

Un ministerio mendocino se suma al sistema de “incentivos salariales” por metas cumplidas

26/05/2025



El Ministerio de Energía y Ambiente, conducido por Jimena Latorre, implementará un sistema de incentivos económicos basado en el cumplimiento de metas institucionales y el desempeño individual del personal.

La medida fue oficializada este lunes mediante la Resolución Nº 89 y comenzará a regir el 1 de junio. Se trata del segundo ministerio provincial en adoptar este esquema, luego de Producción, que lo aplicó previamente.

El sistema forma parte del Fondo de Incentivación por Cumplimiento de Metas Institucionales y está enmarcado en la Ley 5126 y el Decreto 649/2025, que regulan el Régimen Salarial 05.

Cómo funciona el nuevo incentivo

El bono tiene carácter **no remunerativo ni bonificable** y se calculará mensualmente en base a tres factores principales:

- **El salario individual del agente**
- **Su rendimiento evaluado**
- **Y su desempeño según la valoración de sus superiores jerárquicos**

El incentivo será abonado junto con los sueldos mensuales y aplicará exclusivamente a empleados del escalafón general comprendido en la Ley 5126. En el caso de trabajadores que se encuentren adscritos temporalmente desde otros escalafones, tendrán cinco días hábiles desde la entrada en vigencia del régimen para definir si continúan en su actual destino o regresan a su área de origen.

Objetivo: premiar la eficiencia

Desde la cartera que lidera Latorre explicaron que el objetivo de la medida es **“reconocer el esfuerzo individual de los agentes”** y **“fomentar una gestión pública más eficiente, profesionalizada y medible”**, mediante métricas claras y periódicas.

El sistema permite ajustes mensuales si los puntajes de desempeño varían, y autoriza al Ejecutivo a redistribuir recursos del presupuesto ministerial para asegurar su operatividad. Además, toda interpretación que surja durante su aplicación será resuelta por la propia ministra.

Los trabajadores en licencia sin goce de haberes o que se incorporen con posterioridad serán evaluados exclusivamente por su desempeño en tareas específicas, mientras no cuenten con antecedentes evaluativos previos.

Cómo se calcula el incentivo

El fondo se distribuirá en su totalidad entre los empleados alcanzados por el régimen. El cálculo se compone de tres elementos:

- **Componente de Participación Salarial (CPS):** representa el 40% y se basa en la relación entre el salario del agente y la masa salarial general.
- **Componente de Evaluación de Desempeño (CED):** constituye el 60% restante y depende de una evaluación trimestral del rendimiento individual.
- **Componente de Equilibrio Dinámico (CEDI):** se aplica en situaciones especiales, como cambios de régimen.

En cuanto al CED, la evaluación estará a cargo del superior inmediato o del Director General de Administración. Se considerarán tres factores:

- **Prestación de tareas (30%)**
- **Comportamiento humano en el trabajo (30%)**
- **Habilidades y aptitudes técnicas (40%)**

Cada factor será puntuado entre 0 y 10, con niveles que van desde “deficiente” hasta “sobresaliente”.

Durante el primer trimestre, este componente se calculará únicamente con base en el rendimiento en las tareas, ya que no habrá evaluaciones previas disponibles.

Fuente: El Sol –

<https://www.elsol.com.ar/mendoza/un-ministerio-mendocino-se-suma-al-sistema-de-incentivos-salariales-por-metas-cumplidas/>