

Retiro voluntario móvil de la administración pública de la provincia del Chaco, Argentina, 2018-2019

Mobile voluntary retrenchment in Chaco province public
administration, Argentina, 2018-2019

**Cristian Oscar Marengo | Yanina Eliana Bertoni |
Ana Rosa Pratesi**

RESUMEN

Este artículo tiene la finalidad de presentar un primer examen del Sistema de Retiro Voluntario Móvil (Ley Provincial N° 2871-H), entre agosto de 2018 y noviembre de 2019, destinado al personal de planta permanente de la Administración Pública de la Provincia del Chaco, Argentina, que estaba en concordancia con el retiro voluntario del Estado Nacional (Decreto Presidencial N° 263/18) pero con características más beneficiosas para los trabajadores de la jurisdicción provincial. Podemos definir al retiro voluntario como un modo de desvinculación del trabajador frente a una oferta remunerativa y de seguridad social por parte del Estado antes del período legal para acceder al beneficio de la jubilación, el cual obedece, en general, a políticas de disminución de la planta permanente y ajuste del presupuesto estatal. La Secretaría General de Gobernación -autoridad de aplicación de la Ley- debía incentivar a 7000 agentes con baja calificación profesional (previo a ser empleados de planta permanente, estaban vinculados al Estado con modalidades precarias de contratación) a acogerse al beneficio. El trabajo analiza las dimensiones cuantitativas de los resultados finales de la convocatoria obtenidos de fuentes oficiales y presenta hipótesis sobre los factores influyentes en el incumplimiento de los objetivos previstos (sólo el 10% de las personas sin formación profesional accedieron) y de la fuerte desvinculación de profesionales. El análisis del Sistema de Retiro Voluntario alerta sobre la importancia de desarrollar y gestionar adecuadas políticas de personal, especialmente orientada hacia aquella con título profesional.

Palabras clave: administración pública; trabajadores; retiro; Chaco

Cristian Oscar Marengo*

marencocristian@gmail.com

orcid.org/0000-0003-3986-6584

Yanina Eliana Bertoni*

yaninabertoni@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8295-3363>

Ana Rosa Pratesi*

anarosapratesi@gmail.com

orcid.org/0000-0003-2507-9504

*Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional del Nordeste
(UNNE) ARGENTINA

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Marengo, C. O.; Bertoni, Y. E.; Pratesi, A. R. (2022). Retiro voluntario móvil de la administración pública de la provincia del Chaco, Argentina, 2018-2019. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 29(2), 64-76

<http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2926289>

[rfce.2926289rfce.2926289](http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2926289)



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas
ISSN 1668-6357 (formato impreso) ISSN
1668-6365 (formato digital) por Facultad de
Ciencias Económicas Universidad Nacional
del Nordeste (UNNE) Argentina se distribuye
bajo una Licencia Creative Commons
Atribución – No Comercial – Sin Obra
Derivada 4.0 Internacional.

ABSTRACT

This paper presents a first glance over the Mobile Voluntary Retrenchment system (Provincial law N° 2871-H) between August of 2018 and November of 2019, intended for the permanent staff of public administration of the Chaco province in Argentina, which was in accordance with the Voluntary Retrenchment of the National State (Presidential Decree N° 263/18) but with more beneficial features for the workers in the provincial jurisdiction. Voluntary Retrenchment can be defined as a way of dissociating the worker from remuneration and social security offered by the state before the legal period to access retirement benefits, which follows, generally, a reduction of the permanent staff policies and state budget adjustments. The General Secretary of the Governorate -law enforcement authority- must encourage 7000 agents with low professional scores (before being employed as permanent staff, they were linked to the State with precarious contracting modalities) to admit the benefit. This work analyses the quantitative dimensions from the final results of the convening obtained from official sources and it presents the hypothesis concerning the influencing factors in the noncompliance of the planned objectives (just 10% of the persons without professional qualification were able to access it) and the strong disengagements of professionals. The analysis of the Voluntary Retrenchment system alerts on the importance of developing and managing adequate staff policies, especially aimed at those with professional degrees.

Keywords: public administration, workers; retrenchment; Chaco province

1. INTRODUCCIÓN

La Administración Pública puede ser vista, desde una perspectiva organizacional, como el Estado en acción o “desde adentro”, asumiendo diferentes estilos de gestión el cual está condicionado por las cuestiones políticas del gobernante de turno. En lo que se refiere a la organización interna, una de sus principales acciones es la gestión y dirección del personal quienes movilizan el aparato estatal y todos los procesos y procedimientos para el logro de los objetivos gubernamentales.

A partir de la implementación de la idea de calidad en el estado, la cual fue apuntalada con la aprobación de la Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública (en adelante CICGP), se convierte en prioridad la necesidad de crear valor público para el ciudadano. Según [Blutman y Hoya \(2019:60\)](#) la creación de valor público depende en alto grado de la disponibilidad de un servicio civil profesional, ajustado a criterios de mérito, capacidad, vocación de servicio y eficacia en el desempeño de funciones. El personal representa frente a la ciudadanía las capacidades del Estado para dar respuesta a sus necesidades. La Carta Iberoamericana de la Función Pública (en adelante CIFP) -documento donde Argentina es miembro firmante- refuerza esta idea manifestando la necesidad de compatibilizar un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos con los objetivos de eficacia y eficiencia de las políticas gubernamentales teniendo en cuenta los

requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad, características propias de administraciones profesionales en contextos democráticos.

Esta aspiración de contar con una planta de personal profesionalizada y con un tamaño adecuado para asegurar la eficacia del Estado entra en tensión con el aspecto fiscal; a modo de ejemplo podemos señalar que la [Ley Provincial 2734-F](#) del año 2018 aprueba un presupuesto con déficit en la Provincia del Chaco.

Durante el mandato del Presidente argentino Mauricio Macri (2015-2019) comenzó a ejecutarse un plan de modernización del estado que incluía medidas para el personal de la Administración Pública Nacional con un claro objetivo de reducir el tamaño de la planta. El Gobierno de la Provincia del Chaco, a cargo del Ingeniero Domingo Peppo, siguiendo el mismo camino, aprueba un retiro voluntario móvil con características más beneficiosas en torno a la edad y la cantidad de años de aportes exigidos por ley. De acuerdo a [Oszlak \(2018\)](#) esta situación no es nueva, a nivel nacional debido a que en los gobiernos de Alfonsín (en dos oportunidades), de Carlos Menem (más parecido al de la Provincia del Chaco por ser más generoso) y de De la Rúa (que anunció que 11.3000 empleados públicos podían adherirse al sistema), siempre pretendiendo obtener una mayor eficiencia y racionalizar el gasto público.

De esta manera, este artículo tiene por finalidad presentar un examen de dicho retiro, desde un enfoque cuantitativo, buscando desarrollar hipótesis sobre los factores influyentes en el incumplimiento de sus objetivos y en la generación de un efecto no deseado como ser el acogimiento masivo de profesionales universitarios. El trabajo se inscribe dentro del proyecto de investigación denominado “Desvinculaciones forzadas y voluntarias en las relaciones de trabajo en organizaciones estatales y privadas de las provincias del Nordeste Argentino. Procesos, comunicaciones y resistencias” y su finalidad es construir, desde una perspectiva interdisciplinaria, conocimiento acerca de los procesos de desvinculación laboral en organizaciones estatales en provincias del Nordeste Argentino que se produjeron a partir del año 2016 hasta la actualidad.

2. ESTADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Desde el punto de vista de la ciencia de la Administración, el Estado es un sistema abierto que recibe *inputs*: empleados, recursos financieros, información, entre otros, y produce -a través de procesos de transformación- los *outputs* consistentes en servicios públicos para los ciudadanos y los habitantes de un lugar generando valor público. Para [Lawrence y Lorsh \(1973:3\)](#) una organización necesita “(...) *coordinar las actividades de los diferentes colaboradores individuales para llevar a cabo las transacciones planeadas con el ambiente*”. Sin coordinación, las organizaciones no son capaces de lograr los fines planteados en sus objetivos.

El término Estado debe ser diferenciado del de Administración Pública. El primero pertenece al modo de concebir la organización desde las ciencias políticas y del derecho. En cambio, el segundo se refiere a cómo se organiza el Estado para lograr su fin; en este sentido, se refiere a la organización administrativa del Estado.

Para [Pastor \(2005:12\)](#) “(...) el término Administración Pública designa, en un sentido amplio, el conjunto de actividades directamente preordenadas para la concreta persecución de las tareas y fines de interés público o común en una colectividad o en un ordenamiento estatal”. En este sentido, comprende las actividades de gobierno, tanto de los poderes de decisión y de mando como de las unidades sustantivas y de apoyo, reguladas a través de distintas normas, sean estas leyes, decretos, resoluciones, etc.

Frente a este concepto, ¿cuáles son los aspectos que caracterizan a la Administración Pública? Matas (2010), citando a Rayner (1976) y a Galy (1977), considera a la administración pública como un complejo organizativo diferente a las organizaciones privadas; esto se observa especialmente en la gestión de las personas con modelos determinados por una normativa específica y manejada por el nivel político de turno en relación a la selección, la exclusión y la promoción, no pudiendo premiar la excelencia de la labor de cuadros y gestores, aunque esté previsto.

Como manifestamos anteriormente, otro aspecto se relaciona al condicionamiento del nivel político de turno en el funcionamiento de la administración pública, compuesta de instituciones con competencias definidas en normativas específicas. Según [Raus \(2020\)](#) un programa de gobierno hecho política pública necesita de una específica organización institucional y a la vez, de un organigrama decisional que le de eficiencia a la gestión. Entonces, entender al Estado como un conjunto institucional nos permite comenzar a entender el programa político del gobierno. En ese sentido, cada nuevo funcionario examina las estructuras y los procedimientos y busca “modernizarlos” de manera vertical cuando se relacionan a las decisiones políticas, como por ejemplo la nueva definición de competencias de un ministerio, u horizontal con la articulación de las distintas instituciones estatales para coordinar el diseño y la implementación de las políticas públicas.

3. LA GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Administración Pública, para lograr sus objetivos, debe determinar un modelo de gestión. Martins, citado por [Oszlak y Malvicino \(2001\)](#), identifica tres modelos de gestión teniendo en cuenta la evolución histórica del pensamiento administrativo y el pensamiento político: el primero denominado visión ortodoxa de la Administración Pública; el segundo, la visión neoliberal; y el tercero la visión gerencial.

Una política de modernización entrelaza características de dichos modelos de gestión, aunque en general predomina alguno de ellos. El Proyecto de Modernización a nivel nacional del Presidente Macri (se desarrollará con mayor detenimiento en el próximo apartado) tenía consideraciones de carácter predominantemente gerencial, orientado especialmente hacia la obtención de resultados y su constante medición. Uno de los ejes del proyecto era la profesionalización del empleo público; de esta manera, es necesario preguntarnos si la política de retiros voluntarios (es un modo de desvinculación del empleo público) tiene las características de modernización del Estado. [Blutman \(2009:40\)](#) sostiene que la modernización del estado se refiere a un proceso de reforma política orientada a consolidar el sistema democrático (los tres poderes del Estado) cubriendo todo el ambiente institucional; su objetivo es desarrollar la

capacidad institucional y la formulación de políticas públicas de equidad social con un sólido consenso y respaldo político de la sociedad y del organismo a modernizar; es una tarea compleja de largo plazo. Por otro lado, considera reforma administrativa a una consecuencia, un desprendimiento lógico-instrumental de una política previamente definida; implica actualizar las organizaciones del Estado a las normas, las competencias y los mandatos exigidos por la Constitución y la ley.

De lo mencionado anteriormente se desprende que los procesos de retiro voluntario no refieren a cambios estructurales profundos con base sólida, sino simplemente resoluciones instrumentales de una moda sin tener en claro los objetivos a lograr ni los intereses de los beneficiarios finales. En última instancia, el proceso que se analiza refiere a generar imagen positiva en un país y una provincia donde hay conflicto para la generación de empleo genuino, en un contexto de déficit fiscal y de reclamo ciudadano por la disminución del gasto público.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

En esta primera etapa, la investigación es exploratoria y descriptiva y tiene como objetivo señalar las características del retiro voluntario realizado en la Provincia del Chaco en el año 2019 como así también formular hipótesis que expliquen el fenómeno estudiado. La unidad de análisis fueron las personas acogidas al retiro voluntario y las variables analizadas fueron género (en los Decretos y Resoluciones de retiro solo está clasificado de manera binaria en femenino y masculino), edad, lugar de trabajo, categoría laboral y cargo.

Para confeccionar la base de datos del personal retirado se tomó la información de los Decretos del Gobernador de la Provincia del Chaco y Resoluciones consultadas en las distintas jurisdicciones, en los cuales se disponía el otorgamiento del beneficio de retiro voluntario móvil de cada agente. Se registraron 698 personas acogidas al beneficio del retiro voluntario. Asimismo, se realizó una comparación de las normativas tanto del ámbito nacional como provincial. En este sentido, se describe la normativa nacional y provincial del año 2018, sus objetivos y características.

5. ANÁLISIS DE LAS NORMATIVAS

Durante la presidencia de Mauricio Macri se creó el Ministerio de Modernización que tenía, entre otros objetivos: diseñar una carrera profesional para el empleado público basado en el mérito, la capacitación y la gestión de resultados. El gobierno nacional consideraba excesiva la planta de personal del estado por condiciones de clientelismo y corrupción. Esta situación ameritaba realizar un recorte de personal.

En ese marco, el Poder Ejecutivo Nacional (en adelante PEN) emite el [Decreto 263/18 de Retiro Voluntario para la Administración Pública Nacional](#); los agentes que adhieran al plan de retiro percibirían una suma en cuotas cuyo cálculo se haría en función de la edad y años de antigüedad del agente. Asimismo, alienta a los gobiernos provinciales a tomar medidas similares: la baja de la masa salarial sería un factor en la reducción del déficit fiscal.

El Poder Ejecutivo de la Provincia del Chaco se adhiere a dicha idea y aprueba la [Ley N° 2871/18 H](#), con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018. Sin embargo, frente a la baja cantidad de solicitudes y los retrasos en los procesos administrativos fue prorrogada, en primer lugar, hasta el 30 de abril de 2019 y posteriormente hasta el 30 de noviembre de 2019. A continuación, se presenta un resumen de ambas normativas:

Tabla N° 1. Resumen de las condiciones para acceder al retiro voluntario

DECRETO NACIONAL N° 263/2018	LEY N° 2871-H - PROVINCIA DEL CHACO
<ul style="list-style-type: none"> Personal de planta permanente de la Administración Nacional, conformada por la Administración Central y los Organismos Descentralizados, comprendiendo a las Instituciones de Seguridad Social (Según Ley N° 25.164 y Ley N° 24.156 art. 8° inc. a). 	<ul style="list-style-type: none"> Personal de planta permanente que presta servicio en las jurisdicciones y entidades comprendidas en los incisos a), b) y c) del artículo 4° de la Ley 1092-A (antes Ley 4787). Se excluye escalafón docente, de Seguridad y personal del Poder Legislativo y Judicial.
<p>Requisitos: tres posibilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tener 65 o más años y no cumplir con los años de servicios necesarios. Tener entre 60 y 65 años. Tener hasta 60 años y con 2 o más años de prestación de servicios en la Administración Nacional. 	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tener como mínimo 10 años de antigüedad en carácter de dependiente de los organismos alcanzados por la ley y efectuado los aportes correspondientes en el INSSSEP. Ser mayor de 40 años de edad.
<ul style="list-style-type: none"> El personal que acceda al plan de Retiro Voluntario tendrá derecho a percibir cuotas no remunerativas mensuales, iguales y consecutivas, cuya cantidad dependerá de la edad y años de antigüedad del agente. La cantidad total de cuotas a percibir por el agente podrá ser de 24 a 36, de acuerdo a los requisitos que se cumplimenten. El plan de Retiro Voluntario dejará de abonarse luego de transcurridos 6 meses de iniciado el trámite previsional o su otorgamiento. Los agentes que adhieran al plan de retiro seguirán gozando de la cobertura médica asistencial de la obra social durante el plazo de percepción de las cuotas. 	<ul style="list-style-type: none"> El retiro voluntario consistirá en el pago mensual de una asignación personal por parte del Estado Provincial para el titular del beneficio. La asignación se determinará acorde a combinación entre con los años de aportes jubilatorios realizados al Instituto de Seguridad Social, Seguros y Préstamos (en adelante INSSSEP) y la edad del agente al momento de acogerse al retiro voluntario. Los agentes están obligados a seguir efectuando los aportes personales al INSSSEP. La asignación cesa con su jubilación en el régimen provincial, su renuncia o con su fallecimiento.
<ul style="list-style-type: none"> Los agentes que accedan al retiro voluntario no podrán volver a ser incorporados por el término de 5 años desde su baja. 	<ul style="list-style-type: none"> Los agentes acogidos podrán ejercer cargos electivos o autoridad superior. Los cargos serán automáticamente eliminados.
<ul style="list-style-type: none"> Las autoridades superiores podrán rechazar la solicitud de retiro por razones de servicio. La autoridad de aplicación es el Ministerio de Modernización. 	<ul style="list-style-type: none"> Las autoridades superiores podrán rechazar la solicitud de retiro por razones de servicio. La Secretaría General de la Gobernación será la Autoridad de Aplicación.

Fuente: elaborada en función a las normativas mencionadas en la tabla.

Presentada esta comparación, podemos resumir que los beneficios respecto de la normativa nacional se refieren a:

Los requisitos para adherir al sistema consistían en ser mayor de 40 años de edad, tener una antigüedad de 10 años como mínimo y demostrar 10 años de aportes a la Caja de Jubilaciones de la Provincia, el Instituto de Seguridad Social, Seguros y Préstamos de la Provincia del Chaco.

Una vez adheridos al sistema los agentes recibirían un haber mensual calculado en relación con los años de edad y los años de aporte jubilatorio, mientras siguen realizando los aportes correspondientes hasta tanto completen las condiciones para jubilarse; quienes adhieran al sistema no podrán reingresar como personal de la Administración Pública Provincial.

6. LAS EXPECTATIVAS DEL GOBIERNO PROVINCIAL

En el caso de la Provincia del Chaco, la Secretaría General de Gobernación -la autoridad de aplicación de la Ley- tenía como objetivo incentivar a personas sin formación profesional (era el caso de agentes que habían pasado a planta luego de revistar como personal jornalizado, contratados de obra o en Programa de Entrenamiento Laboral) a acogerse al beneficio; se esperaba el retiro de unos 7.000 agentes de baja calificación laboral.

Para lograrlo la Ley determinaba una baja exigencia: 10 años como mínimo de aportes a la caja jubilatoria provincial; ese lapso cubría a grupos de agentes que habían ingresado a planta permanente del Estado después de prestar servicios como personal precarizado. En 2010, con la Ley Provincial N° 6655, se regularizaron las distintas contrataciones temporales que existían en el Estado con fecha desde 31 de julio de 2010 y en esa oportunidad ingresaron a planta permanente 10341 agentes; a los agentes con modalidad “Locación de Servicios” se les realizaban los descuentos previsionales.

Tabla N° 2. Cantidad de personas que accedieron al pase a planta en la Provincia del Chaco (2010-2014) según vínculo laboral

Vínculo	Cantidad de personas
Locación de servicios	1840
Locación de obras	5672
Jornalizados	1555
Otras modalidades	1281
Total personal pasado a planta permanente	10348
Total Precarizados II+III+IV	8508

Fuente: elaborada a partir de datos obtenidos en Gamón (2015).

La [Tabla N° 2](#) muestra quienes accedieron al pase a planta masivo durante los años 2010-2014, la mayoría era personal jornalizado, contratación de obra e incluso del Programa

de Entrenamiento Laboral (PEL). Estas personas, en su gran mayoría, registraban como nivel máximo de estudios el secundario, mayoritariamente contaban con un nivel de educación primario.

Tabla N° 3. Categoría laboral del personal que accedió al pase a planta en la Provincia del Chaco (2010-2014)

Categorías	Cantidad de personas	Porcentaje
Profesionales (universitario y terciario)	1564	15,11%
Administrativos	3886	37,55%
Personal de Servicio, Obreros y Maestranza	4899	47,34%
Total	10348	100,00%

Fuente: elaborada a partir de datos obtenidos en Gamón (2015).

En los datos de la [Tabla N° 3](#) se muestra que, en relación a la formación, solo el 15,11 % de las personas ingresantes a la planta permanente tenían una formación universitaria o terciaria.

Las autoridades de aplicación de la propuesta de la Ley de Retiro, a cargo de la Secretaría de Gobernación, tenían como objetivo incentivar a que se acojan al retiro a las personas que no tenían ninguna formación profesional. Es por ello que la escala de determinación del haber del retiro voluntario se adecuó de acuerdo a las características que mayormente presentaban ellas, dado que, si bien etariamente superaban en promedio los 45/50 años, en cantidad de aportes estaban en torno a los 11 años. Se esperaba que se acogieran al retiro unos 7000 agentes de baja calificación laboral.

LOS RESULTADOS DEL PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO PROVINCIAL

A continuación, se presenta el procesamiento de los datos correspondientes al total de agentes que se acogieron al retiro voluntario hasta el 30 de noviembre de 2019, fecha de vencimiento para la presentación de solicitudes. Los retiros efectivamente concretados fueron 698, solo un 10% de lo esperado. Las tablas N° 4 a 6 fueron elaboradas a partir de los datos recolectados de los Decretos del Poder Ejecutivo Provincial de otorgamiento del beneficio de retiro voluntario móvil.

Tabla N° 4. Agentes que se acogieron al Retiro voluntario según nivel de educación

Titulación	Cantidad	Porcentaje
Título universitario	318	45,56%
Título secundario	255	36,53%
Sin título	125	17,91%
Total	698	100,00%

Fuente: en base a Decretos del Poder Ejecutivo Provincial de otorgamiento del beneficio de retiro voluntario móvil.

En la [Tabla N°3](#) podemos ver que los agentes con título universitario representan el 45,56% del total, es decir el grupo que se sintió incentivado a retirarse fue el integrado por profesionales.

Una hipótesis para comprender la situación es que los profesionales vieron la oportunidad de tener una renta fija, con la perspectiva cierta de jubilarse por el régimen provincial, mientras siguen en actividad dedicándose a su profesión de manera privada; por otra parte, los agentes con niveles más bajos de educación tienen escasas oportunidades de reinserirse en un mercado de trabajo exiguo como el de la Provincia del Chaco, teniendo en cuenta que, en la actualidad, la tasa de desocupación es de 5,3% y la tasa de subocupación es de 10,9% ([INDEC, 2020](#)).

Tabla N° 5. Agentes que se acogieron al Retiro voluntario según cargo

Tipo de cargo	Cantidad	Porcentaje
Profesional	356	51,00%
Administrativo	197	28,22%
Servicios	131	18,77%
Jefatura de Departamento	2	0,29%
Dirección	12	1,72%
Total	698	100,00%

Fuente: en base a Decretos del Poder Ejecutivo Provincial de otorgamiento del beneficio de retiro voluntario móvil.

En cuanto al tipo de cargo de los agentes retirados vemos en la [Tabla N° 5](#), que el 51% estaban ubicados en categoría profesional, el 28,22% en administrativo y 18,77% con cargos de

servicio. Estos datos, concordantes con la [Tabla N° 4](#), muestran la adhesión a este sistema de retiro de los agentes con mayor formación, con cargos profesionales o administrativos.

Tabla N° 6. Agentes que se acogieron al Retiro voluntario según género

Género	Cantidad	Porcentaje
Varones	297	42,55%
Mujeres	401	57,45%
TOTAL	698	100%

Fuente: en base a Decretos del Poder Ejecutivo Provincial de otorgamiento del beneficio de retiro voluntario móvil.

En la [Tabla N° 6](#) se observa que la mayoría de agentes que solicitaron su retiro fueron mujeres. Este dato se relaciona con la composición total de la planta de personal disponibles en la página web de gobierno abierto de la provincia del Chaco (57,29% es femenino y el 42,70 % es masculino).

7. CONCLUSIONES

Los resultados anteriormente analizados permiten inferir que el efecto de la aplicación del Sistema de Retiro Voluntario fue notoriamente inferior a lo esperado por sus impulsores, sólo un 10% de los 7000 agentes a los que se dirigía la medida.

En cuanto al objetivo de profesionalización del Estado, la convocatoria al retiro tuvo el efecto contrario porque el personal más calificado optó por dejar su cargo. Se trata de agentes con posibilidades de desarrollar una carrera profesional fuera de la administración pública (donde desempeñaban cargos de responsabilidad pero con salarios bajos); los agentes con escasa formación se apegaron a la seguridad de su empleo estatal ante la falta de oportunidades laborales en el sector privado.

Frente a este análisis podemos inferir las siguientes conclusiones, las cuales deben seguir siendo estudiadas y profundizadas para un mejor entendimiento del fenómeno:

1. El proceso de retiro voluntario no cumplió con los objetivos por el cual fue creado. Se consumó un retiro voluntario que desvinculó un número importante de profesionales que genera efectos negativos en la “Profesionalización del Estado”, como política de su modernización. El Poder Ejecutivo no cuenta con políticas que favorezcan la retención de los profesionales.
2. El proceso de retiro voluntario no tuvo los incentivos necesarios para que el personal “no profesional” se desvincule, sobre todo aquellos con poca antigüedad.

En un plano más amplio, en relación con la gestión de las personas, más allá de las declamaciones, se han logrado pocos avances en la materia. De hecho, las principales acciones emprendidas apuntaron, antes bien, a la reducción del personal y a la intensificación de los

controles sobre los/as empleados/as; de manera simultánea, se alzaron discursos orientados a socavar el prestigio del servicio civil y a generar consensos favorables a su recorte.

Es posible observar que no necesariamente se produjeron cambios significativos en los modelos de gestión del personal, ni en sus aspectos culturales o tecnológicos. El foco se ubicó, como lo hizo el Gobierno Nacional y lo manifiestan [Blutman y Hoya \(2019:60\)](#) en “la minimización del aparato estatal (*downsizing*), obedeciendo a cuestiones fiscales, partiendo del diagnóstico de la hipertrofia estatal, los cambios instaurados se circunscribieron al imperativo reduccionista”.

Queda en evidencia la baja importancia que tiene la gestión del personal para los distintos gobiernos considerados en este trabajo, los cuales en apariencia declaman la jerarquización y profesionalización del empleo público y por otro lado lo ajustan según las necesidades presupuestarias. Con el avance del proceso de retiro esperamos aportar a lograr un adecuado sistema, el cual reconozca una verdadera necesidad de desvincular de manera voluntaria tratando de preservar la profesionalización. En este sentido, más allá de pensar en “desvincular”, es necesario pensar en gestionar los recursos humanos en base a un diagnóstico de cargos necesarios y de competencias de los agentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blutman, G. (2009). La reforma y la modernización del estado en Argentina, el papel de la cultura organizacional. (Tesis doctoral). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tesis/document/1501-1195>

Blutman, G. y Hoya, A. (2019). Reinventando la rueda-cuadrada: el empleo público en la modernización del estado argentino (2015-2019) *REAd. Revista Eletrônica de Administração* (Porto Alegre) vol.25 no.2 Porto Alegre. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.244.90047>

Gamón, M. T. (2015). 8 años de Gestión (2007-2015). Subsecretaría de Coordinación y Gestión Pública de la Provincia del Chaco.

INDEC. (2020). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Cuarto trimestre de 2020. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercadotrabajo_eph4trim20126C4AD8D8.pdf

Lawrence, P. R. y Lorsh, J. (1973). Desarrollo de organizaciones: Diagnóstico y Acción. Fondo Educativo Interamericano S.A.

Oszlak, O. y Malvicino, G. (2001). Nuevos Modelos Institucionales para la Gestión Pública: Experiencias comparadas y Aplicaciones Potenciales al Caso Argentino. Jefatura de Gabinete

de Ministros, Programa de Modernización del Estado. <https://blogs-fcpolit.unr.edu.ar/administracionpublica2/files/2015/05/U4-Oszlak-y-Malvicino-NUEVOS-MOD-INST-GEST-PUBL.pdf>

Oszlak, O. (16 de abril de 2018). Retiro voluntario en el Estado, una película que ya se vio varias veces. La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/opinion/retiro-voluntario-en-el-estado-una-pelicula-que-ya-se-vio-varias-veces-nid2125913/>

Pastor, G. (2005). *Voz: Administración Pública*. En Bobbio, N., Matteucci, N. y Pasquino, G., *Diccionario de Política*. (pp. 12-19). Décimo Cuarta Edición en Español. México: Siglo XXI Ediciones.

Ramió Matas, C. (2010). *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Barcelona, España: Tecnos.

Raus, D. M. (2020). Más Estado, Menos Estado, ¿de qué hablamos? Cuadernos del INAP N° 20, Año 1. Argentina. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/46>

Documentos oficiales

Centro Latinoamericano para la Administración del Desarrollo. (2003). Carta Iberoamericana de la Función Pública. Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.

Centro Latinoamericano para la Administración del Desarrollo. (2008). Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública. San Salvador, 29 al 31 de octubre de 2008.

Páginas Web consultadas

Subsecretaría de Modernización del Estado. (1 de julio de 2021) Portal de Transparencia de la Provincia del Chaco. Disponible en: <https://gobiernoabierto.chaco.gob.ar/recursos-humanos/>

Ministerio de Economía de la Nación Argentina. Portal de Información Legislativa. Disponible en: <http://infoleg.gob.ar>

Provincia del Chaco. Portal del Decretos. <http://gestion.chaco.gov.ar/public/index>.

Provincia del Chaco. Portal de gobierno abierto de la provincia del Chaco. Disponible en: <https://gobiernoabierto.chaco.gob.ar/recursos-humanos/>

Normativa Nacional

Argentina. Poder Ejecutivo Nacional. Decreto N° 263 de 2018. Por el cual se aprueban los planes de Retiro Voluntario para el personal que presta servicios en las Entidades y Jurisdicciones comprendidas en el artículo 8°, inciso a) de la Ley N° 24.156. 3 de abril de 2018. B.O. 21009.

Normativa Provincial

Ley N° 2871-H. Por la cual se establece el sistema de retiro voluntario móvil en la Provincia del Chaco. 2 de agosto de 2018. B.O. 10261.

Decreto N° 1622 de 2018. Por el cual se promulga la Ley N° 2871-H. 10 de agosto de 2018. B.O. 10261.

Decreto N° 1950 de 2018. Por el cual se reglamenta la Ley N° 2871-H. 10 de agosto de 2018. B.O. 10261.

CURRICULUM VITAE

Cristian Oscar Marengo

Doctor en Ciencias Económicas. Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple en las asignaturas “Sociología de las Organizaciones” y “Administración Pública” Investigador del Programa de Investigación Conflictos, violencia y territorios en la dinámica social de las provincias del Nordeste Argentino II.

Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional del Nordeste, Argentina.

Asimismo es Director de Investigación del Instituto Provincial de Administración Pública de la Provincia del Chaco, Argentina.

<https://orcid.org/0000-0003-3986-6584>
marencocristian@gmail.com

Yanina Eliana Bertoni

Licenciada en Economía. Investigadora del Programa de Investigación Conflictos, violencia y territorios en la dinámica social de las provincias del Nordeste Argentino II .

Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional del Nordeste, Argentina.

<https://orcid.org/0000-0001-8295-3363>
yaninabertoni@hotmail.com

Ana Rosa Pratesi

Doctora en Antropología Social. Licenciada en Psicología. Profesora Titular de “Elementos de Psicología General y del Trabajo” de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste. Profesora de distintos doctorados y maestrías en la UNNE. Directora del Programa de Investigación Conflictos, violencia y territorios en la dinámica social de las provincias del Nordeste Argentino II.

Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional del Nordeste, Argentina.

<https://orcid.org/0000-0003-2507-9504>
anarosapratesi@gmail.com