



# INFORME DE GESTIÓN 2025

---

DIRECCIÓN GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS



DIRECCIÓN GENERAL DE  
**RECURSOS HUMANOS**

DIRECTORA GENERAL: **ALEJANDRA LAURA FIGINI**

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>MEDIDAS IMPLEMENTADAS</b>	<b>5</b>
REESTRUCTURACIÓN ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	5
AJUSTE Y DIGITALIZACIÓN DEL ADICIONAL POR COMIDAS	5
PROCESO DE RECATEGORIZACIONES POR MÉRITO, EQUIDAD Y REPARACIÓN HISTÓRICA	6
SELECCIÓN DE PERSONAL Y NUEVO PORTAL DE BÚSQUEDAS	8
REQUISITOS NORMATIVOS PARA DESIGNACIONES Y APTO FÍSICO OBLIGATORIO	8
REQUISITOS PARA ANTICIPOS DE HABERES Y GASTOS DE COMEDOR	8
ASIGNACIÓN PARA GASTOS DE GUARDERÍA	9
CONTROL BIOMÉTRICO DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA	9
REDUCCIÓN DE LA JORNADA PARA EL PERSONAL CON DISCAPACIDAD	10
PROGRAMA DE RETIRO PREVIO A LA JUBILACIÓN	10
RÉGIMEN DE RETIRO VOLUNTARIO	12
CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE AUDITORÍA MÉDICA	12
CONVENIOS EDUCATIVOS CON UNIVERSIDADES	13
FRANQUICIA HORARIA POR ADAPTACIÓN ESCOLAR	13
INICIATIVA “TRIVIA DE LOS MIÉRCOLES”	14
OTROS DESARROLLOS TECNOLÓGICOS	14
IMPACTO ECONÓMICO Y REDUCCIÓN DE PLANTA	15
<b>ACCIONES FORMATIVAS</b>	<b>17</b>
PLAN FEDERAL DE CAPACITACIÓN PARLAMENTARIA	17
DIPLOMATURA UNIVERSITARIA DE FORMACIÓN CONTINUA EN DERECHO Y GESTIÓN PARLAMENTARIA	19
CAPACITACIONES OBLIGATORIAS PARA EL PERSONAL	21
REGISTRO DE PRESTADORES DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN (REPAC)	21
MODERNIZACIÓN DE LA PLATAFORMA DE CAPACITACIÓN	21
OFERTA FORMATIVA 2025	23
RELEVAMIENTO DE LAS DIRECCIONES DE CAPACITACIÓN	25
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>27</b>

## INTRODUCCIÓN

Durante 2025, la Dirección General de Recursos Humanos llevó adelante una **transformación integral del Senado** basada en cuatro pilares fundamentales:

- reducción ordenada y sustentable de la planta de personal,
- recomposición salarial por mérito,
- modernización tecnológica y digitalización de procesos, y
- revisión completa de procedimientos para eliminar ineficiencias históricas.

Lejos de limitarse a un ajuste de dotaciones, la gestión atacó simultáneamente el sobreempleo, el gasto innecesario y la obsolescencia operativa. Se desarrollaron, implementaron y mejoraron aplicaciones y plataformas, lo que permitió reducir la carga operativa, eliminar el uso de papel, acortar tiempos de respuesta y generar ahorros millonarios por menor necesidad de estructuras de apoyo y procesamiento manual.

Estas iniciativas priorizaron la calidad del personal por sobre la cantidad, fomentando un entorno laboral más profesional, meritocrático, transparente y eficiente. Gracias a la combinación de controles rigurosos, desarrollos tecnológicos propios, capacitaciones robustas y ajustes presupuestarios inteligentes, se logró una **reducción del 19,8 % de la planta**, al mismo tiempo que se mejoró sustancialmente el poder adquisitivo de los agentes activos mediante el mayor proceso de recategorizaciones por mérito de la historia del Senado, todo ello con presupuesto constante y sin requerir partidas adicionales del Tesoro Nacional.

Las medidas tomadas se alinean con los principios de modernización, austeridad y excelencia aplicados en la gestión pública, reduciendo gastos innecesarios, redistribuyendo recursos hacia el desarrollo humano y tecnológico, y posicionando al área de Recursos Humanos como motor de cambio institucional.

En otro ámbito de su accionar, en lo que respecta a las **áreas de capacitación a su cargo**, consolidó avances significativos en la construcción de un sistema formativo moderno, accesible y orientado a la mejora continua del trabajo legislativo. La ampliación de su oferta académica, la federalización de las propuestas, la incorporación de nuevas tecnologías y la elevada aplicabilidad de los contenidos evidenciada en evaluaciones de satisfacción reflejan un proceso de profesionalización sostenido.

Teniendo todo esto en cuenta, se presentan a continuación las medidas y programas implementados por la Dirección General de Recursos Humanos durante 2025.

## **MEDIDAS IMPLEMENTADAS**

### **REESTRUCTURACIÓN ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS**

En mayo se realizó una reestructuración interna para modernizar el área, mejorar controles y optimizar la atención. Esto incluyó el traspaso de la Dirección de Legal y Técnica a la Dirección General de Asuntos Jurídicos; del Departamento de Gestión de Calidad y Extensión Parlamentaria a la Prosecretaría de Coordinación Operativa; y la incorporación del Departamento de Previsión Social a Recursos Humanos.

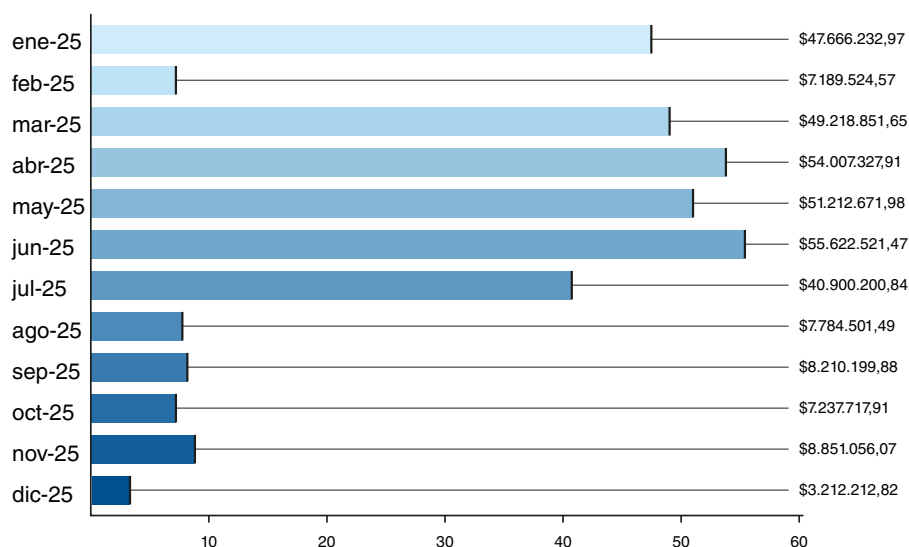
Entre octubre y noviembre, se definió una nueva estructura con direcciones especializadas en Bienestar Laboral, Relaciones Laborales, Sistema Sarha, Previsión Social y Asesoría Legal, y se crearon dos departamentos especializados: el Departamento de Atención a Bloques y Despachos, para cubrir la demanda de unificar las gestiones administrativo-parlamentarias en un mismo lugar, y el Departamento de Innovación y Beneficios al Personal, para responder a la necesidad de modernizar el Senado y sumar nuevos desarrollos tecnológicos.

Estas medidas promovieron la eficiencia y transparencia al centralizar funciones, eliminar duplicidades y establecer equipos de trabajo acordes a los objetivos de esta dirección general.

### **AJUSTE Y DIGITALIZACIÓN DEL ADICIONAL POR COMIDAS**

Trabajado en junio e implementado en julio, se reafirmó el adicional por comidas (decreto presidencial 933/01) exclusivamente para los agentes que cumplen 9 horas diarias ininterrumpidas, limitándolo a su finalidad original y vinculándolo automáticamente al control horario por datos biométricos. Además, se simplificó el trámite de asignación de este adicional mediante una aprobación digital a través del sistema Sarha, que antes implicaba desperdiciar papel para su solicitud. Esto evitó asignaciones discrecionales, promoviendo austeridad y equidad, y permitió el ahorro de más de 50 millones mensuales desde su implementación.

### Evolución del reintegro de adicional por comidas



### PROCESO DE RECATEGORIZACIONES POR MÉRITO, EQUIDAD Y REPARACIÓN HISTÓRICA

Durante todo el año, se ejecutó el mayor plan de recomposición salarial de la historia reciente del Senado, beneficiando a **1143 agentes administrativos** (41 % del total) con recursos propios y sin partidas adicionales. Por primera vez, las recategorizaciones se realizaron exclusivamente por mérito objetivo, presencia efectiva y capacitación aprobada, eliminando toda discrecionalidad. El proceso se estructuró en cuatro etapas claramente diferenciadas:

**1. Recategorización masiva automática (mayo-junio):** dirigida a agentes permanentes y transitorios encuadrados en las categorías 9 a 14, cuyos salarios se encontraban por debajo de la línea de pobreza según el informe de INDEC del 11/04/2025. Se autorizó un ascenso de hasta 2 categorías para los agentes que cumplieran con el control biométrico, no tuvieran sanciones y contaran con buen concepto de su superior.

**2. Recategorizaciones por mérito (junio-julio):** destinada a agentes de mayor jerarquía, encuadrados en las categorías 8 a 5. Se otorgó a cada director general un cupo limitado del 10 % de su nómina total para premiar a agentes en esas categorías. Con los mismos requisitos que en la etapa anterior, se autorizó el ascenso de un máximo de 2 categorías, salvo la categoría 5 que solo podía ascender a la 4.

Se brindaron dos jornadas de capacitación a todas las áreas para garantizar que fuera un premio al mérito y homogeneizar criterios objetivos de evaluación del desempeño, y se diseñó un formulario de justificación obligatorio en Sarha para que los motivos de la recategorización quedaran plasmados en el legajo del agente. Estas medidas consolidaron la cultura del mérito y la responsabilidad de los jefes en la evaluación del personal.

**3. Recategorizaciones por mérito y estudio de “temporarios especiales” (noviembre):** tercera y principal etapa de cierre para el personal administrativo encuadrado entre las categorías 5 a 14. Se autorizó un cupo del 10 % por área con idénticos requisitos de mérito, control biométrico y buena conducta, al que se agregó la aprobación de una nueva Capacitación Básica Obligatoria, que se detallará más adelante. Desde la Dirección General de Recursos Humanos se solicitó contemplar a los agentes temporarios que en 2015, por aplicación de los decretos parlamentarios 1682, 128 y 129/15, perdieron su categoría de origen y nunca la recuperaron. Cada director general recibió el listado nominal específico de estas personas para facilitar la reparación histórica. Aunque era posible incluir agentes ya beneficiados en etapas anteriores, se recomendó considerar a quienes aún no habían recibido mejoras en 2025.

**4. Recategorización para personal de bloques y despachos (diciembre):** etapa excepcional destinada a corregir el rezago de agentes administrativos afectados a bloques parlamentarios y despachos que no pudieron ser contemplados en las etapas anteriores pese a cumplir todos los requisitos de mérito y antigüedad. Mantuvo los mismos criterios objetivos (control biométrico, evaluación positiva) y buscó garantizar equidad total en el cierre del proceso 2025.

### RESULTADOS GLOBALES DEL PROCESO DE RECATEGORIZACIONES 2025

- Agentes recategorizados: **1143** (41 % del personal administrativo).
- Mejora salarial promedio: **23 %**.
- **Eliminación definitiva** de la categoría 14.
- Financiamiento del **100 % con ahorros internos** (retiro anticipado, racionalización de adicionales, control biométrico y jubilaciones compatibles).
- Primera vez en la historia del Senado que las recategorizaciones **se asignaron exclusivamente por mérito** y no fueron discrecionales.

Este proceso integral demostró que es posible recomponer salarios de manera justa, transparente y sostenible, premiando a quienes efectivamente trabajan y corrigiendo inequidades históricas sin aumentar el gasto público.

## **SELECCIÓN DE PERSONAL Y NUEVO PORTAL DE BÚSQUEDAS**

En un contexto de extrema restricción presupuestaria y en línea con la realidad económica del país, la Dirección General de Recursos Humanos mantuvo durante todo 2025 la veda total de ingresos de personal. Esta medida se complementó con la creación y consolidación de herramientas internas de movilidad y reubicación que garantizan la cobertura de vacantes exclusivamente con personal existente o mediante procesos transparentes y meritocráticos.

Desde mayo, la Dirección General de Recursos Humanos permitió cubrir únicamente las bajas naturales de personal (originadas principalmente por retiros y jubilaciones) con apenas 82 incorporaciones en todo el año, demostrando la existencia de capacidad ociosa histórica y evitando la duplicación de estructuras.

Para dar soporte a estas medidas, la dirección general se encargó de todo el proceso de cobertura de vacantes, desde la selección del personal y la recepción de las postulaciones, hasta la gestión del pase de área o ingreso efectivo del candidato. Se diseñó e implementó un formulario de postulación en la web oficial y un portal de búsquedas en la intranet, donde los candidatos pueden conocer la oferta de vacantes y activar alertas automáticas para las que más les interesan.

De esta manera, se aseguró que toda futura incorporación —cuando las condiciones presupuestarias lo permitan— se realice bajo criterios objetivos de mérito e idoneidad técnica, consolidando un modelo de gestión de talento moderno y sostenible.

## **REQUISITOS NORMATIVOS PARA DESIGNACIONES Y APTO FÍSICO OBLIGATORIO**

En mayo, se enfatizaron los requisitos previsionales estipulados en la ley 24.241: aportes previsionales mínimos equivalentes a un año de aportes por cada año de edad por encima de los 36 años. Todo ingresante debe ahora presentar su historia previsional de ANSES y el apto físico obligatorio, con baja inmediata si no lo cumple. Esto garantiza el cumplimiento de la normativa y austeridad, al evitar designaciones irregulares.

Asimismo, con el fin de no abonar montos retroactivos, entre julio y agosto se normalizaron los procedimientos de ingreso, exigiendo que sean solicitados únicamente a fechas futuras y con un anticipo prudencial que considere los tiempos administrativos.

## **REQUISITOS PARA ANTICIPOS DE HABERES Y GASTOS DE COMEDOR**

Desde mayo, se exige a todos los agentes contar con un mes de antigüedad como mínimo y un número de legajo asignado para poder acceder a beneficios como el anticipo de haberes o contraer deudas por gastos con el comedor, eliminando así las situaciones irregulares.

### ASIGNACIÓN PARA GASTOS DE GUARDERÍA

Este adicional, vigente desde febrero, se actualizó en noviembre a 169 módulos (lo que significó un aumento del 35 %), beneficiando a más familias con hijos de entre 45 días y 4 años registrados en el sistema Sarha y en su legajo.

Esta medida alcanza a los agentes de planta permanente y transitoria (excluyendo a los funcionarios políticos y autoridades) y es aplicable a uno solo de los progenitores o responsables cuando ambos revisten en el Senado, salvo que tengan más de un menor en idéntica situación.

Además, durante diciembre se trabajó en la modernización del proceso a través del cual se solicita este adicional, digitalizando, a partir de enero, otro trámite que anteriormente se gestionaba en papel.

### CONTROL BIOMÉTRICO DE ASISTENCIA Y PERMANENCIA

Implementado de manera progresiva y firme desde junio de 2025, el control biométrico constituyó la columna vertebral de toda la política de recursos humanos del año, al permitir pasar de una percepción histórica de inequidad y falta de control a un sistema objetivo, transparente y justo, que recompensa la presencia efectiva y el compromiso real con la tarea legislativa.

La implementación se desarrolló en fases claramente definidas:

- **Concientización y ajuste técnico** (junio-julio): envío de listados preventivos de situación a cada director general.
- **Inicio del control riguroso** (agosto): vinculación automática al sistema de liquidación de haberes a partir de septiembre, descontando ausencias injustificadas.
- **Desarrollo del panel de informes para la visualización en tiempo real** (octubre): a través del sistema Sarha, se permitió a cada agente y a su superior inmediato conocer diariamente su situación y el porcentaje de cumplimiento de la jornada.

Se ratificó la jornada legal de 7 horas diarias de lunes a viernes o 35 horas semanales, con posibilidad de compensación día a día dentro de la misma semana, pero sin contemplar jornadas reducidas ni trabajo remoto salvo excepciones expresamente autorizadas, como la modificación de la jornada laboral de agentes con discapacidad establecida por el decreto presidencial 410/25 y los agentes en comisión de servicios.

El impacto fue inmediato y profundo:

- Generó **372 renuncias voluntarias** de agentes que optaron por no adecuarse al nuevo estándar de presencialidad.
- Permitió detectar y corregir situaciones de ausentismo crónico o certificaciones indebidas, **reduciendo en un 43 % el ausentismo injustificado**.
- Redujo drásticamente el pago de adicionales injustificados.
- Constituyó un requisito excluyente para acceder a beneficios como recategorizaciones y un futuro premio por presentismo.

Un aspecto central de la política fue reducir la figura del “trabajador invisible,” aquellos agentes exceptuados del control biométrico. Durante todo el año se promovió activamente su reencuadre voluntario al sistema general, pudiendo así acceder a los mismos beneficios y controles que el resto del personal administrativo.

#### REDUCCIÓN DE LA JORNADA PARA EL PERSONAL CON DISCAPACIDAD

A partir de julio se instrumentó la posibilidad de que los agentes con Certificado Único de Discapacidad vigente puedan optar por una jornada laboral reducida de 5 horas diarias o 25 horas semanales sin ningún tipo de merma salarial ni impacto negativo en conceptos retributivos.

Los agentes pueden solicitar la reducción y/o dejarla sin efecto en cualquier momento, siempre articulando con su superior inmediato y la Subdirección de Medicina Laboral y Discapacidad de la Dirección General de Recursos Humanos, para garantizar que no se afecte el normal funcionamiento del área.

Con esta medida el Senado no solo cumplió con la normativa vigente en materia de inclusión (Ley 22.431 y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), sino que dio un paso concreto y ejemplar en la construcción de un ámbito laboral más humano, equitativo y respetuoso de las particularidades de cada trabajador.

#### PROGRAMA DE RETIRO PREVIO A LA JUBILACIÓN

Lanzado el 18 de junio de 2025 como oportunidad única e irrepetible de la gestión actual, el Programa de Retiro Previo a la Jubilación fue una herramienta clave para alcanzar el objetivo de ordenar la planta de personal, generar ahorros estructurales y estimular la movilidad interna.

Sus características principales fueron:

- **Vigencia:** ventana inicial de 60 días, ampliada con fecha 9/12/2025 al personal temporario de bloques y despachos, y con nueva apertura al 31/12/2025.
- **Beneficio:** percepción de la remuneración bruta mensual normal, habitual y permanente más un 10 % adicional, con actualización por paritarias.
- **Requisitos básicos:** tener a partir de 55 años las mujeres y 60 años los hombres, y contar con 30 años de aportes jubilatorios. Quienes no completaban los 30 años pudieron acogerse a las moratorias vigentes.

Por su parte, la parte operativa y las herramientas implementadas fueron las siguientes:

- Identificación de los potenciales beneficiarios, que fueron convocados mediante correo electrónico en paralelo al envío del listado nominal a cada director general.
- Suscripción de un convenio con ANSES en el marco del programa “ANSES va a tu trabajo” para brindar asesoramiento a los agentes del Senado.
- Desarrollo de una calculadora propia de simulación que permitió a cada agente contar con una herramienta interna para conocer la cantidad de cuotas, las fechas de inicio y fin del retiro, y la fecha límite para el inicio del trámite jubilatorio. Esto permitió que el trámite de adhesión resultara claro y concreto para los beneficiarios.
- Seguimiento automatizado mediante un sistema de alerta implementado por la Dirección de Previsión Social y Asesoría Legal, que comunica a cada agente la oportunidad de presentación de la constancia de inicio del trámite jubilatorio, facilitando el control tanto de los retiros de 2025, como de los retiros anteriores (tomados durante la gestión de Gabriela Michetti), a la fecha sin actualizar.
- Comunicación semanal a los directores generales de cada área respecto de las adhesiones de su personal, para coordinar la fecha del último día trabajado sin afectar el servicio.

## RESULTADOS

- **Adhesiones: 305**  
(287 al 29/08 + 14 adhesiones posteriores de bloques y despachos).
- **Ahorro anual en cargas sociales: aproximadamente 665 millones de pesos.**  
(equivalente a un 19 %)

Con este programa, el Senado no solo alivió su estructura de manera voluntaria y natural, sino que reconoció la trayectoria de cientos de trabajadores que han dedicado muchos años de trabajo a la Casa de las Provincias.

## RÉGIMEN DE RETIRO VOLUNTARIO

En diciembre, se creó el Régimen de Retiro Voluntario para aquellos agentes de planta permanente (hasta 54 años las mujeres y 59 años los hombres), con una antigüedad en el Senado entre 2 y 25 años que buscan formalizar su desvinculación para concretar sus metas personales.

El monto total del retiro será pagado en una única cuota. En una primera instancia, cuyo vencimiento operará el 31/12/2025, se asignó un cupo previsto de hasta 50 personas o bien hasta agotarse el crédito asignado.

Esta medida brinda el marco institucional necesario para que el personal pueda perseguir sus objetivos profesionales de manera independiente y permite profundizar la política de optimización y fortalecimiento de los recursos, adecuando la estructura organizativa y funcional a las demandas actuales. Asimismo, busca dinamizar la gestión interna, promoviendo una administración más ágil, eficiente y alineada con los objetivos institucionales.

## CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE AUDITORÍA MÉDICA

En octubre, se activó formalmente la Dirección de Auditoría Médica, dependiente directamente de la Dirección General de Auditoría y Control de Gestión. Esto marcó un cambio estructural donde el área que otorga y gestiona las licencias médicas quedó completamente separado del área que las controla y audita.

Los nuevos procedimientos implementados desde octubre incluyeron:

- Auditoría sistemática de todas las licencias médicas de largo tratamiento.
- Solicitud obligatoria y periódica de informes y declaraciones juradas del médico tratante.
- Derivación a exámenes psicodiagnósticos de los casos que corresponden.
- Convocatoria a juntas médicas en los casos que así lo requieran.
- Revisión exhaustiva de las licencias largas ya en curso al momento de la creación de la dirección.
- Notificación inmediata y preventiva al agente que entrega el certificado y al superior inmediato ante una revisión, estableciendo que la presentación de un certificado por enfermedad psiquiátrica no implica la autorización para abandonar el lugar de trabajo. De esta manera, se evitan descuentos sorpresivos y se permite la presentación de documentación complementaria.

### LICENCIAS DE LARGO TRATAMIENTO

- 01/10/2025: se registraban 135 agentes con licencia por enfermedad de largo tratamiento.
- 11/12/2025: el total desciende a 91 agentes, con una **disminución de 44 casos**.

## CONVENIOS EDUCATIVOS CON UNIVERSIDADES

En diciembre de 2025, se concretaron distintos convenios con universidades privadas con el objetivo de ampliar las oportunidades de formación continua para los agentes del Senado y sus familiares directos, promoviendo el desarrollo profesional y académico sin impacto presupuestario para la institución.

Los acuerdos alcanzados incluyeron:

- Universidad del Museo Social Argentino (UMSA): 25 % de descuento en cuotas de carreras de grado, posgrados y cursos (extendido a familiares directos) y 40 % en la Maestría en Informática Jurídica y Técnicas Legislativas.
- Universidad del Salvador (USAL): 25 % en cuotas de carreras de grado en Derecho, Ciencias Políticas, Comunicación y Relaciones Internacionales, así como en posgrados vinculados; 20 % en el resto de las carreras de grado y posgrado (excepto Medicina, Veterinaria, Enfermería y Odontología).
- Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES): 10 % en carreras de grado, 25 % en las licenciaturas en Ciencias Políticas y Sociología, 35 % en posgrados, reserva de 5 vacantes sin cuota mensual para el Doctorado en Derecho y cursada gratuita de la Licenciatura en Filosofía.
- Universidad de la Marina Mercante: 25 % en carreras de grado y posgrado.
- Universidad de Belgrano (UB): 20 % en cuotas de carreras de grado, tecnicaturas, posgrados, especializaciones, maestrías y doctorados (extendido a familiares directos). Este beneficio se encuentra en proceso de firma definitiva, pero ya habilitado para consultas e inscripciones.

Con esta medida, se reforzó el compromiso de la gestión con el desarrollo profesional y la capacitación continua del personal, facilitando el acceso a educación superior de calidad en instituciones reconocidas y alineadas con el perfil legislativo y administrativo del Senado.

## FRANQUICIA HORARIA POR ADAPTACIÓN ESCOLAR

Se estableció un régimen de franquicia horaria con goce íntegro de haberes destinado a facilitar la adaptación escolar de los niños que ingresan al nivel inicial (jardín maternal o de infantes) o a primer grado de educación primaria, con las siguientes características:

- Hasta 3 horas diarias justificadas por un máximo de 10 días hábiles escolares, con prórrogas posibles en casos que lo ameriten.
- Beneficio aplicable a uno solo de los progenitores o responsables cuando ambos revisten en el Senado, salvo que tengan más de un menor en idéntica situación.
- Sin reducción salarial ni afectación sobre adicionales, presentismo ni registro biométrico.

Esta medida refuerza el compromiso de la gestión con el bienestar integral de los agentes y la responsabilidad parental, sin generar costo adicional para la institución.

### INICIATIVA “TRIVIA DE LOS MIÉRCOLES”

Con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia, promover el conocimiento institucional y favorecer la integración entre áreas, la Dirección General de Recursos Humanos lanzó en noviembre la iniciativa lúdica “Trivia de los miércoles”, con las siguientes características principales:

- Se trató de un desarrollo 100 % propio del Departamento de Innovación y Beneficios al Personal.
- Se convocaron a 27 áreas del Senado, que aportaron 1064 preguntas originales sobre historia, funcionamiento, curiosidades parlamentarias, edificios, personalidades y normativa institucional.
- Las preguntas fueron relevadas y corregidas por las distintas áreas de capacitación, para garantizar que, además de ser una actividad lúdica, sea también una actividad formativa.
- Todos los miércoles de noviembre se habilitó una nueva trivia de 20 preguntas con formato de respuesta múltiple a través de la intranet y de la aplicación Senado Móvil.
- Quienes obtuvieron entre 18 y 20 respuestas correctas ingresaron automáticamente a un sorteo los días jueves, en el que se otorgaron 20 *vouchers* para platos del comedor del Senado.
- En total, se otorgaron 80 *vouchers* y premios adicionales para los dos agentes con mayor puntaje acumulado de las cuatro trivias, que fueron gestionados desde la dirección general.

### OTROS DESARROLLOS TECNOLÓGICOS

Durante el año, se desarrolló una serie de nuevos portales y aplicaciones internas con el objetivo de modernizar procesos, reducir la carga operativa y generar ahorros sin costo externo. Todos fueron diseñados y programados en el Senado de forma integrada con herramientas internas como el sistema Sarha y la intranet, aprovechando recursos existentes.

- **App Presidencia – visualización de perfiles, módulos, votaciones y trámites pendientes**

Aplicación móvil y web exclusiva para la Presidencia, que centraliza en una interfaz intuitiva la visualización de perfiles de senadores, bloques, módulos disponibles por despacho, historial de votaciones y trámites administrativos pendientes de firma. Acelera la toma de decisiones estratégicas al proporcionar datos en tiempo real, reduciendo consultas manuales y tiempos de respuesta.

- **Calculadora de módulos – simulador de contrataciones por despacho**  
Herramienta estrella del Departamento de Innovación y Beneficios al Personal, se trata de un sistema interactivo que permite a senadores simular contrataciones de personal según sus módulos disponibles (asignación presupuestaria por despacho). Indica cuánto personal se puede contratar por categoría, el costo real para el Estado (incluyendo cargas sociales), el impacto en el saldo de módulos restantes y si hay excedente o déficit. Basada en datos actualizados de Sarha, permite la integración rápida de los legisladores y fomenta una gestión responsable y austera de recursos.
- **Plataforma de guía para senadores ingresantes**  
Portal de bienvenida e incorporación digital para nuevos senadores, con lecturas obligatorias, herramientas interactivas y guías sobre el funcionamiento del Senado. Incluye módulos de capacitación inicial, información concreta sobre la función legislativa, herramientas, servicios útiles y recursos para la gestión de equipos. Esta plataforma fue el marco inicial para el desarrollo de la Calculadora de Módulos, que toma como variable a todos los montos de la escala salarial, contratos, categorías y equivalencias a módulos para que cada senador pueda simular, conocer y prever el costo de su equipo de trabajo con facilidad.
- **App "Mi Despacho" – visualización de nominaciones, exceptuados y módulos**  
Aplicación para senadores y autoridades de despachos y bloques que permite consultar desde un único lugar la nómina propia, el estatus de exceptuados, las votaciones, la agenda del recinto, del Senado y de la Secretaría Parlamentaria por igual, además del saldo de módulos disponibles con la calculadora de módulos. Simplifica las tareas administrativas del legislador al permitir la rápida visualización de información que, de otra manera, debía ser consultada particularmente a la Dirección General de Recursos Humanos.
- **Tablero de postulantes y vacantes**  
Panel interactivo para cargar las búsquedas internas de personal en la intranet y visualizar los candidatos postulados, con un recorrido de las distintas etapas del candidato. Incluye filtros por habilidades, experiencia y formaciones, con notificaciones de tipo *push* cada vez que una vacante se publica. Optimiza la movilidad interna al conectar oferta y demanda de talento en tiempo real.

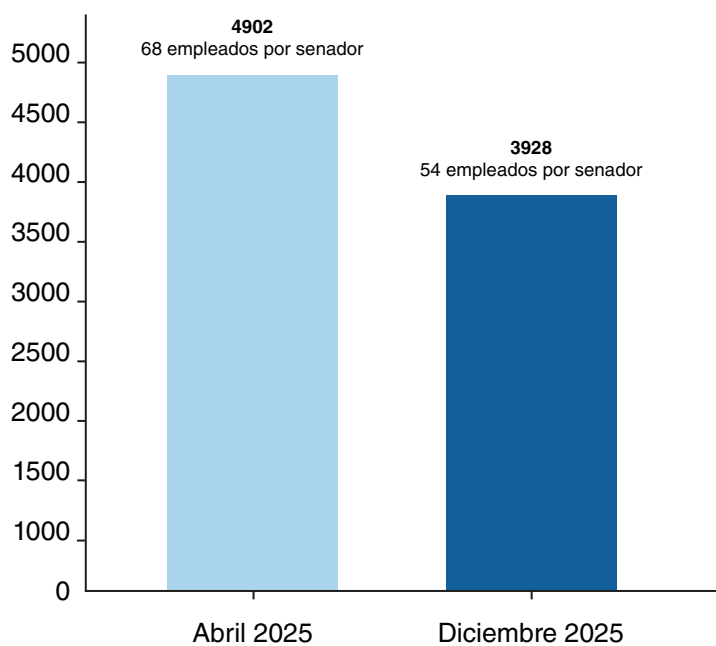
Estos desarrollos consolidan la transformación digital del área de recursos humanos, reduciendo burocracia, costos y tiempos, todo con recursos internos y sin impacto presupuestario adicional.

## IMPACTO ECONÓMICO Y REDUCCIÓN DE PLANTA

Desde abril de 2025, cuando se inició la nueva gestión de la Dirección General de Recursos Humanos, se logró una reducción del 19,8 % en la planta, pasando de 4902 a 3928 agentes, a partir de la aplicación de medidas como el control biométrico (372 renunciadas), retiro anticipado (305 adhesiones), controles de licencias (250 bajas) y monitoreo de incumplimientos (47 bajas). Cabe destacar que únicamente se incorporaron 82 agentes por reemplazos, demostrando un claro sobreempleo previo.

Con respecto al recupero salarial, fueron recategorizados 1143 agentes (administrativos en un un 41 %), eliminando la categoría salarial 14. Esto fue financiado con ahorros generados en cargas sociales (665 millones anuales), adicionales por hijo (470 millones), redistribución del adicional en concepto de comidas (400 millones) e intimaciones a jubilarse (324 millones). Esto permitió compensar la pérdida salarial acumulada del 32 % frente a la inflación en los últimos 2 años.

### Cantidad de empleados



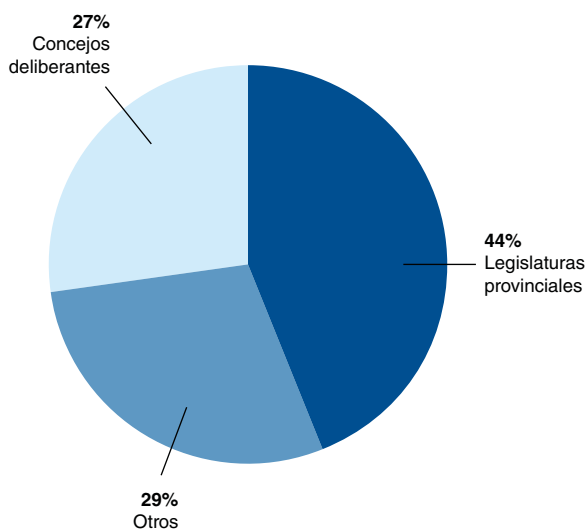
## ACCIONES FORMATIVAS

Se exponen a continuación las acciones formativas desarrolladas durante el año por la Subdirección General de Recursos Humanos, que tiene a su cargo la Dirección de Capacitación Técnico-Profesional (DCTP) y la Dirección de Capacitación Parlamentaria (DICAP), cuyo eje central fue la federalización del conocimiento y experiencia legislativa y la profesionalización de los agentes del Senado, en el marco de la capacitación en nuevas tecnologías.

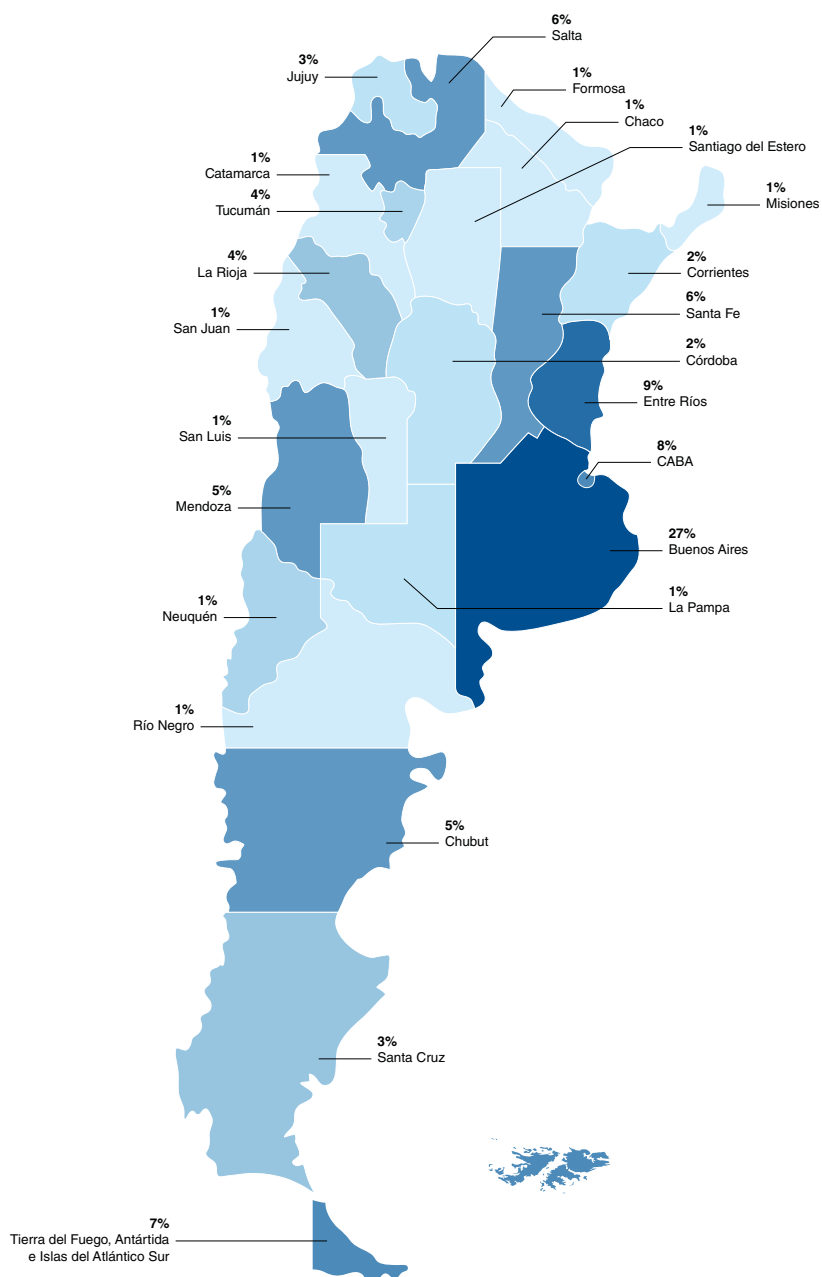
### PLAN FEDERAL DE CAPACITACIÓN PARLAMENTARIA

Este año se lanzó el Plan Federal de Capacitación Parlamentaria, una iniciativa diseñada para promover la profesionalización legislativa en legislaturas provinciales y municipales, que sumó un total de 510 solicitudes de inscripción. Destinada a legisladores, concejales, asesores, sus equipos, técnicos, egresados, estudiantes de carreras afines y la ciudadanía en general, incluyó 10 cursos, 2 jornadas y 1 Programa de Formación en Inteligencia Artificial para el Fortalecimiento del Trabajo Legislativo. Su equipo docente estuvo formado este año por un 90 % por personal idóneo del Senado e invitados del ámbito académico.

#### Origen de las solicitudes



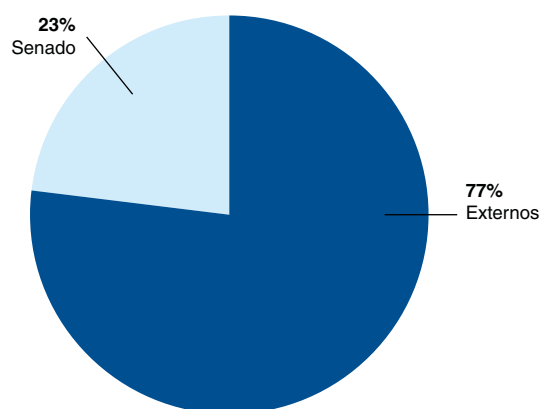
### Distribución geográfica de las solicitudes de inscripción



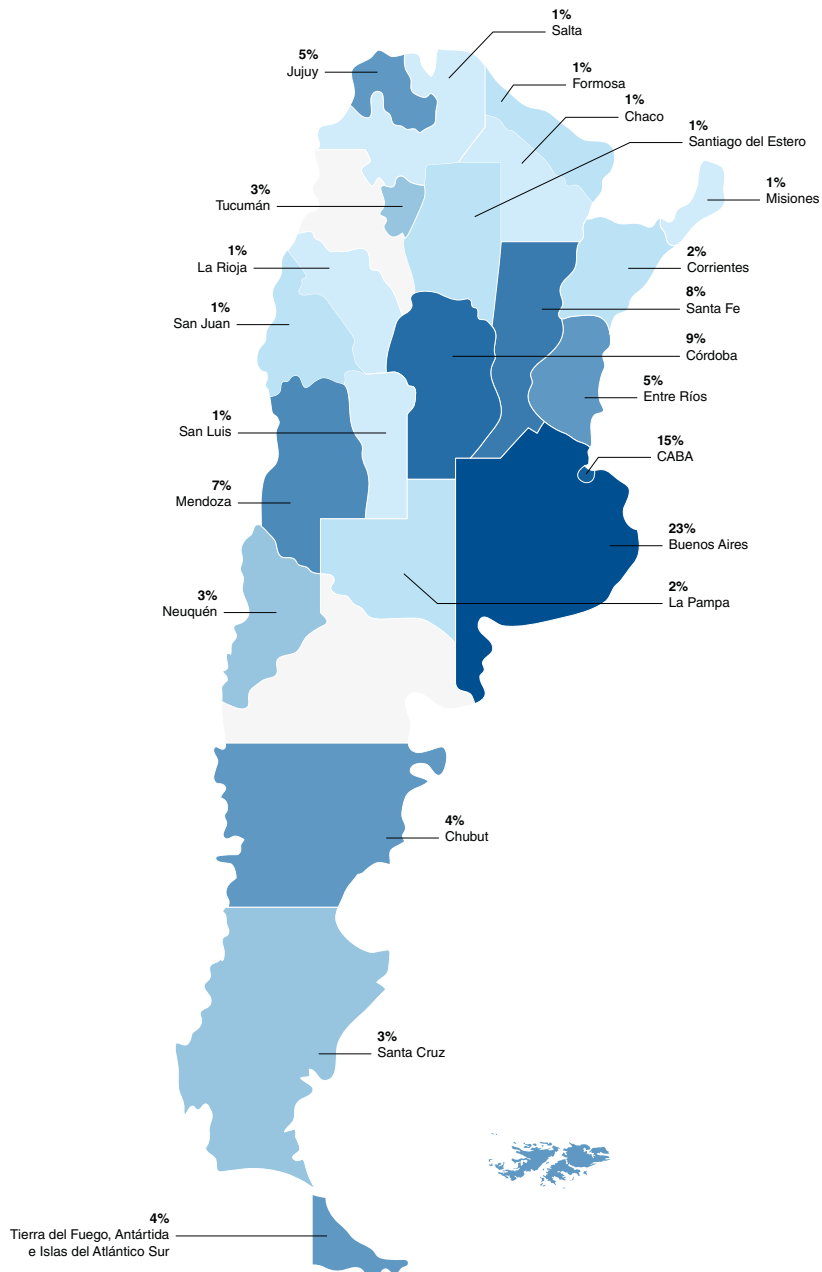
### DIPLOMATURA UNIVERSITARIA DE FORMACIÓN CONTINUA EN DERECHO Y GESTIÓN PARLAMENTARIA

La Diplomatura, cogestionada con la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba, se consolidó como espacio académico de referencia para la formación técnica y jurídica y procedimental en el ámbito legislativo. Está destinada a agentes legislativos nacionales, provinciales, municipales y público general. En 2025 finalizó su primera edición y se dio inicio a la segunda edición, con un total de **360 vacantes asignadas**.

#### Origen de las solicitudes



### Distribución geográfica de las solicitudes de inscripción



## CAPACITACIONES OBLIGATORIAS PARA EL PERSONAL

A través de las disposiciones de la Dirección General de Recursos Humanos 513/2025, se implementó la **Capacitación Básica Obligatoria (CBO)**, que se consolidó como una instancia formativa esencial para todo el personal del Senado.

Consistente en una capacitación institucional básica que asegura los conocimientos esenciales para el desempeño en el ámbito legislativo, su objetivo es garantizar e impulsar la calidad del trabajo legislativo y administrativo en el Senado. Incluye cinco módulos (Word, Excel, Comdoc, redacción administrativa y herramientas legislativas) y su aprobación habilita a los agentes a acceder a los regímenes de calificación del personal, concursos y procesos de recategorización.

Cabe señalar que, para garantizar la accesibilidad de la capacitación, la Dirección de Capacitación Técnico Profesional diseñó un sistema de adaptación pedagógica y apoyo para el personal con discapacidad.

**En total, 2777 agentes obtuvieron el certificado de aprobación del curso.** Además, durante diciembre comenzó una nueva edición del CBO para nuevos ingresantes en el marco del recambio de la Cámara

Por otro lado, en cumplimiento del decreto reglamentario N.º 351/79 de la ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, se dictaron **capacitaciones obligatorias en seguridad e higiene**, específicamente en materia de prevención de riesgos y seguridad laboral, a cargo del Departamento de Seguridad e Higiene. Destinada al personal que desempeña tareas en el Palacio Legislativo, incluyó información sobre el Sistema de Autoprotección y el protocolo de atención telefónica ante amenaza de artefacto explosivo. **En total, participaron 377 agentes.**

## REGISTRO DE PRESTADORES DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN (REPAC)

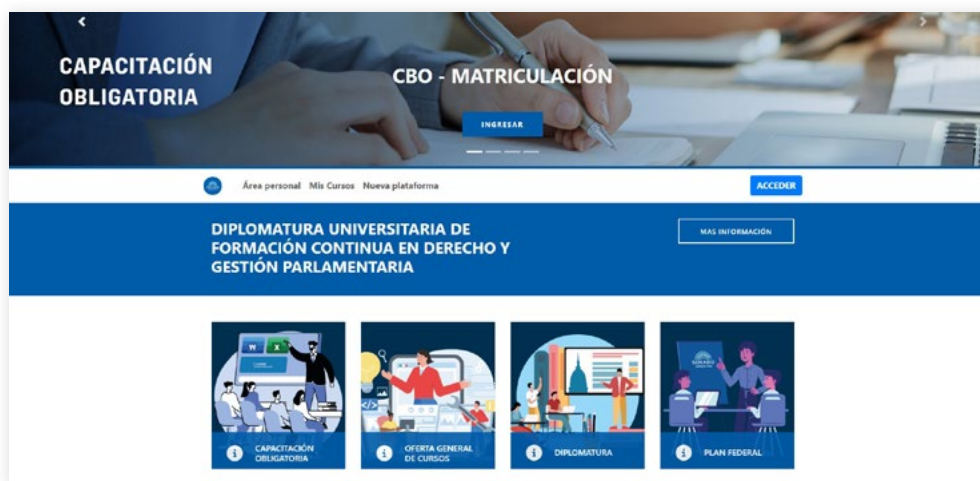
Creado por la Dirección General de Recursos Humanos, este registro está destinado al personal interesado en brindar sus servicios para el dictado de cursos de capacitación en el ámbito del Senado de la Nación. Se puede inscribir el personal de planta permanente o transitoria que cuente con antecedentes que respalden su candidatura para brindar la actividad formativa de su competencia y, a través de la misma, recibir una suma adicional en concepto de horas cátedra.

## MODERNIZACIÓN DE LA PLATAFORMA DE CAPACITACIÓN

Durante 2025, se **renovó la estética general de la plataforma de capacitación**, implementando un diseño visual más moderno, claro y accesible para facilitar la capacitación del personal. Se incorporó el uso de mosaicos para la presentación de los cursos, lo que facilitó la navegación, la identificación rápida de contenidos y la experiencia del usuario.

Este cambio estético permitió una visualización más organizada, atractiva y cohe-

rente con la identidad institucional del Senado, optimizando la interacción entre docentes y participantes.



Por otro lado, se incorporaron las siguientes **nuevas herramientas tecnológicas** que optimizaron la gestión de los cursos y la autonomía de los usuarios, redujeron los tiempos administrativos y fortalecieron la accesibilidad digital en el entorno de aprendizaje institucional.

- **Automatización en cursos de ofimática:** la implementación de esta nueva modalidad que permite la inscripción directa sin gestiones intermedias impactó exponencialmente sobre la cantidad de solicitudes de inscripción, que aumentaron en un 283 % en septiembre respecto de junio.
- **Certificados digitales automáticos:** están vinculados con el legajo de cada agente en el sistema Sarha y agilizan la emisión y descarga de acreditaciones.
- **Autogeneración de usuarios:** facilitan la autonomía de cada agente en la plataforma.
- **Incorporación de la modalidad virtual sincrónica vía Zoom:** amplía las posibilidades de cursado y promueve la participación federal.

#### OFERTA FORMATIVA 2025

Las acciones formativas respondieron a los nuevos desafíos que implica el fortalecimiento y modernización del trabajo legislativo. Para ello, la oferta de capacitación para el personal del Senado se estructuró del siguiente modo:

CATEGORÍA	DETALLE DE ACCIONES FORMATIVAS
Cursos de oferta general DCTP – DICAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación parlamentaria</li> <li>• Formación técnico-profesional</li> <li>• Formación en herramientas digitales y ofimática</li> <li>• Formación en lenguas extranjeras</li> </ul>
Capacitaciones obligatorias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación básica obligatoria para todo el personal del senado</li> <li>• Sistema de autoprotección para evacuación en casos de emergencia</li> <li>• Protocolo de atención telefónica ante amenaza de artefacto explosivo</li> </ul>
Formación federal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomatura Universitaria de Formación Continua en Derecho y Gestión Parlamentaria</li> <li>• Plan Federal de Capacitación Parlamentaria</li> </ul>

Cabe destacar que, durante 2025, se fortaleció la capacitación en las siguientes temáticas:

- **Inteligencia artificial:** la adopción de nuevas tecnologías es fundamental para optimizar la calidad de los procesos de trabajo y la labor legislativa. En este contexto, las capacitaciones en IA trascendieron la mera transmisión conceptual: ofrecieron herramientas concretas y aplicables para el trabajo cotidiano. El objetivo fue claro: que los agentes de diferentes áreas comenzaran a explorar cómo la IA

permite maximizar la eficiencia, optimizar procesos y liberar tiempo para tareas de alto valor agregado. Además, buscaron sensibilizar y compartir experiencias innovadoras sobre el uso de la inteligencia artificial en el ámbito.

- **Inglés legislativo:** se continuó con la formación orientada al uso del inglés en contextos parlamentarios, brindando vocabulario técnico, expresiones propias del ámbito legislativo y herramientas comunicacionales que fortalecen la autonomía y la eficiencia lingüística de los agentes en sus tareas profesionales. Esta capacitación permite a los agentes acceder a trabajos de investigación en legislación extranjera y comprender nociones básicas sobre el funcionamiento parlamentario en inglés.
- **Parlamentaria:** la formación parlamentaria se consolidó como un eje central del fortalecimiento institucional. Los cursos alcanzaron un crecimiento excepcional en la participación y demostraron una mejora sustantiva en la calidad de los aprendizajes. Las evaluaciones reflejaron un consenso claro: la gran mayoría de los agentes considera que los contenidos no solo son plenamente aplicables a su práctica laboral, sino que además contribuyen directamente a la profesionalización del trabajo legislativo, a la mejora de los procesos internos y al desarrollo de capacidades técnicas esenciales para el Senado.
- **Capacitaciones para personas con discapacidad:** se llevó adelante la propuesta de adaptar la Capacitación Básica Obligatoria (CBO) para agentes con discapacidad, fortaleciendo el compromiso del Senado con la inclusión y la igualdad de oportunidades. Se desarrollaron materiales accesibles, adecuaciones pedagógicas y apoyos tecnológicos.

En coordinación con las direcciones de capacitación, la Subdirección Administrativa, que en 2025 pasó de ser un departamento a constituirse formalmente como subdirección, brindó la asistencia técnica y operativa necesaria para sostener la gestión integral del sistema formativo. Realizó la publicación, inscripción, matriculación y cierre de los cursos, y administró la plataforma de capacitación utilizada para las clases virtuales realizadas en el marco del plan federal y para el personal del Senado. Asimismo, gestionó los procesos administrativos de la diplomatura, incluyendo inscripciones, seguimiento académico y funcionamiento de aulas virtuales, y colaboró en el acto de entrega de diplomas a la primera cohorte. En materia de certificaciones, acompañó la implementación del sistema de automatriculación, optimizando la acreditación de participantes. Finalmente, avanzó en la tramitación de convenios con instituciones educativas para ampliar beneficios formativos y fortalecer las oportunidades de capacitación vinculadas a la labor legislativa.

A lo largo del año, se registraron **6628 solicitudes de inscripción** en las distintas líneas formativas, cifra que evidencia la creciente adhesión a las propuestas de capacitación del Senado.

Este total incluye 510 inscripciones en el Plan Federal de Capacitación Parlamentaria, 360 en la Diplomatura Universitaria, 3154 en las capacitaciones obligatorias, 1850 en la oferta de la DCTP y 754 en las acciones formativas de la DICAP, consolidando una participación amplia y diversa en todo el sistema.

## RELEVAMIENTO DE LAS DIRECCIONES DE CAPACITACIÓN

La **Dirección de Capacitación Técnico-Profesional (DCTP)** desarrolla acciones formativas destinadas al personal legislativo, con la misión de promover la adquisición de habilidades prácticas, competencias técnicas y conocimientos administrativos actualizados.

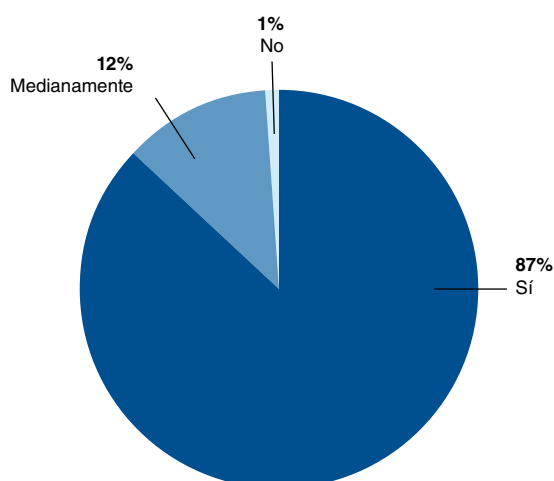
Durante 2025, aumentó la oferta académica en nuevas materias transversales, gestionó cursos con otras áreas del Senado (Ceremonial, Protocolo y Audiencias, Higiene y Seguridad, Obras, Infraestructuras Tecnológicas), habilitó nuevas modalidades de cursada y ejecutó el Programa de Inteligencia Artificial para el Fortalecimiento del Trabajo Legislativo con una alta adherencia, participación y repercusión.

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL 2025	
CURSOS	SOLICITUDES DE INSCRIPCIÓN
97	1850

Respecto de la evaluación de los contenidos dictados, cabe destacar que el 87 % de quienes respondieron las encuestas de satisfacción al finalizar los cursos consideró que sus contenidos pueden ser aplicados en su actividad o sector laboral.

### Encuestas de satisfacción

#### Aplicación de contenidos a la actividad laboral



Por su parte, la **Dirección de Capacitación Parlamentaria (DICAP)** fomenta un espacio permanente de aprendizaje e intercambio en materia legislativa, contribuyendo a la profesionalización de las prácticas parlamentarias y a la mejora continua de los procesos institucionales.

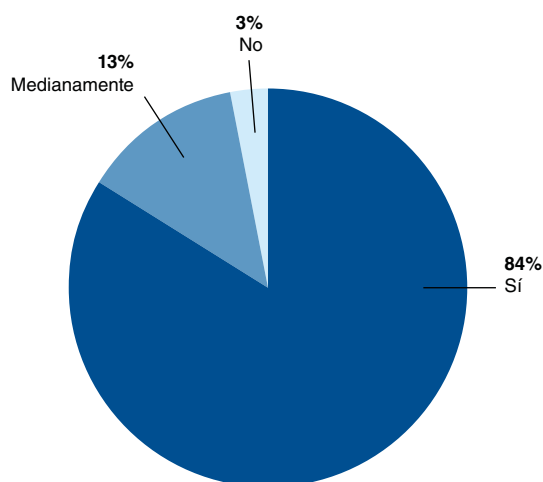
Durante 2025, registró un crecimiento sostenido de su oferta formativa, incorporando, entre otros, cursos y jornadas de profundización y/o actualización sobre técnica legislativa, lógica jurídica, construcción de la decisión política, herramientas estratégicas para la gestión federal, transparencia y derecho presupuestario, en modalidad virtual, presencial e híbrido.

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN PARLAMENTARIA 2025	
CURSOS	SOLICITUDES DE INSCRIPCIÓN
11	754

Respecto de la evaluación de los contenidos dictados, el 84 % de quienes respondieron las encuestas de satisfacción al finalizar los cursos consideró que sus contenidos pueden ser aplicados en su actividad o sector laboral.

### Encuestas de satisfacción

#### Aplicación de contenidos a la actividad laboral



## CONCLUSIÓN

El año 2025 representó un período de importantes avances en la gestión de los recursos humanos del Honorable Senado de la Nación, caracterizado por la ejecución simultánea de objetivos que tradicionalmente se consideraban difíciles de conciliar:

- **Se redujo la planta de personal en un 19,8 %**, pasando de 4902 agentes en abril a 3928 en diciembre, lo que permitió alcanzar un promedio de 54 empleados por senador y niveles de dotación similares a los registrados en 2011.
- **Se mejoró el poder adquisitivo de los agentes en actividad mediante un amplio proceso de recategorizaciones basado exclusivamente en el mérito, la presencia efectiva y la aprobación de capacitación**, beneficiando a 1143 agentes administrativos (41 % del total) con un incremento salarial promedio del 23 % y la eliminación definitiva de la categoría 14.

Todo ello se llevó a cabo con presupuesto constante (183 mil millones de pesos, igual al ejercicio 2024 más acuerdos paritarios), sin requerir partidas adicionales, mediante la aplicación sistemática de medidas de austeridad controlada y transparencia:

- El control biométrico estricto, vinculado a la liquidación de haberes, generó 372 renuncias voluntarias y permitió racionalizar el pago de adicionales (el concepto “comidas” se redujo generando un ahorro de más de 50 millones mensuales).
- El Programa de Retiro Previo a la Jubilación obtuvo 305 adhesiones y produjo un ahorro del 19 % en cargas sociales (665 millones de pesos anuales).
- La creación de la Dirección de Auditoría Médica independiente, la revisión de licencias largas y la digitalización masiva de procesos contribuyeron a optimizar el uso de los recursos existentes.

En lo que respecta a las acciones formativas desarrolladas durante 2025, la ampliación de la oferta académica, la federalización de las propuestas, la implementación de experiencias formativas integrales para el personal y la modernización de las plataformas utilizadas consolidaron un marco de referencia que habilita la profundización de estrategias formativas orientadas a la calidad, la actualización permanente y el fortalecimiento de las capacidades institucionales.

Para finalizar, cabe destacar que, al cierre del ejercicio, el Senado cuenta con una **planta más reducida y mejor remunerada, más capacitada y con mayor nivel de presencialidad efectiva**, sentando las bases para continuar, en 2026, con la estabilización de la dotación en torno a las 3200 personas, la implementación del premio por presentismo y la consolidación de los procesos digitales.



DIRECCIÓN GENERAL DE  
**RECURSOS HUMANOS**