



**JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS  
SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

**LOS PROCESOS DE SELECCION DE PERSONAL  
EN EL SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA  
DECRETO N° 993/91 T.O. 1995 (SINAPA)**

**CARACTERISTICAS SIGNIFICATIVAS  
DE LOS PROCESOS CONVOCADOS  
ENTRE EL 1° DE ENERO DE 1993 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2005**

**OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO  
Dirección para el Fortalecimiento de la Gestión del Personal**

***FEBRERO DE 2006***

**AUTORIDADES**

**JEFE DE GABINETE DE MINISTROS**

*Dr. Alberto Angel FERNANDEZ*

**SUBSECRETARIO DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

*Lic. Juan Manuel ABAL MEDINA*

**DIRECTOR NACIONAL DE LA  
OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO**

*Lic. Eduardo SALAS*

**DIRECTORA PARA EL FORTALECIMIENTO  
DE LA GESTIÓN DEL PERSONAL**

*Lic. Susana RUIZ*

**COORDINADORA UNIDAD ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO  
A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

*Lic. Liliana Sajón*

## INDICE

SINTESIS EJECUTIVA.....	4
INTRODUCCION.....	7
ANALISIS DE LOS DATOS .....	11
1.-CONVOCATORIAS POR SEMESTRES.....	11
Gráfico N° 1: Convocatorias por Semestres del 1/1/93 al 6/06/03 (%)	11
2.-CONVOCATORIAS POR JURISDICCION .....	12
Gráfico N° 2: Convocatorias por Jurisdicción del 1/1/93 al 31/12/05 (%)	13
3.-CONVOCATORIAS POR TIPO DE CARGO .....	13
Gráfico N° 3: Convocatorias por Tipo de Cargo del 1/1/93 al 31/12/05 (%)	13
3.1.-CONVOCATORIAS POR TIPO DE CARGO SEGUN JURISDICCION.....	14
Gráfico N° 4: Convocatorias por Jurisdicción y Tipo de Cargo del 1/1/93 al 31/12/05 (%)	14
3.2. -CONVOCATORIAS POR TIPO DE CARGO SEGUN SEMESTRE .....	14
Gráfico N° 5: Convocatorias por Tipo de Cargo del 1/1/93 al 31/12/05	16
4.-CONVOCATORIAS POR TIPO DE CONVOCATORIAS .....	17
Gráfico N° 6: Convocatorias por Tipo de Convocatoria del 1/1/93 al 31/12/05	17
5.-CONVOCATORIAS POR NIVEL ESCALAFONARIO .....	17
Gráfico N° 7: Procesos de Selección por Nivel Escalafonario del 1/1/93 al 31/12/05 (%)	18
6.-CONVOCATORIAS PARA CARGOS EJECUTIVOS SEGUN NIVEL DE CRITICIDAD .....	18
Gráfico N° 8: Funciones Ejecutivas, convocatorias por Nivel de Criticidad (1/01/93 al 31/12/05) (%)	19
7.-CONVOCATORIAS POR TIPO DE FUNCIONES.....	19
CONCLUSIONES .....	21
ANEXO.....	23
CUADRO N° I: CONVOCATORIAS POR SEMESTRES y TIPO DE CARGO DEL 1/01/93 al 31/12/05	23
CUADRO N° II: CONVOCATORIAS POR TIPO DE CARGO, MODALIDAD y JURISDICCION (1/1/93al 31/12/05)	24
CUADRO N° III: CONVOCATORIAS POR TIPO DE CONVOCATORIAS (1/1/93 al 31/12/05)	24
CUADRO N° IV CARGOS SIMPLES POR NIVEL ESCALAFONARIO (1/07/99 al 31/12/05)	25
CUADRO N° V: FUNCIONES EJECUTIVAS, CONVOCATORIAS POR NIVEL DE CRITICIDAD (1/1/93 al31/12/05) 05	25
CUADRO N° VI: CONVOCATORIAS POR TIPO DE FUNCION	25

## SINTESIS EJECUTIVA

**Este Informe describe la información relativa a los procesos de selección convocados en el ámbito comprendido por el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Decreto N° 993/91 t.o. 1995), entre enero de 1993 y diciembre de 2005.** Como es público, el SINAPA regula la carrera de buena parte del personal de la Administración Pública Nacional (28.200 cargos a 2005)<sup>1</sup>.

**Los procesos de selección pueden ser *abiertos* a toda persona idónea, o *generales*, en los que sólo pueden participar agentes permanentes, o personal contratado y transitorio de la jurisdicción concursante.**

En el Informe se describe el panorama de los procesos de selección convocados con relación a la distribución por jurisdicciones, por tipo de convocatorias, tipo de cargos (simples o ejecutivos) y niveles escalafonarios de los simples o de criticidad de los incluidos en el Nomenclador de Funciones Ejecutivas. Por último, se presenta la distribución por el tipo de funciones que se desarrollen en los cargos. Los aspectos más relevantes son:

- ◆ **En el periodo, se convocaron 8.820 procesos de selección, lo que representa aproximadamente un tercio de los cargos presupuestados.**
- ◆ **El mayor porcentaje de convocatorias se registra en los cuatro primeros semestres (1993 y 1994), tanto para funciones ejecutivas (43%) como simples (42%), luego de lo cual comienza un paulatino descenso hasta el primer semestre de 1996, (“Segunda Reforma del Estado”). A partir de 1996 empieza una recuperación que se extiende hasta 1999, no llegando en ningún momento a alcanzar los valores iniciales.** En el caso de las funciones ejecutivas, ese incremento puede estar relacionado con las renovaciones quinquenales previstas para las titularidades de los cargos.

---

<sup>1</sup> Oficina Nacional de Presupuesto, Secretaria de Hacienda del Ministerio de Economía y Producción - 2005

- ◆ **Finalmente, la serie muestra una abrupta caída a partir del 2000. En efecto, entre el primer semestre de 2000 y el primer semestre de 2004 se convocaron sólo 225 cargos (2.75%).** Esto coincide con el cambio de gestión en el Gobierno Nacional y la aplicación de distintas medidas que establecieron el congelamiento de vacantes, en función de la profunda crisis fiscal por la que atravesó el país. Si bien las sucesivas Leyes de Presupuesto han mantenido dicho congelamiento, se registra a partir del segundo semestre de 2004 un aumento de convocatorias (465 que representan el 5.2%), que estaría indicando la intención de normalizar la incorporación mediante los sistemas de selección previstos.
- ◆ **El 64% del total de las convocatorias fue realizado por el Ministerio de Economía y Producción (N: 3.079) y la Presidencia de la Nación (N: 2.576).** Las restantes jurisdicciones no acumula cada una más del 10%.
- ◆ **Las convocatorias para cubrir 7.086 convocatorias simples (80%) superan ampliamente a las 1.734 funciones ejecutivas (20%).** Del total de 8.820 cargos, casi las dos terceras partes de las convocatorias (61,6%) se procesaron por el sistema de selección general.
- ◆ **El 80% de los cargos convocados corresponde a niveles C, D y E (N: 5.664),** siendo el Nivel C la categoría modal (30%), con 2.091 cargos. De las 1.734 convocatorias con asignación de funciones ejecutivas, el 35.8% corresponden al nivel de criticidad III.

**La Ley N° 25.164, Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, ha establecido que la incorporación al régimen de estabilidad se debe realizar por los mecanismos de selección que aseguren los principios de mérito y transparencia, publicidad, igualdad de oportunidades y de trato, en los procedimientos correspondientes.**

**Estando el SINAPA encuadrado como un escalafón sujeto a la negociación colectiva regulada por la Ley N° 24.185, ha quedado enmarcado también en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homo-**

**logado mediante Decreto N° 214/06. En él se recogen y se exigen los principios antes señalados. En especial, en lo concerniente a selección, pueden mencionarse los artículos 11, 19, 50, 56 y 57.**

**Diversas mejoras pueden ser introducidas pero una resalta la conveniencia de adoptar la evaluación de competencias laborales en los procesos de selección, así como la necesidad y urgencia de reinstalar como práctica habitual los procesos de selección como elemento clave para dotar de mayor y mejor calidad institucional a la Administración Pública Nacional.**

**Este informe apunta a contribuir con estas finalidades.**

## INTRODUCCION<sup>2</sup>

El presente informe **describe la información relativa a los procesos de selección convocados en el ámbito comprendido por el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa** (Decreto N° 993/91- t.o. 1995), en el período comprendido desde el **1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 2005**.

El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) regula la carrera de buena parte del personal de la Administración Pública Nacional (28.200 cargos a 2005). El Régimen de Selección se halla establecido en el Título III del Anexo I de dicho Decreto, tanto para la cobertura de vacantes de cargos incluidos en el Nomenclador de Funciones Ejecutivas como para los llamados cargos "simples". Ello se complementa con el Título II del citado Anexo, en el que se fijan los niveles escalafonarios de los distintos agrupamientos y los requisitos mínimos de acceso a cada uno de ellos.

**Los procesos de selección pueden ser por convocatoria *abierta a toda persona que reúna los requisitos establecidos, o, por convocatoria *general****, en los que sólo pueden participar agentes de la Administración Nacional, Provincial o Municipal de planta permanente, o personal contratado y transitorio que revista en la jurisdicción donde deba cubrirse la vacante. Corresponden a este último tipo de convocatoria los cargos de niveles A, B, C sin exigencia de título terciario o universitario, D y E.

Las convocatorias deben ser abiertas para cubrir cargos "simples" de Nivel C en los que se exija título universitario o terciario, de Nivel F, del Agrupamiento Especializado, o cuando se declare desierto un proceso de selección general. La cobertura de cargos con funciones "ejecutivas"<sup>3</sup> procede por convocatoria abierta.

**Los regímenes de selección de personal para cubrir cargos simples y ejecutivos son diferentes.** Para los primeros, se articula un régimen de ponderación de idoneidad relativa que da lugar a un orden de mérito bajo cuyo amparo la autoridad competente

---

<sup>2</sup> Este Informe ha sido elaborado por los Lic. Eduardo Salas, Susana Ruiz y Liliana Sajón

<sup>3</sup> Los cargos incluidos en el Nomenclador de Funciones Ejecutivas comprende cinco (5) niveles: I a V, de acuerdo con la importancia y criticidad de las funciones.

debe designar al candidato mejor posicionado, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ex SFP N° 481/94. Para los segundos, el proceso consiste en una búsqueda y meritución de aspirantes que culminan en la elaboración de una terna con los mejores candidatos que satisfacen el perfil funcional. En este último caso, la autoridad está facultada para escoger a cualquiera de los tres candidatos en función de las condiciones de conducta e idoneidad para el cargo a cubrir, o incluso requerir que el órgano selector continúe con la búsqueda de conformidad con lo dispuesto en el Título III, Capítulo III del SINAPA.

El SINAPA establece que el ingreso a la carrera se produce por el nivel escalafonario de la vacante financiada. El ingreso y la promoción de los agentes se efectúa dentro de uno de los tres agrupamientos: General, Científico Técnico y Especializado<sup>4</sup>. El Agrupamiento General comprende funciones administrativas, técnicas, profesionales y de servicios, abarcando seis (6) niveles nominados en orden descendente de la "A" a la "F"<sup>5</sup>. Para pasar de un nivel escalafonario a otro, el agente debe concursar por una vacante del nuevo nivel. Es decir que el régimen de selección juega un doble papel clave: para ingresar a la Administración o para ascender en el nivel escalafonario.

**En el Informe se describe el panorama de los procesos de selección convocados a la luz de la distribución por jurisdicciones, tipo de convocatorias, tipo de cargos (simples o ejecutivos) y niveles escalafonarios de los simples o niveles de criticidad de aquéllos incluidos en el Nomenclador de Funciones Ejecutivas. Por último, se presenta la distribución por el tipo de funciones que se desarrolle en los cargos a cubrir.**

**El presente Informe amplía el análisis realizado por esta Oficina Nacional<sup>6</sup> incorporando el período que va desde el segundo semestre de 2003 hasta el segundo semestre de 2005, en el que se convocaron 489 cargos, resultando un total de 8.820 ofer-**

---

<sup>4</sup> El Agrupamiento Especializado sólo comprende los dos niveles superiores ( A y B). Dada la peculiaridad del sistema de ingreso, no se contabilizan en este Informe.

<sup>5</sup> El Nivel A corresponde a funciones de planeamiento, organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales o técnicas altamente especializadas. El nivel B corresponde a funciones de planeamiento, organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales y técnicas especializadas que impliquen la formulación y desarrollo de planes y proyectos. El nivel C corresponde a funciones de organización y control en unidades organizativas y funciones profesionales o de aplicación de técnicas o procesos administrativos complejos. El nivel D corresponde a funciones con diversidad de tareas y exigencia de conocimientos y pericia en la aplicación de técnicas específicas. El nivel E a funciones con escasa diversidad de tareas que requieran la aplicación de conocimientos específicos y el nivel F a tareas simples, repetitivas y de escasa diversidad.

<sup>6</sup> Los procesos de Selección de Personal en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa. Decreto N° 993/91. T.O. 1995 (SINAPA).- julio de 2003.- Lic. Eduardo Salas y Lic. Liliana Sajón

**tas de empleo o convocatorias desde la aprobación del SINAPA (27 de mayo de 1991) hasta el 31 de diciembre de 2005.**

**Es oportuno señalar el marcado descenso del número de convocatorias a partir del 2º semestre de 1999.** Esto coincidió con el cambio de gestión en el Gobierno Nacional de diciembre de 1999 a lo que se le sumó la aplicación de distintas medidas que establecieron el congelamiento de vacantes en función de la profunda crisis fiscal por la que atravesó el país a partir del 2000 y que, afectaran profundamente la carrera del personal de la Administración Pública Nacional.

**En ese contexto, se estableció una situación de emergencia económica que motivó la prohibición para la cobertura de vacantes en la Administración Pública Nacional** (Ley N° 25.237 del 28 de diciembre de 1999; Ley N° 25.401 del 29 de diciembre de 2000; Ley N° 25.565 del 6 de marzo de 2002; Ley N° 25.725 del 10 de enero de 2003, Ley N° 25.827 del 26 de noviembre de 2003; Ley N° 25.967 del 24 de noviembre de 2004 y Ley N° 26.078 del 12 de enero de 2006)<sup>7</sup> .

Frente a este panorama restrictivo, se producen coberturas de vacantes mediante designaciones transitorias, que postergan la solución estructural y agravan este problema.

**En este sentido, buena parte del empleo público se encuentra enmarcado en precisas y contundentes prescripciones constitucionales<sup>8</sup> y legales (Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164)** que, consagrando la estabilidad del personal de carrera, hace imprescindible asegurar su ingreso por mérito e idoneidades relativas en un marco de igualdad de oportunidades para resguardar también los legítimos intereses por los que debe velar la Administración Pública. En particular, el artículo 8º de la Ley y su reglamentación establece que “La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la

---

<sup>7</sup> La Ley N° 26.078 en su artículo 7 establece que “Salvo decisión fundada del JEFE DE GABINETE DE MINISTROS, las jurisdicciones y Entidades de la Administración Nacional no podrán cubrir los cargos vacantes financiados existentes a la fecha de la sanción de la presente Ley, ni los que se produzcan con posterioridad”.

<sup>8</sup> Artículo 16 de la Constitución Nacional

idoneidad de la función a cubrir...”.

**De la misma manera, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto N° 214/06)<sup>9</sup>** plantea el compromiso de asegurar “el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores”.

Es de esperar que, con la normalización institucional y económico social del país que se viene acentuando a partir del 2003, se reinstalen con pleno vigor, los procesos de selección de personal que aseguren la transparencia y la objetividad en los procedimientos y la igualdad de oportunidades para el reclutamiento y el desarrollo de la carrera de los funcionarios de los colectivos laborales que integran la Administración Pública Nacional.

---

<sup>9</sup> Cfr. artículos 50, 54, 56,57

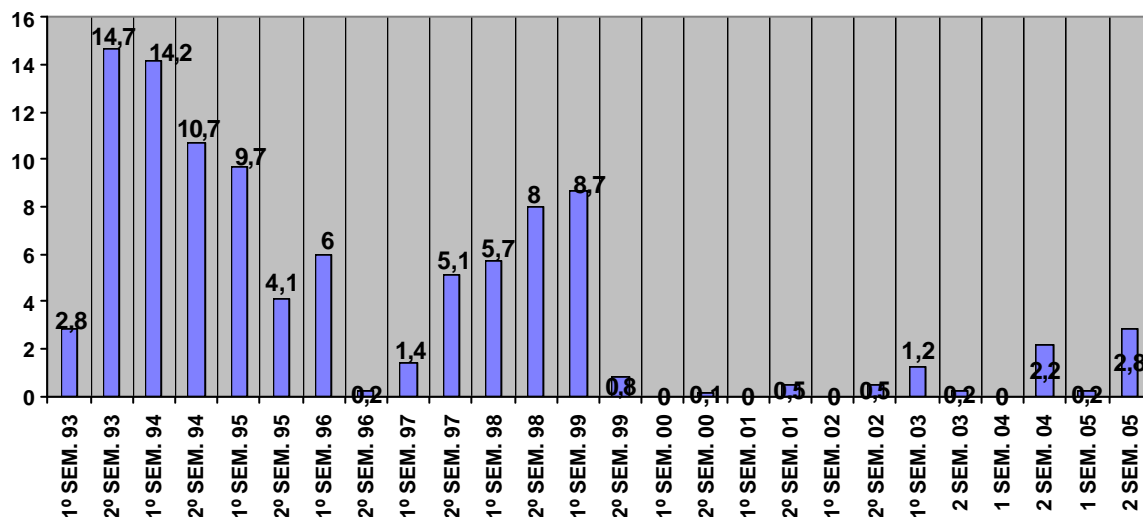
## ANALISIS DE LOS DATOS

### 1.-CONVOCATORIAS POR SEMESTRES<sup>10</sup>

Entre el 1° de enero de 1993 y el 31 de diciembre de 2005 se convocaron 8.820 procesos de selección, los que representan aproximadamente un tercio del plantel de cargos presupuestados para el SINAPA<sup>11</sup>.

En el período que va hasta el primer semestre de 1996, la cantidad de convocatorias manifiesta la intención de dar cumplimiento a los principios establecidos en el Decreto N° 993/91 (t.o. 1995) en cuanto a lograr el ingreso y la promoción vertical en la carrera sea producto de la aplicación de regímenes de selección sustentados en los principios del mérito, la idoneidad y la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. En efecto, entre 1993 y el 1° semestre de 1996 se concentró el 62% de las convocatorias (5.488 cargos).

**Gráfico N° 1: Convocatorias por Semestres del 1/1/93 al 6/06/03 (%)**



Posteriormente, las cifras se van reduciendo por las diversas medidas dispuestas en el marco de la IIª Reforma del Estado (2° semestre de 1996 - 1° semestre 1997). Una vez superada la crisis fiscal (efecto Tequila), se da lugar a un nuevo in-

<sup>10</sup> Ver Anexo: Cuadro N° I

<sup>11</sup> En algunos pocos casos, se repitieron las ofertas por haberse declarado desierta la convocatoria anterior

**cremento en las ofertas laborales, que se mantiene hasta 1999, cubriendo casi otro 30% del total (2.564 puestos).**

La reducción abrupta de los procesos en el 2º semestre de 1999 se atribuye al período electoral que desemboca el 10 de diciembre de ese año con el traspaso de gobierno. Además, la sanción del Decreto N° 455 del 29 de abril de 1999 estableció en su artículo 4º que " No se podrán cubrir durante el presente ejercicio los cargos vacantes financiados existentes al 31 de marzo de 1999, ni los que se produzcan con posterioridad. Exceptúase de lo dispuesto precedentemente a aquellos cargos de la PROCURACION DEL TESORO del MINISTERIO DE JUSTICIA a que alude el primer párrafo del Artículo 17 de la Ley N° 25.064 y los que se hallen en proceso de selección publicados en el Boletín oficial con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Decreto".

**Entre el año 2000 y el primer semestre de 2004, prácticamente no se convocó a casi ningún proceso de selección (2.5%) pero, a partir de la progresiva normalización de la situación general del país, parece vislumbrarse en sólo 3 semestres una leve recuperación (5.2%), mediante la convocatoria de 465 procesos de selección.**

## **2.-CONVOCATORIAS POR JURISDICCION<sup>12</sup>**

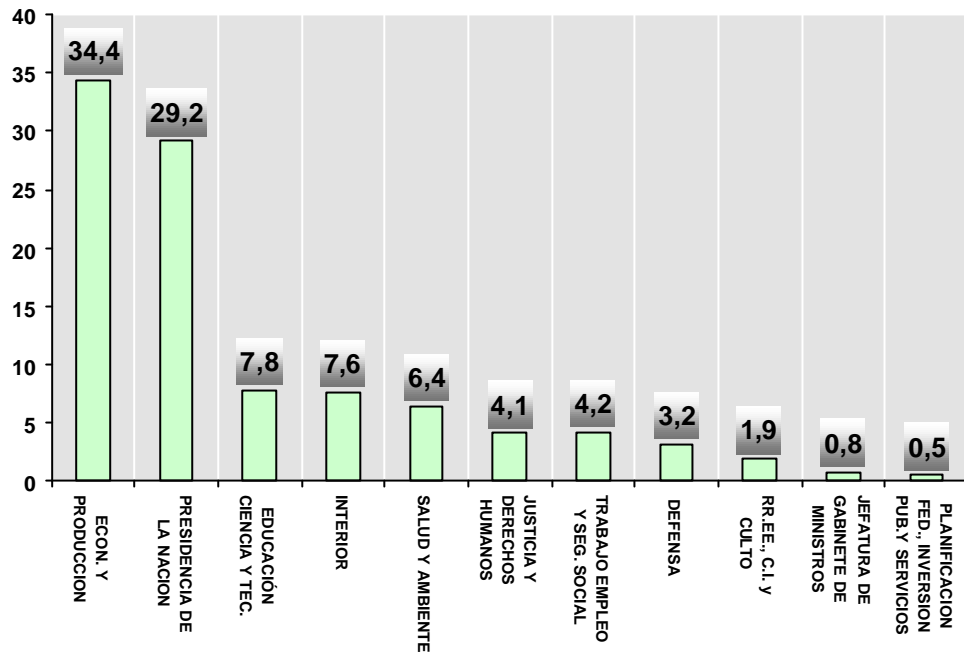
**El 64% del total de las convocatorias fue realizado en el ámbito de dos jurisdicciones ministeriales: el Ministerio de Economía y Producción (34.4%) y la Presidencia de la Nación (29,2%).**

El resto de las Jurisdicciones, en ningún caso reúnen más del 10%, como se observa en el siguiente Gráfico:

---

<sup>12</sup> Ver Anexo: Cuadro N° II

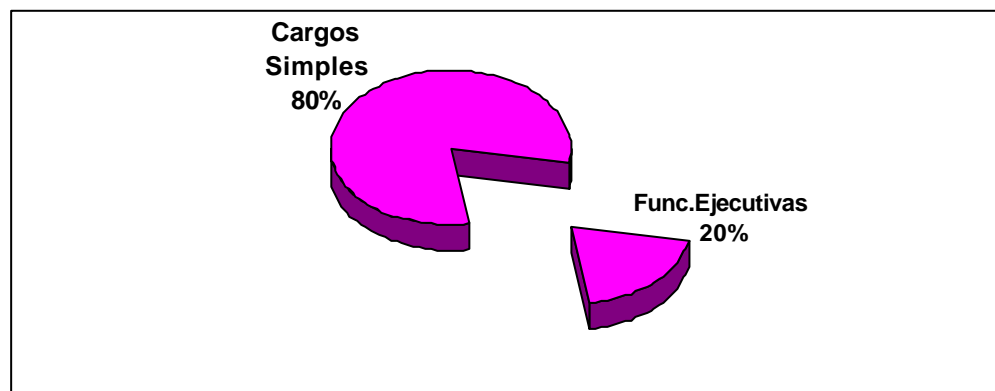
**Gráfico N° 2: Convocatorias por Jurisdicción del 1/1/93 al 31/12/05 (%)<sup>13</sup>**



### 3.-CONVOCATORIAS POR TIPO DE CARGO<sup>14</sup>

En el siguiente gráfico, se puede apreciar el peso de las convocatorias para cubrir cargos simples (80% - N: 7.086) respecto de las funciones ejecutivas (20% - N: 1.734).

**Gráfico N° 3: Convocatorias por Tipo de Cargo del 1/1/93 al 31/12/05 (%)**



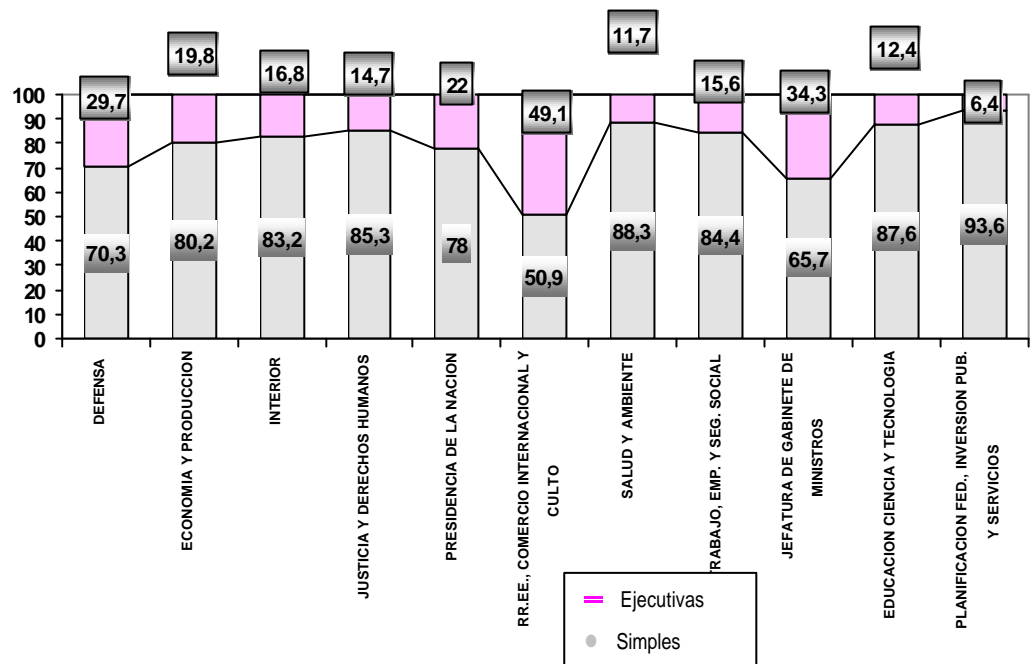
<sup>13</sup> El Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios se crea por Decreto N° 1283 del 24 de mayo de 2003

<sup>14</sup> Ver Anexo: Cuadro N° II

### 3.1.-CONVOCATORIAS POR TIPO DE CARGO SEGUN JURISDICCION

Esta distribución se conserva sin demasiadas variantes en las distintas jurisdicciones, con excepción de los Ministerios de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (49.1%) Defensa (29.7%) y Jefatura de Gabinete de Ministros (34.3%), en los cuales se ven incrementadas las convocatorias para cubrir funciones ejecutivas.

Gráfico Nº 4: Convocatorias por Jurisdicción y Tipo de Cargo del 1/1/93 al 31/12/05 (%)



### 3.2. -CONVOCATORIAS POR TIPO DE CARGO SEGUN SEMESTRE

Analizando la evolución de este comportamiento en el Gráfico 5, se registra que **ca**si la mitad de los puestos convocados en el primer semestre de 1993 correspondió a funciones ejecutivas. En gran medida se debió a lo dispuesto en el Decreto N° 1.669/93, que estableció como plazo para convocar hasta el 31 de agosto de dicho año, bajo pena de congelar los créditos presupuestarios correspondientes.

Se observa en general, que se tendió a convocar primero los cargos críticos, para permitir que sus titulares pudieran participar de la selección de los agentes que les dependerían.

**El mayor porcentaje de convocatorias se registra en los cuatro primeros semestres, tanto para funciones ejecutivas (43%) como para funciones simples (42%),** luego de lo cual comienza un paulatino descenso como fuera anticipado.

Las personas a cargo de funciones ejecutivas tienen estabilidad por cinco años<sup>15</sup>, tal como se ha mencionado, por lo cual producidas sus designaciones era de esperar que solo se realizaran nuevas convocatorias una vez finalizado ese plazo. Esta tendencia estacional solo se vería modificada por la incorporación de nuevos cargos o por las bajas vegetativas del personal ya seleccionado. Estas circunstancias explican que las cifras de las funciones ejecutivas se mantengan con cantidad y tendencia diferentes a las que se producen en el caso de los concursos para cargos simples.

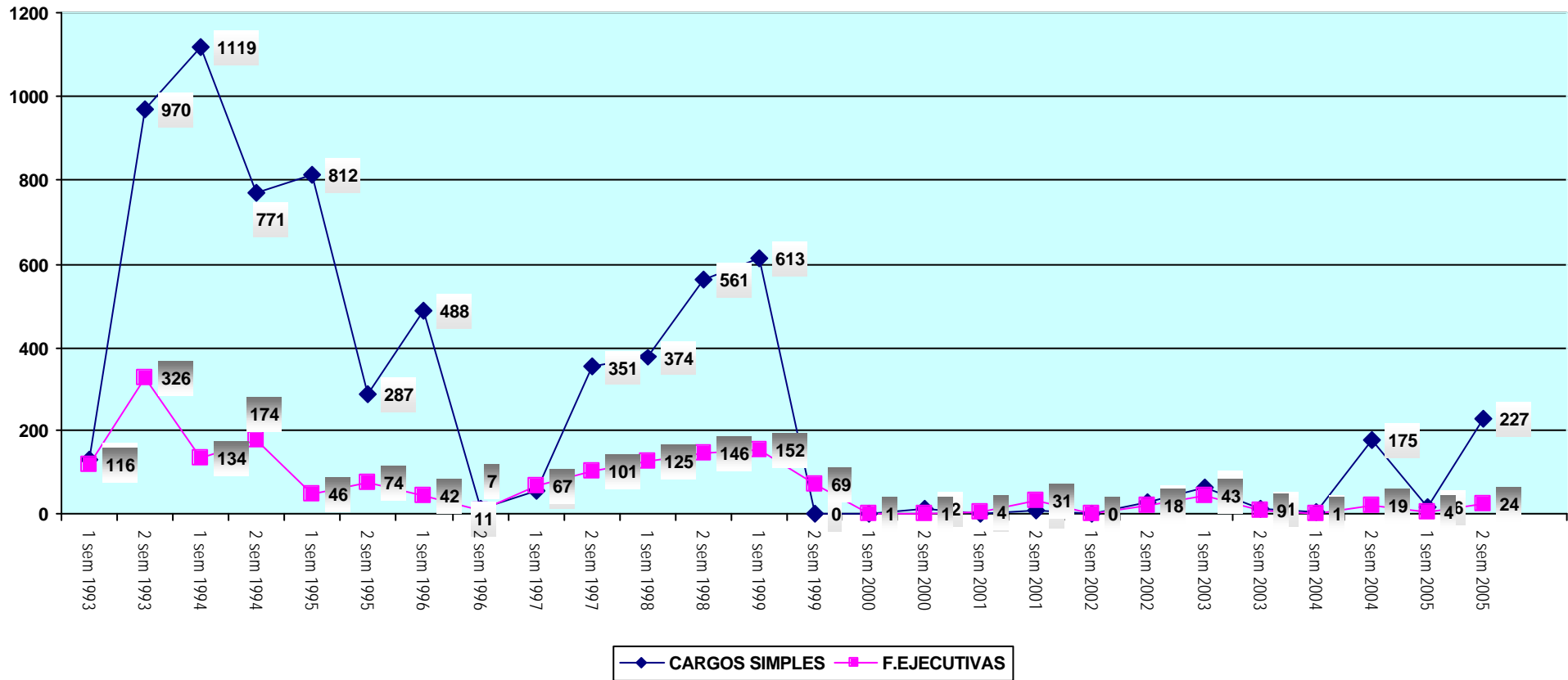
**A partir de 1996 empieza una recuperación que se extiende hasta 1999, no llegando en ningún momento a alcanzar los valores iniciales.** Ese incremento, en el caso de las funciones ejecutivas, puede estar relacionado con las renovaciones quinquenales de las titularidades de los cargos.

Finalmente, la serie muestra una abrupta caída a partir del 2000, iniciándose una muy leve recuperación a partir del año 2004.

---

<sup>15</sup> O siete si el funcionario obtiene en las últimas evaluaciones de desempeño, calificaciones de muy destacado

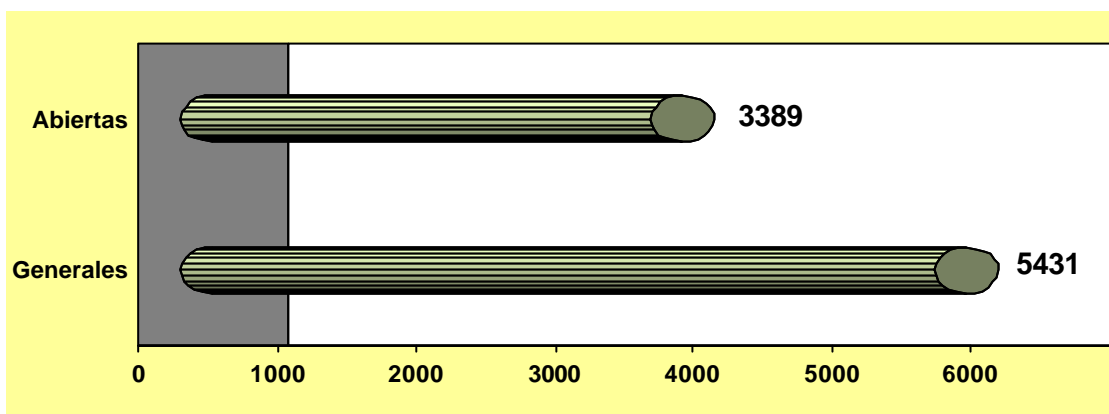
**Gráfico N° 5: Convocatorias por Tipo de Cargo del 1/1/93 al 31/12/05**



#### 4.-CONVOCATORIAS POR TIPO DE CONVOCATORIAS<sup>16</sup>

Casi las dos terceras partes de las convocatorias (61,6%) se procesaron por el sistema de selección general, correspondiendo el 38.4% a las convocatorias abiertas. Este tipo de convocatorias se reparte casi por igual entre los cargos simples (N: 1.655) y los cargos con asignación de funciones ejecutivas (N: 1.734).

*Gráfico Nº 6: Convocatorias por Tipo de Convocatoria del 1/1/93 al 31/12/05*



#### 5.-CONVOCATORIAS POR NIVEL ESCALAFONARIO<sup>17</sup>

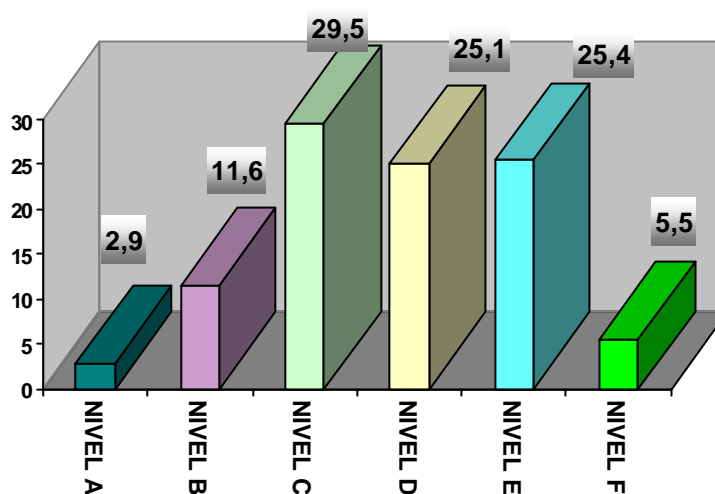
El 80% de los cargos convocados a selección corresponde a los niveles C, D y E, constituyendo el primero de estos niveles, la categoría modal con el 30%. En el otro extremo, se encuentra el Nivel A absorbiendo sólo 3 de cada 100 convocatorias, el que junto con el nivel B, reúnen el 14.5% del total.

Resalta la importancia del Nivel C pues, en las convocatorias abiertas, constituye el primer nivel de acceso a la carrera administrativa para profesionales con título universitario o terciario. En las convocatorias generales es el nivel que requiere formación general y específica para la función, constituyendo el techo de la carrera para el grueso del personal no universitario.

<sup>16</sup> Ver Anexo: Cuadro N° III

El extremo superior (Nivel A) registra los porcentajes más bajos dado que se trata de funciones profesionales altamente especializadas, que conforman la cúspide de la pirámide.

**Gráfico N° 7: Procesos de Selección por Nivel Escalafonario del 1/1/93 al 31/12/05 (%)**



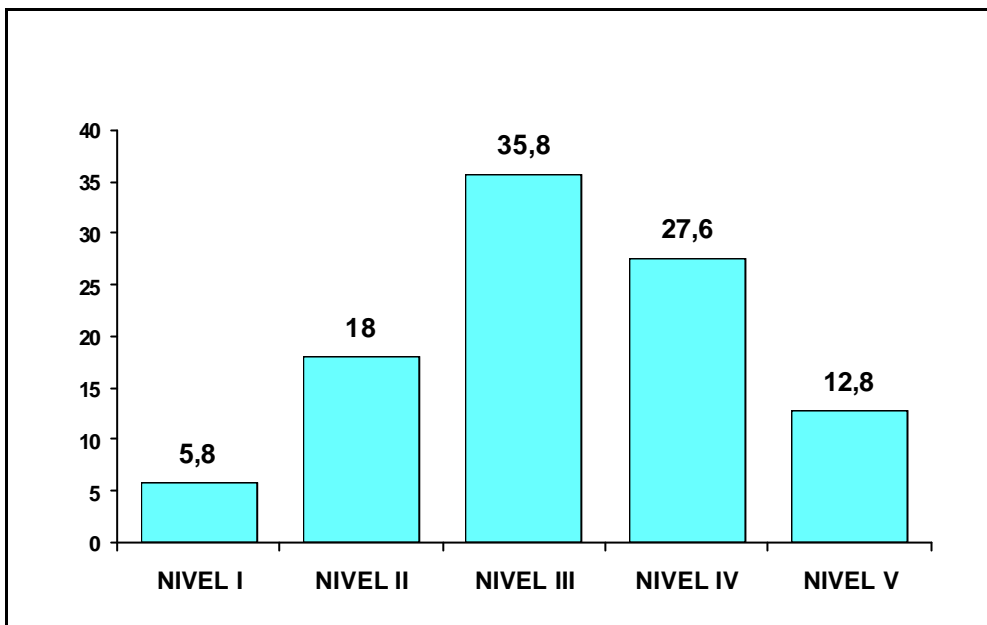
#### 6.-CONVOCATORIAS PARA CARGOS EJECUTIVOS SEGUN NIVEL DE CRITICIDAD<sup>18</sup>

De las 1.734 convocatorias, 620 (35.8%) corresponden al nivel de criticidad III, constituyendo la categoría modal, seguido por el nivel IV (28%) y el nivel II (18%). El Nivel I sólo representa un 6%, correspondiendo usualmente a Directores Nacionales, Generales o equivalentes.

<sup>17</sup> Ver Anexo: Cuadro N° IV

<sup>18</sup> Ver Anexo: Cuadro N° V

**Gráfico Nº 8: Funciones Ejecutivas, convocatorias por Nivel de Criticidad (1/01/93 al 31/12/05) (%)**



## **7.-CONVOCATORIAS POR TIPO DE FUNCIONES<sup>19</sup>**

Para realizar este análisis se efectuó una clasificación de funciones según el siguiente detalle:

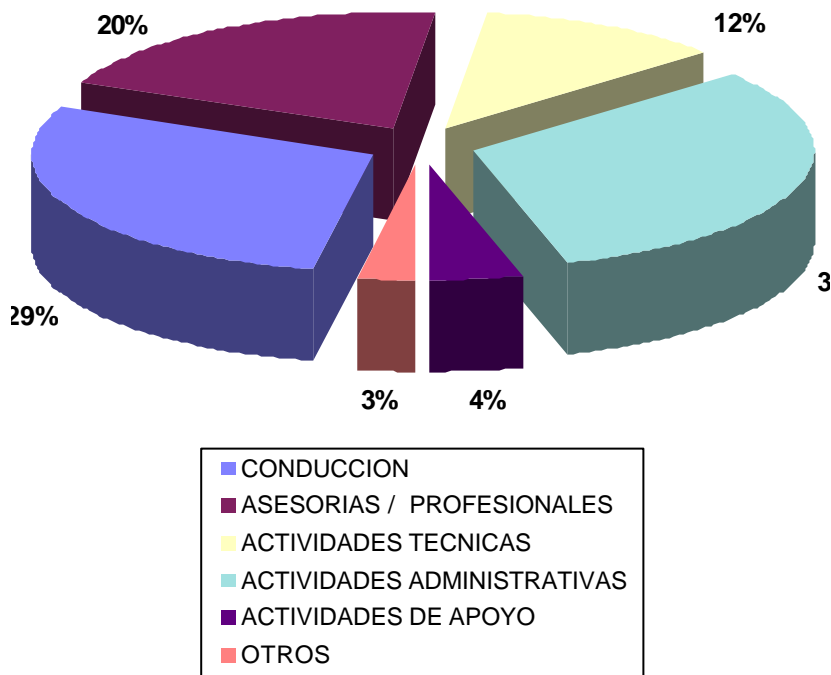
- ✓ Conducción: Directores, Coordinadores y Jefaturas Intermedias.
- ✓ Asesorías/Profesionales: Asesores, Profesionales, Informáticos y Auditoría.
- ✓ Actividades Técnicas: Técnicos Especializados, Analistas, Asistentes Técnicos.
- ✓ Actividades Administrativas: Supervisores Administrativos, Responsables o Analistas Administrativos, Secretarías.
- ✓ Actividades de Apoyo: Cadetes, Ordenanzas, Telefonistas, etc.
- ✓ Otros

**Casi un tercio de las convocatorias (32%) correspondió a cargos administrativos, siguiendo en orden de importancia las actividades relacionadas con conducción/jefaturas (29%) y aquellas vinculadas a asesorías y profesionales (20%)**

---

<sup>19</sup> Ver Anexo: Cuadro Nº VI

**Gráfico N° 9: Convocatorias por Tipo de Funciones del 1/1/93 al 31/12/05 (%)**



## CONCLUSIONES

El Informe ha relevado la información relativa a los procesos de selección de personal en el ámbito del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Decreto N° 993/91-t.o. 1995). A 15 años de experiencia, se puede constatar que implicó un cambio de envergadura en la Administración Pública, al incorporar un nuevo régimen de carrera administrativa, procurando ordenar y jerarquizar su desarrollo. **Una de sus fortalezas, es que el ingreso y la promoción vertical a la carrera del personal se desenvuelve mediante procesos que buscan materializar eficazmente los principios de mérito, idoneidad, transparencia e igualdad de oportunidades.**

El Informe da cuenta del reclutamiento de funcionarios de carrera en el período analizado (1991 – 2005), tanto para niveles directivos como para cargos profesionales, técnicos, administrativos y de apoyo en general.

Las sucesivas leyes de Presupuesto produjeron, a partir del 2000, una restricción drástica en las ofertas laborales y un creciente proceso de designaciones transitorias, especialmente en los cargos de conducción o gerenciales, aunado a un fuerte impulso hacia la modalidad contractual, deteriorando el funcionamiento de los regímenes de selección del personal.

Tal como lo establece la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 y su Decreto Reglamentario N° 1.421/02, el ingreso a la Administración Pública Nacional estará sujeto a la previa acreditación de "Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública."<sup>20</sup>

A su vez, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública (Decreto N° 214/06)<sup>21</sup>, fija los criterios a tener en cuenta en los procesos de selección de personal y los mecanismos de participación de las asociaciones sindicales para contribuir a garantizar el cumplimiento de dichos criterios.

---

<sup>20</sup> Capítulo II, art. 4, Capítulo III, art. 8 y Capítulo IV, art. 18

<sup>21</sup> Artículos 8, 51, 53 y 55

Cabe recordar, que la Carta Iberoamericana para la Función Pública<sup>22</sup>, establece objetivos y criterios orientadores que deberán inspirar las políticas de empleo y acceso a la función pública, destacando los principios de mérito, igualdad de oportunidades, y no discriminación, asegurando la profesionalidad de las personas al servicio de las administraciones públicas, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.

Entre las múltiples mejoras a introducir, cabe recordar la experiencia en distintos países que han emprendido procesos de modernización de la función pública, adoptando la evaluación de competencias laborales en los procesos de selección. Para ello será conveniente fortalecer las capacidades de gestión de las áreas de personal de la Administración Pública Nacional para acompañar estos y otros cambios requeridos en esta materia.

Corresponde entonces, volver a poner en funcionamiento pleno los mecanismos generales de selección para el ingreso y la promoción en la carrera frente a la casi paralización producida a partir de fines de 1999 a la fecha y recién revertida tímidamente a partir del 2004.

---

<sup>22</sup> Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Programa del Estado.- Santa cruz de la Sierra, Bolivia, 2003.

**ANEXO**

**CUADRO Nº I: CONVOCATORIAS POR SEMESTRES y TIPO DE CARGO DEL 1/01/93 al 31/12/05**

SEMESTRE	CARGOS CON FUNC. EJECUTIVAS		CARGOS SIMPLES		TOTAL
	N	%	N	%	N
1ºsem/1993	116	47.3	129	52.7	245
2ºsem/1993	326	25.2	970	74.8	1.296
1ºsem/1994	134	10.7	1.119	89.3	1.253
2ºsem/1994	174	18.4	771	81.6	945
1ºsem/1995	46	5.4	812	94.6	858
2ºsem/1995	74	20.5	287	79.5	361
1ºsem/1996	42	7.9	488	92.1	530
2ºsem/1996	7	38.9	11	61.1	18
1ºsem/1997	67	54.5	56	45.5	123
2ºsem/1997	101	22.3	351	77.7	452
1ºsem/1998	125	25.1	374	74.9	499
2ºsem/1998	146	20.7	561	79.3	707
1ºsem/1999	152	19.9	613	80.1	765
2ºsem/1999	69	100.0	0	0.0	69
1ºsem/2000	1	100.0	0	0.0	1
2ºsem/2000	1	7.7	12	92.3	13
1ºsem/2001	4	100.0	0	0.0	4
2ºsem/2001	31	77.5	9	22.5	40
1ºsem/2002	0	0	0	0	0
2ºsem/2002	18	39.1	28	60.9	46
1ºsem/2003	43	40.6	63	59.4	106
2º sem/2003	9	45.0	11	55.0	20
1º sem/2004	1	25.0	3	75.0	4
2º sem/2004	19	9.8	175	90.2	194
1º sem/2005	4	20.0	16	80.0	20
2º sem/2005	24	9.6	227	90.4	251
<b>TOTAL</b>	<b>1.734</b>	<b>19.7</b>	<b>7.086</b>	<b>80.3</b>	<b>8.820</b>

**CUADRO Nº II: CONVOCATORIAS POR TIPO DE CARGO, MODALIDAD y JURISDICCION (1/1/93al 31/12/05)**

JURISDICCION	CARGOS CON F.E.		CARGOS SIMPLES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA	85	12,4	599	87,6	684	7,8
DEFENSA	85	29,7	201	70,3	286	3,2
ECONOMÍA y PRODUCCION	601	19,8	2.431	80,2	3.032	34,4
INTERIOR	112	16,8	554	83,2	666	7,6
JUSTICIA, y DER. HUMANOS	53	14,7	307	85,3	360	4,1
PRESIDENCIA DE LA NACION	566	22,0	2.010	78,0	2.576	29,2
RR.EE., C.I. y CULTO	82	49,1	85	50,9	167	1,9
SALUD Y AMBIENTE	66	11,7	497	88,3	563	6,4
TRABAJO, EMPLEO Y SEG. SOCIAL	58	15,6	314	84,4	372	4,2
JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS	23	34,3	44	65,7	67	0,8
PLANIFICACION FEDERAL INVERSIÓN PUBLICA Y SERVICIOS	3	6,4	44	93,6	47	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>1.734</b>	<b>19,7</b>	<b>7.086</b>	<b>80,3</b>	<b>8.820</b>	<b>100,0</b>

**CUADRO N° III: CONVOCATORIAS POR TIPO DE CONVOCATORIAS (1/1/93 al 31/12/05)**

Cargos	SISTEMA DE SELECCION					
	Abierto		General		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Funciones Ejecutivas	1.734	100	0	0	1.734	19,7
Simples	1.655	23,4	5.431	76,6	7.086	80,3
<b>TOTAL</b>	<b>3.389</b>	<b>38,4</b>	<b>5.431</b>	<b>61,6</b>	<b>8.820</b>	<b>100,0</b>

**CUADRO N° IV CARGOS SIMPLES POR NIVEL ESCALAFONARIO (1/07/99 al 31/12/05)**

NIVEL ESCALAFONARIO	N	%
A	206	2,9
B	823	11,6
C	2.091	29,5
D	1.776	25,1
E	1.797	25,4
F	393	5,5
<b>TOTAL</b>	<b>7.086</b>	<b>100,0</b>

**CUADRO N° V: FUNCIONES EJECUTIVAS, CONVOCATORIAS POR NIVEL DE CRITICIDAD (1/1/93 al 31/12/05) 05**

NIVEL DE CRITICIDAD	N	%
I	101	5,8
II	312	18,0
III	620	35,8
IV	479	27,6
VI	222	12,8
<b>TOTAL</b>	<b>1.734</b>	<b>100,0</b>

**CUADRO N° VI: CONVOCATORIAS POR TIPO DE FUNCION**

TIPO DE FUNCION	N	%
Dirección/Jefaturas	2.549	28,9
Asesorías/Profesionales	1.781	20,2
Actividades Técnicas	1.029	11,7
Actividades Administrativas	2.821	32,0
Actividades de Ejecución	392	4,4
Otros	248	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>8.820</b>	<b>100</b>