b>	<b>4</b>			
3	3 A4 Prof. Universitario		Ing. Agrónomo	ONSC armado de bases y posterior publicación
3	1 A4 Prof. Universitario		Ing. Agrónomo	MGAP para resolución autorización llamado
3	1 A4 Prof. Universitario		Contador	Llamado genérico ONSC
<b>Total UE</b>	<b>5</b>			
4	3 A4 Prof. Universitario		Ingeniero Agrónomo DICA	En la CARO para autorización
4	1 A4 Prof. Universitario		Veterinario	En la CARO para autorización
4	2 A4 Prof. Universitario		Ing. Agrónomo Asesoría Técnica	En la CARO para autorización
4	1 A4 Prof. Universitario		Abogado	Llamado genérico ONSC
4	3 C1		Administrativos	Llamado genérico ONSC
4	8 A4 Prof. Universitario		Agrónomos	Elaborando Perfil
4	1 B3 Técnico		Laboratorio	Elaborando Perfil
4	11 A4 Prof. Universitario		Química	Elaborando Perfil
4	2 A4 Prof. Universitario		Ciencias Biológicas	Elaborando Perfil
4	2 A4 Prof. Universitario		Veterinario	Elaborando Perfil
4	2 D1 Especializado		Inspección	Elaborando Perfil
<b>Total UE</b>	<b>36</b>			
5	24 A4 Prof. Universitario		Veterinario (inspección)	ONSC armado de bases y posterior publicación
5	22 D1 Especializado		Ayudante de Inspección	ONSC armado de bases y posterior publicación
5	1 B3 Técnico		Asistente de Inpección	ONSC armado de bases y posterior publicación
5	3 A4 Prof. Universitario		Veterinario (Sanidad Animal)	Aprobado por la CARO, a enviar a la ONSC
5	2 D1 Especializado		Ayudante de Veterinario	Aprobado por la CARO, a enviar a la ONSC
5	2 A4 Prof. Universitario		Química/Residuos Biologicos	Aprobado por la CARO, a enviar a la ONSC
5	1 A4 Prof. Universitario		Química/Productos Veterinarios	Aprobado por la CARO, a enviar a la ONSC
5	2 A4 Prof. Universitario		Prof. Áreas Biologicas	Aprobado por la CARO, a enviar a la ONSC
5	2 D1 Especializado		Ayudante Laboratorio	Aprobado por la CARO, a enviar a la ONSC
5	1 F1		Aux. Servicio	Llamado genérico ONSC
5	1 B3 Técnico		Administración	Elaborando Perfil
5	5 C1		Administrativos	Llamado genérico ONSC
<b>Total UE</b>	<b>66</b>			

## LLAMADOS PARA VACANTES POR UE

UE	Puestos	Cargo	Perfil	Estado actual
6	3	A4 Prof. Universitario	Ingeniero Agrónomo/Agencias	En la CARO para autorización
6	1	A4 Prof. Universitario	Profesional en Apicultura	En la CARO para autorización
6	1	F1	Aux. Servicio	Llamado genérico ONSC
6	1	A4 Prof. Universitario	Abogado	Llamado genérico ONSC
6	1	A4 Prof. Universitario	Contador	Llamado genérico ONSC
<b>Total UE</b>	<b>7</b>			
7	1	A4 Prof. Universitario	Abogado	Elaborando Perfil
7	1	A4 Prof. Universitario	Contador	Elaborando Perfil
7	2	A4 Prof. Universitario	Ingeniero Agrónomo	Elaborando Perfil
7	2	C1 Administrativo	Administrativo	Llamado genérico ONSC
<b>Total UE</b>	<b>6</b>			
8	1	A4 Prof. Universitario	Ingeniero Agrónomo	En la CARO para autorización
8	1	F1	Auxiliar de Servicio	En la CARO para autorización
<b>Total UE</b>	<b>2</b>			
9	3	D1 Especializado	Inspector Barreras Sanitarias	ONSC armado de bases y posterior publicación
9	1	D1 Especializado	Barreras Sanitarias	En elaboración de perfil
<b>Total UE</b>	<b>4</b>			

CARO: Comisión Asesora

- Las demás 147 vacantes de ingreso se deberán crear según lo dispuesto en el Artículo 62 Ley N° 18.719 de 27 de diciembre de 2010 y Decreto N° 334/011 de 21 de setiembre de 2011 cuyo trabajo de preparación ya se encuentra en trámite.
- Las vacantes de ascenso se encuentran aún en proceso para su llenado, en virtud de que el MGAP se encuentra trabajando en las distintas fases del procedimiento.

### 6. Vacantes de ingreso ocupadas período 2021 a la fecha

INGRESOS		
Año	Vínculo	Cantidad
2021	Provisorio	1
2022	Provisorio	2
2022	Yo estudio y trabajo	5
2022	Directores Departamentales	19

### 7. Vacantes de ascenso ocupadas período 2021 a la fecha

ASCENSOS	
Año	Cantidad
2021	16
2022	3

## 8. Informe funcional de los RRHH

<b>CARGOS OCUPADOS</b>	
<b>DESCRIPCION</b>	<b>Subtotal</b>
Ministro y Subsecretario	2
Directores Generales	9
Cargos de Confianza	3
Adscripto Ley 18719 Art. 58	5
Com.Entrante en Oficinas de la A. Central	8
Presupuestados Civiles	1498
Provisorio - Ley 18719 Art.50	3
Contratos Permanentes Civiles	2
Contr.Arrend.Serv.Fin.Por Org.Intern.-Ue	76
Contratos Arrendamiento De Servicio -Ue	49
Contr.Arrend.Obra Finan.por Org.Internac	1
Contrato Laboral Der.Privado -L18719 A54	3
Direct. Deptales-Gerente L19355-A209,275,297	22
Becarios Y Becarios Por Convenio/Emp. Juven.	4
Voluntarios	15
<b>Total</b>	<b>1700</b>

Fuente: S.G.H. 1.0 - actualizado al 11/5/2022

<b>CARGOS VACANTES</b>	
<b>DESCRIPCION</b>	<b>Subtotal</b>
De Ingreso	234
De Ascenso	671
<b>Total</b>	<b>905</b>

### CARGOS POR ESCALAFÓN Y VÍNCULO

UE	A	B	C	D	E	F	R	AM, P, Q, Dir.Dptal, Gerentes *	Arrendam.	Empleo Juvenil - Voluntarios	Comisión Entrante	Total
1	78	12	84	16	10	5	35	32	110	6	8	396
2	52	8	16	14	2	1	7	1	0	0	0	101
3	43	2	7	1	1	2	1	2	0	0	0	59
4	94	14	32	38	7	4	6	1	0	0	0	196
5	256	95	69	217	3	29	23	1	0	8	0	701
6	22	1	14	0	0	1	1	1	0	0	0	40
7	29	5	16	3	0	0	0	1	16	5	0	75
8	21	2	12	7	6	4	1	1	0	1	0	55
9	6	11	16	30	3	2	5	4	0	0	0	77
<b>Subtotal</b>	<b>601</b>	<b>150</b>	<b>266</b>	<b>326</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>126</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>1700</b>

Fuente SGH 1.0 al 11 de mayo de 2022

**\*Referencias:**

AM = Adscripto a Ministro

P = Político

Q = Particular Confianza

Dir. Dptal = Director Departamental

Gerentes = Gerentes

**CARGOS POR ESCALAFÓN Y SERIE**

UE	ESC	SERIE	2022
1	A	Abogacía	14
1	B	Administrativo	3
1	C	Administrativo	84
1	AM	Adscripto al Ministro	5
1	A	Agronomía	12
1	B	Agronomía	1
1	D	Agronomía	1
1	A	Arquitectura	1
1		Arrendamiento	110
1	D	Ayudante de Arquitecto	1
1		Becarios-empleo juvenil	4
1	E	Chofer	7
1	A	Ciencias Económicas	8
1	B	Ciencias Económicas	2
1	A	Ciencias Sociales	2
1		Comisión entrante	8
1	R	Computación	23
1	B	Comunicación	1
1	D	Comunicación	1
1	Q	Dirección General	1
1		Director Departamental	19
1	A	Economía agraria	7
1	A	Escribanía	7
1	D	Especializado	4
1	D	Inspección	5
1	D	Laboratorio	2
1	P	Ministro	1
1		Gerente de área (CO3)	1
1		Asistentes Art. 9 LEY Nº 17.930	1
1	E	Oficios	3
1	R	Operación	12
1	D	Organización y métodos	1
1	B	Procuración	2
1	A	Profesional universitario	26
1	F	Servicios	5
1	P	Subsecretario	1
1	B	Técnico en administración	2
1	D	Telefonista	1
1	A	Veterinaria	1
1	B	Veterinaria	1
1		Voluntarios	2
1	Q	De confianza	3
<b>Total Dirección General de Secretaría</b>			<b>396</b>

## CARGOS POR ESCALAFÓN Y SERIE

UE	ESC	SERIE	2022
2	A	Abogacía	1
2	B	Administrativo	1
2	C	Administrativo	16
2	A	Bibliotecología	1
2	A	Biología pesquera	17
2	B	Biología pesquera	2
2	D	Biología pesquera	3
2	A	Ciencias Económicas	2
2	Q	Dirección General	1
2	A	Escribanía	1
2	A	Especializado	1
2	D	Especializado	7
2	D	Estadística pesquera	2
2	A	Laboratorio	1
2	E	Oficios	2
2	R	Operación	3
2	R	Operación de buques	1
2	A	Profesional universitario	13
2	F	Servicios	1
2	B	Técnico en administración	1
2	A	Tecnología pesquera	1
2	B	Tecnología pesquera	4
2	D	Tecnología pesquera	2
2	R	Tripulación	3
2	A	Veterinaria	14
<b>Total Dirección de Recursos Acuáticos</b>			<b>101</b>
3	A	Abogacía	1
3	C	Administrativo	7
3	A	Agronomía	35
3	B	Agronomía	1
3	D	Agronomía	1
3	B	Dibujo	1
3	Q	Dirección General	1
3		Contrato Alta Especialización	1
3	A	Ingeniero agrónomo	1
3	E	Oficios	1
3	R	Operación	1
3	A	Profesional universitario	5
3	A	Química	1
3	F	Servicios	2
<b>Total Dirección General de Recursos Naturales</b>			<b>59</b>

## CARGOS POR ESCALAFÓN Y SERIE

UE	ESC	SERIE	2022
4	A	Abogacía	1
4	C	Administrativo	32
4	A	Agronomía	54
4	B	Agronomía	5
4	D	Agronomía	6
4	A	Ciencias Económicas	1
4	R	Computación	2
4	Q	Dirección General	1
4	B	Enología	2
4	D	Especializado	1
4	B	Inspección	1
4	D	Inspección	27
4	A	Laboratorio	2
4	B	Laboratorio	5
4	D	Laboratorio	4
4	E	Oficios	7
4	R	Operación	4
4	B	Procuración	1
4	A	Profesional universitario	30
4	A	Química	6
4	F	Servicios	4
<b>Total Dirección General de Servicios Agrícolas</b>			<b>196</b>
5	B	Administrativo	1
5	C	Administrativo	69
5	B	Agronomía	6
5	D	Agronomía	1
5	A	Biología	1
5	B	Biología	1
5	A	Ciencias Económicas	3
5	B	Ciencias Económicas	1
5	R	Computación	1
5	Q	Dirección General	1
5	B	Enología	1
5	D	Especializado	2
5	D	Inspección	62
5	A	Inspección Veterinaria	98
5	B	Inspección Veterinaria	20
5	D	Inspección Veterinaria	137

## CARGOS POR ESCALAFÓN Y SERIE

UE	ESC	SERIE	2022
5	A	Laboratorio	2
5	B	Laboratorio	6
5	D	Laboratorio	15
5	E	Oficios	3
5	R	Operación	22
5	A	Profesional universitario	26
5	A	Química	8
5	B	Química	1
5	F	Servicios	29
5	B	Técnico	3
5	A	Veterinaria	118
5	B	Veterinaria	55
5	Voluntarios	Voluntarios	8
<b>Total Dirección General de Servicios Ganaderos</b>			<b>701</b>
6	C	Administrativo	14
6	A	Agronomía	18
6	D	Agronomía	0
6	A	Ciencias Económicas	2
6	R	Computación	1
6	Q	Dirección General	1
6	A	Profesional universitario	3
6	F	Servicios	1
<b>Total Dirección General de la Granja</b>			<b>40</b>
7	B	Administrativo	1
7	C	Administrativo	16
7	A	Agronomía	2
7	B	Agronomía	4
7		Arrendamiento	16
7	Q	Dirección General	1
7	D	Especializado	3
7		Voluntarios	5
7	A	Ciencias Sociales	1
7	A	Profesional universitario	26
<b>Total Dirección General de Desarrollo Rural</b>			<b>75</b>

<b>CARGOS POR ESCALAFÓN Y SERIE</b>			
<b>UE</b>	<b>ESC</b>	<b>SERIE</b>	<b>2022</b>
8	C	Administrativo	12
8	A	Agronomía	17
8	B	Agronomía	1
8	E	Chofer	1
8	A	Ciencias Económicas	1
8	B	Ciencias Económicas	1
8	Q	Dirección General	1
8	A	Escribanía	2
8	D	Especializado	4
8	D	Inspección	3
8	E	Oficios	5
8	R	Operación	1
8		Becarios-empleo juvenil	1
8	A	Profesional universitario	1
8	F	Servicios	4
<b>Total Dirección General Forestal</b>			<b>55</b>
9	C	Administrativo	16
9	B	Administración	1
9	A	Agronomía	2
9	B	Agronomía	2
9	Q	Dirección General	1
9	D	Especializado	1
9		Gerente	3
9	D	Inspección	28
9	B	Laboratorio	1
9	E	Oficios	3
9	R	Operación	5
9	A	Profesional universitario	1
9	A	Ciencias Económicas	1
9	F	Servicios	2
9	A	Veterinaria	2
9	B	Veterinaria	7
9	D	Veterinaria	1
<b>Total Dirección General de Bioseguridad e Inocuidad Alimentaria</b>			<b>77</b>
<b>Total</b>			<b>1700</b>

Fuente: SGH 1.0 - actualizado al 11/5/2022



Anexo I: Informe para solicitud de excepción al Decreto 310/021

**INFORME RRHH**  
**MGAP – 2021**  
**Excepción Decreto 90/020**

## Índice

### **1. Objetivo**

### **2. Diagnóstico de Situación:**

2.1 Composición de los RRHH del MGAP

2.2 Impacto de las certificaciones médicas en la dotación de RRHH

2.3 Proyección de ceses por causal jubilatorio y cese obligatorio, su impacto en la dotación de RRHH

2.4 Análisis de altas y bajas entre 2015 y 2019

2.5 Vacantes de ingreso y de ascenso – Situación de las evaluaciones y su impacto en la gestión de RRHH

2.6 Necesidades de RRHH y los distintos escenarios posibles: Resumen de vacantes y necesidades de RRHH de todo el inciso

### **3. Bases de la reestructura y estrategia de implementación**

3.1 Bases de la reestructura

3.2. Estrategia de implementación

Anexo I: Vacantes y necesidades por Unidad Ejecutora

## **1. Objetivo**

El presente trabajo tiene por objetivo informar a la Sub Secretaría el diagnóstico del estado de situación de los RRHH al inicio de la gestión de este gobierno y la identificación de las necesidades más inmediatas para el funcionamiento de la estructura actual del Ministerio.

Pensando a largo plazo, este mismo diagnóstico es complementario y será el insumo de la reestructura que se elaborará con la ONSC y que sostendrá el proyecto del MGAP a largo plazo.

Es insumo para comenzar desde la DGS una negociación para lograr una excepción al uso de vacantes, en el marco del Dec. 90/2020.

La metodología utilizada incluyó herramientas cuantitativas, que permitieron generar datos de las Unidades Ejecutoras, así como cualitativas, mediante entrevistas y reuniones de trabajo con Directores Generales y equipos de RRHH de las Unidades Ejecutoras.

Desde esta administración, nos hemos puesto como objetivo:

- Construir una gestión estratégica de los RRHH
- Que permita construir una estructura organizativa y de RRHH que viabilicen la consecución de los objetivos del MGAP
- Que no se resuma a atender solamente las urgencias a corto plazo, sino que permita construir estrategias a mediano y largo plazo.

## **2. Diagnóstico de situación:**

### **2.1. Composición de los RRHH del MGAP**

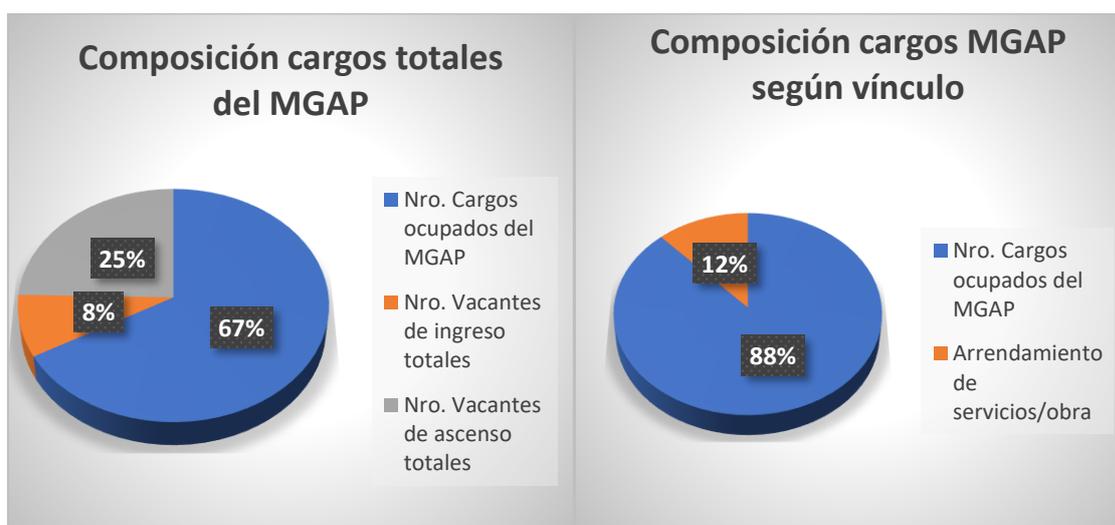
El MGAP cuenta con RRHH de distintos vínculos, en su gran mayoría son funcionarios presupuestados y provisoriatos (los que tienen calidad de funcionarios públicos) y por otra parte cuenta con consultores que se contratan a través de arrendamientos de obra y de servicios (no tienen relación de dependencia con el MGAP).

Por otra parte, cuenta con vínculos de pasantes, becarios, voluntarios, cargos de confianza, entre otros, que son la minoría.

En el año 2020, al asumir esta Administración, el MGAP contaba con 2.410 cargos, de los cuales solamente estaban ocupados 1.610, existían 800 vacantes, entre vacantes de ascenso y de ingreso, por lo que solo estaban ocupados el 67% de los cargos, quedando un 33% de los cargos sin ocupar, lo que deja en evidencia el proceso de reducción de la dotación de RRHH que viene transitando el MGAP, tal como surge de los siguientes cuadros:

### COMPOSICIÓN TOTAL RRHH

Nro. Cargos totales del MGAP	2410
Nro. Cargos ocupados del MGAP	1610
Consultores (BID/BM/CND/INAC, etc.)	217
Nro. Vacantes de ingreso totales	206
Nro. Vacantes de ascenso totales	594
<b>Total vínculos ocupados</b>	<b>1827</b>



## 2.2. Impacto de las certificaciones médicas en la dotación de RRHH

Complementando lo anterior y que está relacionado a la dotación de RRHH, analizamos el número de certificaciones médicas, tanto las prolongadas (mayores a 60 días) como las comunes (comprende todas las certificaciones médicas sin importar la cantidad de días), de los años 2020 y lo que va del presente año, resultando la siguiente información:

### LICENCIA PROLONGADA MAYOR A 60 DÍAS

Año	Días certificación	Personas certificadas	Equivalencia nro. func. ausentes
2020	11764	69	32,23
2021	1917	19	14,41

## LICENCIA MÉDICA

Año	Días certificación	Personas certificadas	Equivalencia nro. func. ausentes
2020	21801	570	59,73
2021	3701	132	27,83

Resumiendo, la información que surge de los cuadros anteriores, podemos sostener que la cantidad de días de certificaciones medicas del año 2020, equivale a tener sesenta funcionarios ausentes durante dicho año.

Siguiendo el mismo esquema, podemos sostener que las certificaciones médicas, en lo que va del 2021, equivale a tener veintiocho funcionarios ausentes en el mismo período.

En definitiva, el número de certificaciones medicas también contribuye a reducir aún más los RRHH con que cuenta el MGAP.

### 2.3. Proyección ceses por causal jubilatorio y cese obligatorio y su impacto en la dotación de los RRHH

En los siguientes cuadros se expresa el número de jubilaciones en el año 2020 y lo que va del 2021 y a su vez, se proyecta según las edades de nuestros funcionarios, el escenario para los próximos años y su impacto en el total de funcionarios del MGAP:

<b>Total de jubilaciones 2020</b>	<b>69</b>
<b>Total de jubilaciones hasta el 4/5/2021</b>	<b>12</b>

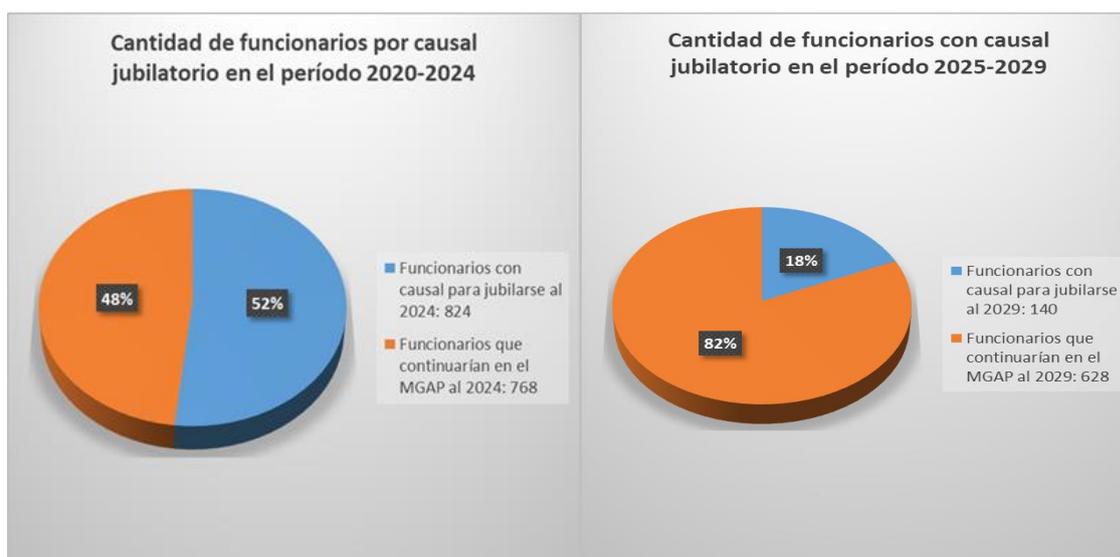
Funcionarios que tendrán causal jubilatoria en el período 2020 – 2029:

### CAUSAL JUBILATORIA 2020 - 2024

UE	2020	2021	2022	2023	2024
1	77	15	10	11	5
2	49	2	5	4	1
3	18	1	2	4	0
4	60	14	16	9	8
5	292	24	27	24	15
6	17	1	2	0	2
7	3	2	1	1	0
8	11	6	1	3	2
9	32	5	7	2	4
<b>Total</b>	<b>559</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>58</b>	<b>37</b>

### CAUSAL JUBILATORIA 2025 - 2029

UE	2025	2026	2027	2028	2029
1	8	6	6	4	6
2	2	1	5	1	1
3		2			
4	8	6	4	3	3
5	14	7	6	8	14
6		1		1	
7	3	1	1		2
8	2	1			1
9	1	1	5	5	
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>27</b>



Esto implica que, hasta el 2024 generarán causal jubilatoria 824 funcionarios, lo que representa un 52% del total de funcionarios del MGAP.

Siguiendo el esquema anterior, entre 2025 y 2029, generarán causal jubilatoria 140 funcionarios más, lo que representa un 18% más del total de funcionarios del MGAP.

**Funcionarios que tendrán cese obligatorio en el período 2020 – 2029:**

<b>CESE OBLIGATORIO 2020 - 2024 (cumplen 70 años)</b>					
UE	2020	2021	2022	2023	2024
1	3	1	1	3	11
2	3	2	3	3	1
3		1			3
4		2	1	3	3
5	18	19	14	9	33
6	2	2	1	1	
7					
8		1		2	1
9	3			1	1
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>53</b>
<b>Total acumulado 2020-2024</b>					<b>152</b>

<b>CESE OBLIGATORIO 2025 - 2029 (cumplen 70 años)</b>					
UE	2025	2026	2027	2028	2029
1	4	9	9	8	17
2	6	4	4	10	9
3		1	4	2	4
4	2	8	11	14	9
5	28	32	38	37	48
6	4	1	1	3	1
7			1	3	1
8	1		3	1	1
9	1	4	6	3	8
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>59</b>	<b>77</b>	<b>81</b>	<b>98</b>
<b>Total acumulado 2025-2029</b>					<b>361</b>



Esto implica que, hasta el 2024 tendrán cese obligatorio 152 funcionarios, lo que representa un 10% del total de funcionarios del MGAP.

Siguiendo el esquema anterior, entre 2025 y 2029, tendrán cese obligatorio 361 funcionarios más, lo que representa un 25% más del total de funcionarios del MGAP.

#### 2.4. Análisis de altas y bajas entre 2015 y 2019:

ALTAS						
Vínculo	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Adscripto Ley Nº 18.719 art. 58	10	1	1	6	1	19
Asistentes Ley Nº 17930 art. 9	1	0	0	0	0	1
Directores y gerentes	0	1	20			21
Provisorio Ley Nº 18.719 art. 50	12	20	24	186	33	275
Presupuestados Civiles	0	0	3	0	0	3
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>192</b>	<b>34</b>	<b>319</b>

BAJAS						
MOTIVO	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Cese de contrato	7	1	1	10	0	19
Edad	16	2	11	2	1	32
Destitución	2	0	1	0	0	3
Fallecimiento	16	12	6	3	11	48
Renuncia	25	48	22	25	13	133
Término de contrato	1	0	2	0	0	3
Jubilación	78	56	69	99	62	364
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>119</b>	<b>112</b>	<b>139</b>	<b>87</b>	<b>602</b>

Los cuadros anteriores reflejan que, en el período mencionado, hubo casi el doble de bajas en relación a las altas, lo que demuestra una vez más el proceso de reducción de dotación de RRHH que viene atravesando el MGAP.

## **2.5. Vacantes de ingreso y de ascenso – Situación de las evaluaciones y su impacto en la gestión de RRHH**

### **¿Qué son vacantes de ingreso?**

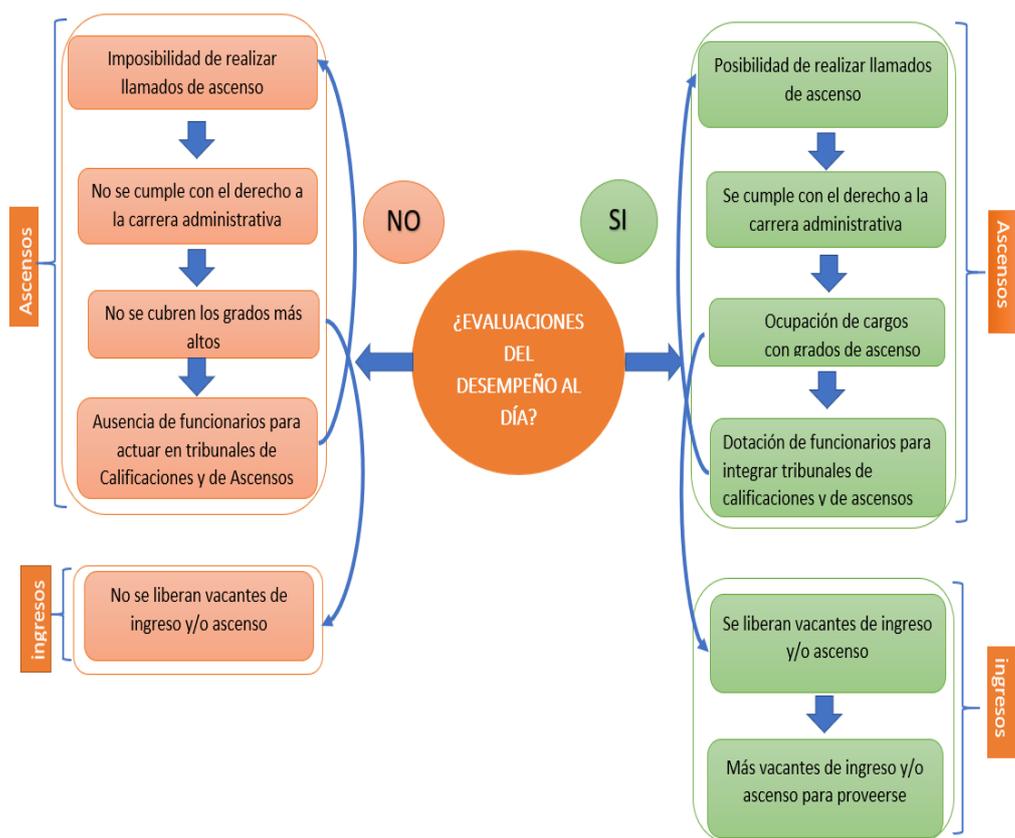
Son aquellas que se encuentran en el último nivel del escalafón correspondiente, así como también las que, habiéndose procedido por el régimen del ascenso, no se hubieran podido proveer.

### **¿Qué son vacantes de ascenso?**

Son aquellas que tienen un mayor grado que las de ingreso, según corresponda en cada escalafón. Las mismas pueden ser ocupadas a través de un proceso de selección en base al mérito personal, por funcionarios del Inciso con una antigüedad mínima de 2 años de presupuestados, pertenecientes a cualquier escalafón, serie y grado, siempre que reúnan el perfil y los requisitos del cargo a proveer.

La gestión de las vacantes de ascenso es considerado por esta administración un tema prioritario y estratégico en virtud de que por un lado, mediante los concursos de ascenso se le garantiza a los funcionarios en derecho a la carrera administrativa, por otra parte es una herramienta de gestión que permite detectar oportunidades de mejora, elaborar planes de capacitación, permite darle a los funcionarios un correcto feedback, es un factor motivacional y por otro lado es estratégico para la Administración porque permite ocupar los cargos más altos y generar nuevas vacantes de ascenso y/o de ingreso.

Una condición imprescindible para que ocurran los ascensos, son las evaluaciones del desempeño, en el siguiente cuadro se reflejan las consecuencias negativas de no realizarse y los efectos positivos de realizarse las mismas en tiempo y forma:



**Situación de las evaluaciones del desempeño a enero 2020:**

U.E	Años	ESCALAFONES						
		A	B	C	D	E	F	R
001	2014-2015			X				X
002	2016-2019	X	X	X	X			X
003	2016-2019	X	X	X	X	X	X	X
004	2016-2018/2019	X	X	X	X	X	X	X
005	2016-2019	X	X	X	X	X	X	X
006	2016-2019	X	X	X	X	X	X	X
007	2016-2019	X	X	X	X	X	X	X
008	2016-2019	X	X	X	X	X	X	X
009	2019		X	X	X	X	X	X
<b>Total 73 Actuaciones</b>								

### Avances de las evaluaciones del desempeño en 2020 y 2021:

U.E	Años	Ecalafones
001	2016-2019	B y D
004	2016-2018	A, B, C, D, E, F y R
005	2016-2019	E
007	2016-2019	A, C y D
008	2016-2019	A, B, C, D, E, F y R
<b>Total 73 Actuaciones</b>		

### Evaluaciones del Desempeño pendientes al día de hoy:

U.E	Años	ESCALAFONES							% Avance
		A	B	C	D	E	F	R	
001	2014-2015			X				X	71,42%
	2016-2019	X		X				X	51,00%
002	2016-2019	X	X	X	X	X	X	X	0,00%
003	2016-2019	X	X	X	X	X	X	X	0,00%
004	2016-2018								100,00%
	2019	X	X	X	X	X	X	X	0,00%
005	2016-2019	X	X	X	X		X	X	14,28%
006	2016-2019	X	X	X	X	X	X	X	0,00%
007	2016-2019		X						85,71%
008	2016-2019								100,00%
009	2019	X	X	X	X	X	X	X	0,00%
<b>Total 73 Actuaciones</b>									<b>38,96%</b>

### Conclusiones:

Al comienzo de esta gestión:

- Existían 152 vacantes de ingreso
- Existían 521 vacantes de ascenso
- En el período 2015-2019 hubo casi el doble de bajas que de altas
- Atraso significativo de las evaluaciones de desempeño

lo que dificulta mucho tener hoy la dotación necesaria de RRHH

## 2.6. Necesidades de RRHH y los distintos escenarios posibles:

### Resumen de vacantes y necesidades de RRHH de todo el inciso

Existen dos escenarios posibles en cuanto a los recursos con que cuenta el MGAP para dotarse de los RRHH necesarios.

Uno de los escenarios es el que establece el Decreto 90/2020, según el cual, no se podrán ocupar las vacantes de ascenso y de ingreso generadas hasta diciembre de 2019 y de las vacantes de ingreso y de ascenso generadas a partir de 2020, solo podrán ocuparse 1/3 parte.

Otro escenario posible es obtener la excepción al Decreto 90/2020 y poder utilizar el total de vacantes existente, que se justifica en virtud del largo proceso de reducción de RRHH que atraviesa el MGAP desde hace varios años, lo que hoy pone en riesgo el cumplimiento de sus cometidos.

En los siguientes cuadros se detallan las vacantes según cada posible escenario y las necesidades de RRHH relevadas de todo el Inciso:

	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH
Vacantes ingreso-ascenso	800	54,33	665

	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH
Vacantes ingreso hasta 2019	172	0	
Vacantes ingreso 2020 en adelante	34	11,33	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>206</b>	<b>11,33</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	465	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	129	43	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>594</b>	<b>43</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>800</b>	<b>54,33</b>	<b>665</b>

## 3. Bases para la reestructura y estrategia de implementación

### 3.1. Bases para la reestructura:

- La reestructura, además de ser uno de los objetivos de esta Administración, está contemplada en la Ley de Presupuesto Nro. 19. 924.

En este sentido, el MGAP deberá presentar al Poder Ejecutivo el proyecto de reformulación de su estructura organizativa y puestos de trabajo, de acuerdo con las pautas que establecerá el Poder Ejecutivo

por vía de reglamentación (aún está pendiente a la fecha), dentro de los dieciocho meses de establecidas las pautas referidas.

La nueva estructura no podrá incrementar el costo de los vínculos laborales con el Estado al 1° de enero de 2020.

Se busca el fortalecimiento de la DGS: la reestructura deberá incorporar en sus estructuras organizativas las funciones gerenciales de:

- Planificación estratégica
- Financiera
- Tecnologías y rediseño de procesos
- Gestión humana

Dichas gerencias dependerán jerárquicamente de la Dirección General de Secretaría y se pretende, tengan un rol de carácter transversal a todo el ministerio, impartan los lineamientos de gestión relativa a cada una de ellas a todas las Unidades Ejecutoras, se igualen criterios de gestión, optimicen recursos, etc.

- Crear una estructura organizativa acorde a los cometidos y estrategia del MGAP, que viabilice la consecución de sus objetivos: se identificarán estructuras que estén obsoletas ya sea que por normativa ya no correspondan o porque la forma de realizar las tareas ya no la requiera, así como se identificarán las necesidades de nuevas estructuras/funciones de acuerdo a los cometidos y objetivos del MGAP.
- Optimización de los RRHH: Se identificarán actividades que se duplican y que estratégicamente sea conveniente que dependan de una única dirección en cuanto a la planificación de tareas y que pueda descentralizarse su ejecución, logrando así procesos de trabajos más eficientes y eficaces, a través de una mejor coordinación.
- Construir una gestión estratégica de los RRHH: relevamiento de perfiles de los funcionarios, descripciones de cargos, modernización de evaluaciones del desempeño, planes de capacitación y diseño de otras políticas de gestión humana.

### 3.2. Estrategia de Implementación:

En la estrategia de implementación se distinguen varias etapas:

Etapas ya realizadas:

- I. Diagnóstico de situación: esta etapa ya fue realizada e implicó el relevamiento de:
  - Dotación actual de RRRHH por U.E.
  - Vacantes de ingreso y ascenso por U.E.
  - Proyección de jubilaciones 2020-2029
  - Comisiones entrantes y salientes
  - Funcionarios con certificación médica
  - Funcionarios comprendidos en situaciones especiales por COVID-19
  - Ascensos
  - Estructura organizativa actual
  - Necesidades más inmediatas de RRHH

- II. Relevamiento de ocupaciones del MGAP: Este trabajo ya fue realizado por el MGAP de la mano de la ONSC y con la participación de AFGAP e implicó el relevamiento de las ocupaciones específicas del MGAP, las que hacen al negocio del mismo y se está en etapa de validación de las mismas.

Próximas etapas:

- III. Relevamiento del perfil del 100% de los funcionarios del MGAP: se trabajó junto a ASIC en la actualización de una herramienta para el relevamiento de los perfiles de los funcionarios, con lo que se busca realizar un diagnóstico de la calidad de nuestros RRHH y a partir de allí gestionarlos de la mejor forma, esto es, que cada uno se desempeñe en la función para la que está mejor preparado, teniendo en cuenta su formación y experiencia por un lado y por otro lado las necesidades de la Administración, buscando una ecuación ganar-ganar para ambas partes. (Nivel de avance 80%).
- IV. Se identificarán los cambios a nivel de estructura organizativa que sean necesarios: en este sentido se hará una comparación entre la estructura organizativa aprobada legalmente con la estructura que necesita y desea esta Administración para lograr el alcance de sus cometidos y objetivos. Se eliminarán aquellas estructuras que hoy sean obsoletas y se crearán nuevas estructuras que sean necesarias.
- V. Se trabajará en los procesos de trabajo: a partir de la nueva estructura que se defina y teniendo en cuenta los cometidos del MGAP, se trabajará en el diseño de los procesos de trabajo, para lograr mejores resultados, optimizar tiempos y recursos.
- VI. Se realizará el cálculo de dotación de personal necesaria según la estructura organizativa y los procesos de trabajo que sean definidos, esto significa, determinar la cantidad y la calidad de los RRHH necesarios para el correcto funcionamiento del MGAP.

Acciones sugeridas:

- ▶ Solicitud de excepción al Decreto 90/2020.
- ▶ Planificación concursos/Calificaciones y llamados.

**ANEXO 1:**

**Vacantes y necesidades por Unidad Ejecutora**

**U.E 001: Vacantes y necesidades:**

UE 001	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH UE
Vacantes ingreso hasta 2019	27	0	
Vacantes 2020 en adelante	4	1,333	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>31</b>	<b>1,333</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	53	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	12	4	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>65</b>	<b>4</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>96</b>	<b>5,333</b>	<b>69</b>

**NECESIDADES DE RRHH UE 001**

CARGO	CANT. CARGOS
Administrativos	17
Lic. Archivología	1
Técnico	16
Arquitecto	3
Electricista	1
Oficial Albañil	2
Carpintero	1
Técnico Soporte	3
Técnico Infraestructura	3
Técnico Desarrollo	6
Técnico Mesa de ayuda	2
Agrónomo/Veterinario/Lic. Ciencias Agrarias	3
Veterinario	1
Contador	1
Ing. Agrónomo	4
Abogado	4
Economista	1
<b>Total</b>	<b>69</b>

**U.E. 002: Vacantes y necesidades:**

UE 002	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH UE
Vacantes ingreso hasta 2019	8	0	
Vacantes 2020 en adelante	1	0,333	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>9</b>	<b>0,333</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	11	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	20	6,666	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>31</b>	<b>6,666</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>40</b>	<b>6,999</b>	<b>59</b>

**NECESIDADES DE RRHH UE 002**

CARGO	CANT. CARGOS
Administrativos	10
Biólogos	18
Bioquímico	1
Abogado	1
Chofer	1
Contramaestre	1
Economista	1
Técnicos	13
Químico	2
Veternarios	9
<b>Total</b>	<b>59</b>

**U.E 003: Vacantes y necesidades:**

UE 003	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH UE
Vacantes ingreso hasta 2019	4	0	
Vacantes 2020 en adelante	1	0,333	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>5</b>	<b>0,333</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	22	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	1	0,333	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>23</b>	<b>0,333</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>28</b>	<b>0,666</b>	<b>11</b>

**NECESIDADES DE RRHH UE 003**

<b>CARGO</b>	<b>CANT. CARGOS</b>
Analista junior de laboratorio	1
Auxiliar de laboratorio	1
Dirección de División Administración y dfc.	1
Dirección de División Sistemas de Información	1
Jefe Departamento Gestión de Personas	1
Profesional TI	2
Técnico regional	4
<b>Total</b>	<b>11</b>

**U.E. 004: Vacantes y necesidades:**

<b>UE 004</b>	<b>Escenario óptimo</b>	<b>Escenario con restricciones del Dec. 90/20</b>	<b>Necesidad RRHH UE</b>
Vacantes ingreso hasta 2019	32	0	
Vacantes 2020 en adelante	3	1	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	58	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	6	2	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>64</b>	<b>2</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>99</b>	<b>3</b>	<b>89</b>

**NECESIDADES DE RRHH UE 004**

<b>CARGO</b>	<b>CANT. CARGOS</b>
Abogado	1
Administrativos	26
Ing. Agrónomo	18
Ayudantes de campo/inspectores	2
Encargatura Área virología	1
Encargatura LQ-Formulaciones	1
Encargatura Laboratorios Residuo Plaguicidas	1
Encargatura Nematología	1
Idóneo Especialista	5
Licenciado en Ciencias Biológicas	1
Licenciado en Química	1
Médico Veterinario	2
Técnicos	29
<b>Total</b>	<b>89</b>

**U.E. 005: Vacantes y necesidades:**

UE 005	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH UE
Vacantes ingreso hasta 2019	88	0	
Vacantes 2020 en adelante	20	6,666	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>108</b>	<b>6,666</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	288	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	78	26	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>366</b>	<b>26</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>474</b>	<b>32,666</b>	<b>395</b>

**NECESIDADES DE RRHH UE 005**

CARGO	CANT. CARGOS
Veternarios	105
Administrativos	34
Aux. Servicio	2
Ayudantes de veterinarios	253
Técnico en Adm.	1
<b>Total</b>	<b>395</b>

**U.E. 006: Vacantes y necesidades:**

UE 006	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH UE
Vacantes ingreso hasta 2019	5	0	
Vacantes 2020 en adelante	1	0,333	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>6</b>	<b>0,333</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	11	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	2	0,667	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>13</b>	<b>0,667</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

**U.E 007: Vacantes y necesidades:**

UE 007	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH UE
Vacantes ingreso hasta 2019	4	0	
Vacantes 2020 en adelante	2	0,667	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>6</b>	<b>0,667</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	1	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	0	0	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>7</b>	<b>0,667</b>	<b>2</b>

**NECESIDADES DE RRHH UE 007**

CARGO	CANT. CARGOS
Técnico	1
Técnico	1
<b>Total</b>	<b>2</b>

**U.E. 008: Vacantes y necesidades:**

UE 008	Escenario óptimo	Escenario con restricciones del Dec. 90/20	Necesidad RRHH UE
Vacantes ingreso hasta 2019	2	0	
Vacantes 2020 en adelante	0	0	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	3	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	1	0,333	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>4</b>	<b>0,333</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>6</b>	<b>0,333</b>	<b>13</b>

**NECESIDADES DE RRHH UE 008**

<b>CARGO</b>	<b>CANT. CARGOS</b>
Administrativo	6
Especializado	1
Ing. Agr. Orientación Forestal	6
<b>Total</b>	<b>13</b>

**U.E. 009: Vacantes y necesidades:**

<b>UE 009</b>	<b>Escenario óptimo</b>	<b>Escenario con restricciones del Dec. 90/20</b>	<b>Necesidad RRHH UE</b>
Vacantes ingreso hasta 2019	2	0	
Vacantes 2020 en adelante	1	0,333	
<b>Subtotal ingreso</b>	<b>3</b>	<b>0,333</b>	
Vacantes ascenso hasta 2019	10	0	
Vacantes ascenso 2020 en adelante	7	2,333	
<b>Subtotal ascenso</b>	<b>17</b>	<b>2,333</b>	
<b>Total vacantes de ingreso y ascenso</b>	<b>20</b>	<b>2,666</b>	<b>31</b>