

Secretaría de Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

*primero
la gente*

10 problemas, 10 soluciones en materia de empleo público en Argentina

Dra. Ana Gabriela Castellani
Secretaria de Gestión y Empleo Público

Buenas prácticas de gestión de personal en el sector público. CLAD
Montevideo, Uruguay. 20 y 21 de abril de 2023

Principales problemas y medidas adoptadas en el empleo público

1. Alto porcentaje de la dotación sin estabilidad laboral debido a la mora en la realización de concursos
Programa de regularización del empleo público a través de la plataforma Concursar 2.0
2. Ausencia de movilidad en la carrera vertical de la planta permanente
Nuevo régimen de valoración por meritación de antecedentes
3. Atrasos en la movilidad en la carrera horizontal de ambas dotaciones por demoras en las evaluaciones de desempeño
Readecuación de grados y puesta al día en las evaluaciones de desempeño
4. Inconsistencias en el régimen de Alta Dirección Pública y escasez de cargos concursados con funciones ejecutivas
Aprobación de nuevo régimen de Dirección Pública

5. Insuficiente oferta de capacitación

Ampliación de la oferta de capacitación en cantidad y alcance

6. Alto porcentaje de los organismos por debajo de la dotación óptima

Plan de fortalecimiento de los RRHH de organismos CyT

7. Alta dispersión en las grillas salariales de los diversos sectoriales de la APN debido a múltiples convenios y marcos legales

Unificación de criterios de revisión y adecuación de convenios, y formulación de nuevos convenios. Establecimiento de funciones específicas para algunos sectoriales, mejoras en grillas atrasadas y en régimen de licencia con criterios de inclusión

8. Falta de coordinación de la política salarial y del régimen de licencias en la negociación colectiva del sector público

Participación en todas las negociaciones paritarias del sector público y coordinación de la estrategia del Estado empleador

9. Ausencia de mecanismos transparentes para el ingreso a la APN en los cargos eventuales

Programa PRACTICA

10. Debilitamiento de las capacidades burocráticas de las áreas de recursos humanos

Creación de coordinación de apoyo y figura de REDIL

Régimen de valoración por meritación de antecedentes

- Nuevo mecanismo de evaluación y mérito que permite la promoción vertical de Nivel Escalafonario
- Implementación con acuerdo paritario. Nombrado y publicado en marzo 2022
- Abarca al personal de la planta permanente con estabilidad al momento de manifestar su voluntad de participar en una promoción vertical por mérito
- Permite a los/las trabajadores/as que cumplan con los requisitos de acceso a niveles superiores promocionar a los niveles A, B, C, D y E, hasta un máximo de 2 niveles
- Al tratarse de un régimen voluntario, el personal deberá solicitar expresamente su intención de participar en el proceso. Las postulaciones se podrán efectuar hasta el 31/12/2023
- El Estado empleador podrá disponer el cambio de nivel, mediante la CONVERSIÓN del cargo siempre que se contara con crédito presupuestario
- Asigna un rol preponderante a las áreas a cargo de las acciones de personal, así como también al Comité de Valoración

- Procedimiento único para ser ejecutado de manera descentralizada en cada jurisdicción, impulsado por las unidades a cargo de las acciones de personal con el apoyo y seguimiento de la SGYEP



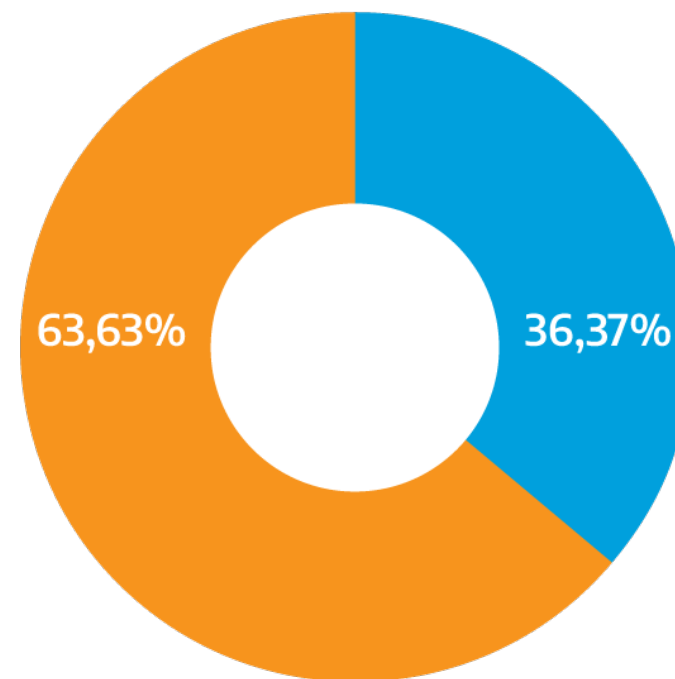
- La previsión del incremento respecto a los gastos en materia de personal (inciso 1) son informados a la Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía, por lo que resulta previsible su impacto presupuestario
- Los/las agentes se postulan al nuevo nivel con tramitación totalmente digital
- Las áreas de RRHH analizan la postulación y envían documentación correspondiente al Comité de Valoración convocado al efecto
- La valoración está a cargo de un Comité integrado por DOS representantes de la jurisdicción y UNO de la SGyEP quienes se expiden a través de Actas en presencia de los Veedores designados, devolviendo las actuaciones al área de RRHH para continuar el trámite de promoción de nivel en caso de corresponder
- Un Acto Administrativo designa al agente en su nuevo puesto y nivel

Resultados a 13 meses de su implementación

- Se realiza en 70 jurisdicciones/organismos
- Se registran hasta el momento 8886 postulaciones
- Se desarrollaron 531 reuniones de Comités de Valoraciones
- 7771 valoraciones realizadas, positivas para 6945 agentes (89%)
- 2442 Actos Administrativos con designaciones al nuevo nivel
- Tiempo promedio entre la postulación y la recategorización : 7 meses

- Las valoraciones positivas para promocionar a un nuevo nivel alcanzaron el 36.37% respecto al total de los agentes de la planta permanente a diciembre 2022

Valoraciones Positivas sobre total del personal de planta permanente del SINEP



● 6.945 Valorados Positivamente

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina