



Argentina **unida**

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina



La relevancia del empleo público en la construcción de las capacidades estatales

Dra. Ana Castellani
Secretaria de Gestión y Empleo Público de la Nación

Buenos Aires, 29 de Junio de 2021

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

Relevancia del empleo público: fundamentos

- El empleo público es **el motor que permite la realización de las acciones estatales**. Entre la decisión de los funcionarios y la concreción de las acciones hay una cantidad de trabajo que suele ser invisibilizado. En ese sentido, la **efectividad** de las políticas públicas se juega, en gran medida, en la calidad del empleo público.
- Los y las trabajadores/as estatales son la **cara visible del Estado**, el contacto directo del Estado con la ciudadanía. En la calidad del desempeño y la atención se define una parte sustantiva de la **legitimación social** de las acciones de gobierno.

- La **capacidad estatal para dar respuesta a los nuevas demandas sociales depende de la calidad de sus burocracias**. Esto requiere un análisis y planificación de las dotaciones y una permanente actualización y resignificación de los saberes.
- El sector público es el **principal empleador en las economías modernas**. La provisión de servicios básicos como educación, salud, seguridad ciudadana y justicia, entre otros, lo convierte en un actor central en los mercados laborales, con incidencia en los resultados agregados de empleo, salarios, informalidad y otras variables.
- El empleo público es **un indicador de la participación estatal en toda la economía**, con incidencia en los equilibrios macroeconómicos, la eficiencia asignativa y la distribución del ingreso.

El contexto histórico y los desafíos del presente

Evolución del empleo público

- Una sucesiva expansión y diversificación entre 1930 y 1975
- Períodos de achicamiento y expansión entre 1976 y 2020
- Reconfiguración del empleo público en favor del crecimiento en provincias y municipios como contracara de los procesos de descentralización y de ajuste en la dotación nacional entre 1976 y 2001
- Crecimiento sostenido entre 2002 y 2015

Miradas sobre el empleo público

- Prevalencia de enfoques cuantitativos y fiscales para el análisis del empleo público
- Estigmatización de los y las trabajadores/as estatales

Nuevos desafíos para los Estados ante la pandemia

- Adecuar el funcionamiento de las reparticiones públicas para el cuidado de la salud: trabajo remoto y presencial con protocolos específicos
- Formular e implementar políticas públicas innovadoras en corto tiempo
- Rediseñar procesos para poder brindar servicios esenciales a la ciudadanía de manera remota
- Garantizar transparencia en las compras públicas en contexto de excepcionalidad
- Brindar información clara y precisa a la ciudadanía de forma constante
- Esfuerzo fiscal sin precedentes para sostener políticas de ingresos y apoyo a personas, familias y empresas

Radiografía del empleo público

- 3.9 millones de trabajadores públicos en todos los niveles de Estado (nacional, provincial, municipal)
- 900 mil en el sector público nacional (APN, FFAA, FFSS, docentes universitarios, empresas públicas o con participación estatal mayoritaria, bancos y organismos públicos)
- De los 900 mil, 380 mil integran la APN

La Administración Pública Nacional (APN) en números:

Administración Pública Nacional:

Total: 382.581

- **Ámbito civil: 189.517** empleados/as
- **Sector militar y de seguridad: 193.064** empleados/as

Personal Militar
y de Seguridad
51%



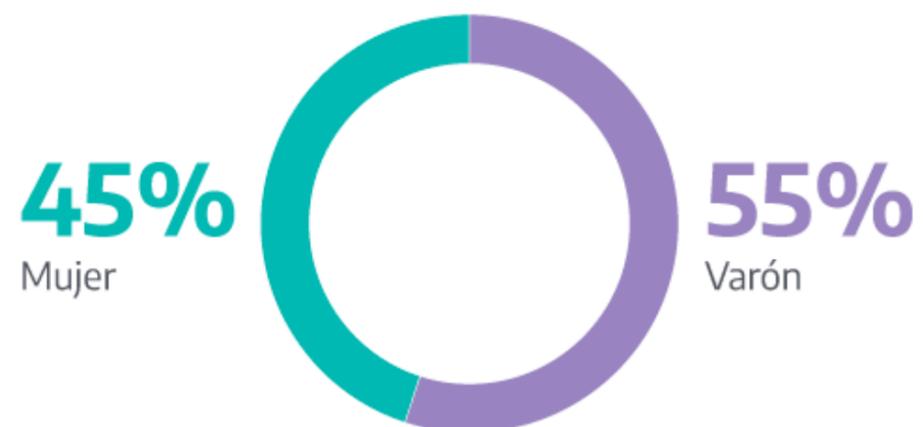
Personal Civil
49%

Distribución del personal civil por género

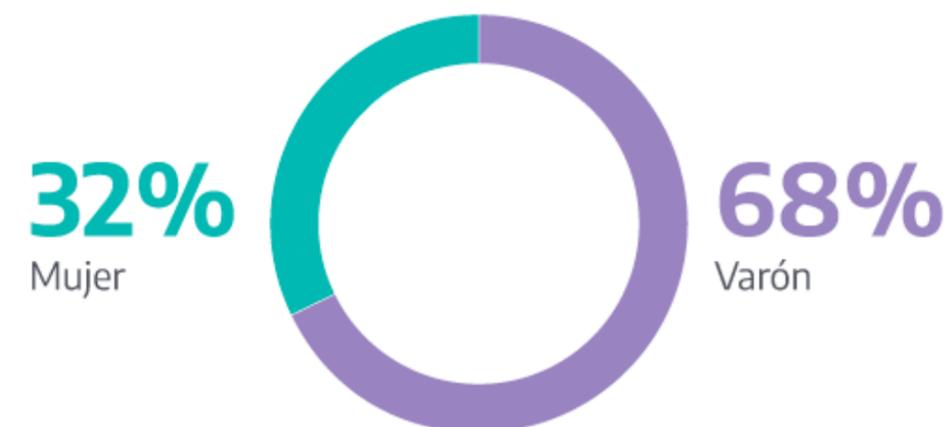
Puestos de trabajo ámbito civil (N=189mil)



Cargos de alta dirección pública (N=3mil)



Cargos de autoridad superior (N=350)



Distribución por marco regulatorio

Ley Marco de Empleo Público 119mil

Ley de Contrato de Trabajo 70 mil

Modalidades de contratación vigente en LMEP

Planta Permanente 60 mil

Planta Temporaria 4 mil

Contrato de designación transitoria (art.9) 55 mil

Convenios paritarios

125 mil dentro del Convenio Colectivo de Trabajo 214/06

64 mil se rigen por otros convenios

Dentro del CCT 214 el convenio SINEP es el más numeroso con 65 mil agentes

Iniciativas para mejorar la calidad del empleo público

Tipos de Iniciativas

1

Capacitación y formación de los
agentes públicos

2

Regularización, inclusión e igualdad
de oportunidades en el empleo público

3

Análisis, desarrollo y gestión del
empleo público

1) Capacitación y formación de agentes públicos

Plan federal de capacitación en gestión pública

Capacitación transversal, sectorial y específica para 40 mil trabajadores/as directivos y operativos de las administraciones públicas provinciales y municipales de todo el país. Organizado a través del Consejo Federal de la Función Pública junto al INAP y 12 universidades nacionales y/o provinciales

Plan de capacitación y formación para la APN

Organización de la oferta de cursos por trayectos formativos y ejes transversales para garantizar coherencia y consistencia a la carrera administrativa. Reconversión integral al modo virtual en formato tutorado y autoadministrado. Esto se complementa con la oferta de cursos, diplomaturas y becas del FO.PE.CAP.

Programa Estado Integrado para organismos del sector público nacional

Por primera vez, el INAP extiende sus fronteras más allá del ámbito de la APN y diseña una oferta específica de actividades de capacitación destinadas al personal de organismos descentralizados, empresas y entes públicos que incluye cursos, materiales de investigación y conferencias

Programa integral para fortalecer la atención a la ciudadanía

Asistencia técnica a los diversos organismos y jurisdicciones del sector público a fin de optimizar y digitalizar los servicios a la ciudadanía a partir del rediseño de procesos y la capacitación para mejorar la atención. Alcance: 10 mil agentes por año en 14 organismos/jurisdicciones donde se concentran los 96 trámites más solicitados (AFIP, ANSES, PAMI, Renaper, Migraciones, Trabajo, entre otras)

Iniciativa federal de integridad y transparencia

Asistencia técnica y actividades de capacitación y formación en materia de integridad y transparencia en la gestión pública provincial. Se despliega en 3 etapas e involucra a 8 provincias en cada una. La iniciativa involucra a universidades nacionales y provinciales y se realiza en colaboración con la Oficina Anticorrupción y la Subsecretaría de Relaciones Institucionales y de Gobierno de la JGM

2) Regularización, inclusión e igualdad de oportunidades en el empleo público

Plan de regularización del empleo público-ConcursAR 2.0

Regularización por concurso de los cargos ocupados de manera transitoria con 5 años o más de antigüedad. Aproximadamente 29 mil concursos entre 2021 y 2023. Para ello se implementó la plataforma ConcursAR. 2.0, que permite de una forma ágil, transparente, remota y accesible, la realización de todas las etapas del proceso de selección y promoción

Plan de fortalecimiento de los recursos humanos de áreas estratégicas (salud, CyT, fiscalización)

Análisis integral cuali y cuantitativo de las dotaciones actuales y proyecciones futuras de los organismos de áreas estratégicas. Unificación de criterios para carrera, remuneraciones, condiciones laborales; regularización de cargos transitorios, reencasillamiento y ampliación de dotaciones por concurso abierto. Asistencia técnica permanente y capacitación específica

Programa de inclusión e igualdad de oportunidades en el sector público

Establece las acciones conjuntamente con las jurisdicciones del Ejecutivo encargadas del cumplimiento del cupo del 1% para el colectivo trans y el cupo del 4% de personas con discapacidad; conduce de manera consensuada y paritaria el diseño de un protocolo de prevención y abordaje y tratamiento de la problemática relacionada con la violencia laboral y la discriminación de género

3) Análisis, desarrollo y gestión del empleo público

Programa de asistencia y desarrollo de las áreas de recursos humanos de la APN

Dedicado a brindar servicios de asistencia a las direcciones de RRHH en temas vinculados con la planificación integral de RRHH: política salarial, atracción, gestión y retención de talento; evaluación de personal, normativa y protocolos, herramientas de gestión, movilidades internas, etc. Convierte así a las áreas de Empleo Público en un proveedor interno de servicios de consultoría integral en la temática, para todas las jurisdicciones de la APN.

Programa de gestión integral de las carreras en los distintos escalafones de la APN

Actualización de los lineamientos, procedimientos y objetivos de los diversos escalafones acorde con las nuevas tecnologías, conocimientos y requerimientos del contexto. Modalidades modernas y más efectivas de promoción para la carrera administrativa. Nuevo nomenclador de perfiles y puestos con descripciones más exactas para una mejor gestión y planificación de las políticas de empleo en las jurisdicciones.

Programa de Fortalecimiento de las Relaciones Laborales en el Sector Público

Mediante la conformación y fortalecimiento de las instituciones paritarias relacionadas con interpretación y carrera (COPIC), medio ambiente y condiciones de trabajo (CyMAT), igualdad de oportunidades y trato (CIOT) este Programa genera los espacios colectivos de consenso y colaboración en la elaboración de políticas públicas de empleo, juntamente con los representantes de los gremios. Instala además distintos mecanismos: de monitoreo y diálogo permanente sobre cuestiones técnico-salariales, y de resolución de conflictos

Mapa Federal del Empleo Público

Relevamiento de políticas, procedimientos y normativas de empleo público y capacitación, llevadas adelante por los organismos de empleo y formación provincial en todo el territorio nacional. Busca sistematizar y recopilar información que posibilite mejores diseños de políticas públicas, y una instancia de puesta en común para detectar mejores prácticas en las temáticas de empleo y capacitación

Oportunidad para transformar la función pública y construir un estado mejor



ACCESIBILIDAD A SERVICIOS

Digitalización de servicios esenciales a la ciudadanía. El estado como facilitador y no como un obstáculo para el acceso a bienes y servicios.



INNOVACIÓN Y CALIDAD DE GESTIÓN

Planificación, implementación y evaluación permanente de las políticas públicas. Mapeo de la acción estatal y consolidación de información para funcionarios/as y ciudadanos/as.



INTEGRALIDAD EN POLÍTICAS DE EMPLEO

Capacitación y formación de excelencia, trabajo en redes colaborativas, comunidad de prácticas que potencien el talento, innovación y experiencia, consistencia en la política salarial, regularización de condiciones laborales, sistemas híbridos (presencial y remoto).



TRANSPARENCIA, INTEGRIDAD Y ÉTICA PÚBLICA

Prevención de captura de la decisión pública por parte de intereses particulares, sistemas de control cruzado, planes transversales de fortalecimiento institucional.



PARTICIPACION ACTIVA Y FEDERAL

Consejos Federales para propiciar innovaciones en los diversos niveles (nacional, provincial y municipal) y potenciar experiencias locales. Programas de capacitación y formación de amplio alcance.



Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina