

Resolución 516/2019

RESOL-2019-516-APN-SECEP#JGM

Ciudad de Buenos Aires, 09/12/2019

VISTO el Expediente N° EX-2019-107690824-APN-ONEP#JGM del registro de la Secretaría de Gobierno de Modernización de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214 de fecha 27 de febrero de 2006, el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, de fecha 6 de junio de 2019, la Resolución N°512 del 6 de diciembre de 2019, el Decreto N° 174 de fecha 2 de marzo de 2018, el Decreto N° 802 de fecha 5 de septiembre de 2018, el Decreto N° 958 de fecha 25 de octubre de 2018 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto N° 802 de fecha 5 de septiembre de 2018 se instituyó el cargo de Secretario de Gobierno de Modernización con dependencia de la Jefatura de Gabinete de Ministros, como continuador del ex Ministerio de Modernización, creado por el Decreto N° 13 de fecha 10 de diciembre de 2015, con el propósito, entre otros, de asistir al Jefe de Gabinete de Ministros en la definición de políticas de modernización transversales a la administración del Estado Nacional.

Que entre los objetivos asignados a la Secretaría de Gobierno de Modernización, obrantes en la Planilla anexa al artículo 8° del citado Decreto N° 802/18 (IF-2018-43620838-APN-DNDO#JGM), se encuentran los de entender en el perfeccionamiento de la organización y funcionamiento de la Administración Pública Nacional, procurando optimizar y coordinar los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros con que cuenta y la de ejecutar todas las acciones necesarias para la efectiva realización del Plan de Modernización del Estado, siendo uno de los ejes de dicho plan la Gestión Integral de los Recursos Humanos, conforme se dispuso por el Decreto N° 434 de fecha 1° de marzo de 2016.

Que mediante el Decreto N° 174 de fecha 2 de marzo de 2018, modificado por el Decreto N° 958 de fecha 25 de octubre de 2018, se aprobó el organigrama de la Administración Pública Nacional hasta el nivel Subsecretaría, incluyendo, entre otras, a la Secretaría de Empleo Público, dependiente ahora de la Secretaría de Gobierno de Modernización, la cual cuenta entre sus objetivos, prorrogados por efecto de lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto N° 802/18, los de formular las políticas nacionales en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo público, rendimiento, evaluación, compensación y auditorías en el ámbito de su competencia; asistir en la implementación de estrategias y objetivos relacionados con la gestión del cambio y cultura organizacional, propiciando la implementación de las iniciativas de modernización; y entender en la sistematización de los procesos de administración de los recursos humanos: liquidación de salarios, justificación de inasistencias, otorgamiento y convalidación de licencias y protección de la salud en el trabajo.

Que, mediante el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, de fecha 6 de junio de 2019, se aprobó la incorporación, como Anexo IV del citado Convenio Colectivo General, del Régimen para el personal integrante de la Alta Dirección Pública que luce como Anexo I de la citada Acta, el cual tiene previsto entrar en vigencia a partir de la fecha de homologación del acta de aprobación.

Que mediante el Decreto N° 788 de fecha 25 de noviembre de 2019 se homologó el Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional de fecha 6 de junio de 2019 que, por la cual se acordó incorporar como ANEXO IV del referido Convenio el Régimen para el Personal Integrante de la Alta Dirección Pública.

Que del artículo 17 del Anexo I del Régimen para la Alta Dirección Pública surge que se debe establecer el Nomenclador de Posiciones para la Alta Dirección Pública, conforme a la metodología que a tal fin establezca el Estado empleador.

Que del anteúltimo párrafo del artículo 20 del Anexo I del Régimen para la Alta Dirección Pública surge que para cada posición se debe consignar los requisitos específicos particulares de manera taxativa y dentro de los límites establecidos en los incisos a) a d) del citado artículo, al momento de su incorporación al Nomenclador, conforme la metodología propuesta.

Que mediante la Resolución N° 512 de fecha 6 de diciembre de 2019 del Secretario de Empleo Público se aprobó el Régimen de Selección para la cobertura de posiciones de Alta Dirección Pública.

Que, en dicho marco, resulta necesario proceder a aprobar un instructivo metodológico para el diseño de perfiles de posiciones del régimen de la Alta Dirección Pública, que establezca las pautas, criterios y principios metodológicos básicos a aplicar en el armado de perfiles de posiciones del Régimen para la Alta Dirección Pública, a los efectos que estas puedan ser incorporadas en el respectivo Nomenclador de Posiciones para la Alta Dirección Pública, de conformidad con lo establecido por el artículo 43 del Anexo I del citado Régimen para la Alta Dirección Pública.

Que la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO y la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, ambas de la SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS han tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el Decreto N° 958/18.

Por ello,

EL SECRETARIO DE EMPLEO PÚBLICO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. - Apruébese el "Instructivo Metodológico para el Diseño de Perfiles de Posiciones del Régimen de la Alta Dirección Pública" que, como Anexo I (IF-2019-108910348-APN-SECEP#JGM), forma parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 2º.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Pablo Martin Legorburu

INSTRUCTIVO METODOLÓGICO PARA EL DISEÑO DE PERFILES DE POSICIONES DEL RÉGIMEN DE LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA.

ARTÍCULO 1º. COMPETENCIA. – El diseño de perfiles de posiciones del Régimen de la Alta Dirección Pública (ADP) estará a cargo de la Oficina Nacional de Empleo Público, quien lo elevará al titular de la Secretaría de Empleo Público para su incorporación al Nomenclador de Posiciones del Régimen de la Alta Dirección Pública.

ARTÍCULO 2º. ELEMENTOS DEL PERFIL. - El perfil de la posición del Régimen de la Alta Dirección Pública deberá contener, como mínimo, los siguientes datos:

1. Denominación del puesto de ADP, según su identificación en el organigrama de la estructura;
2. Dependencia jerárquica de la cual depende la posición de ADP;
3. Objetivo principal de la posición de ADP;
4. Tareas y actividades de la posición de ADP;
5. Posición (Nivel y Rango);
6. Requisitos mínimos de acceso a la posición;
7. Competencias laborales requeridas, de acuerdo con el Directorio Central de Competencias Laborales.
8. Conocimientos Técnicos Profesionales: generales y específicos.

ARTÍCULO 3º. NIVEL. - El Nivel de la posición de ADP surgirá del acto de aprobación de la estructura organizativa donde se inserte el puesto, teniendo en cuenta los parámetros de clasificación establecidos por el artículo 18 del Régimen de la Alta Dirección Pública.

ARTÍCULO 4º. RANGO. – El Rango de la posición de ADP será definido por la Secretaría de Empleo Público, teniendo en cuenta determinadas variables dentro de dos grupos la gestión de equipos o la especificidad del puesto, cuya valorización individual y concurrentemente determinan su complejidad

ARTÍCULO 5º. OBJETIVO Y ACTIVIDADES. – Para la elaboración del objetivo principal del perfil de la posición de ADP y la definición de las actividades vinculadas, deberán analizarse la responsabilidad primaria y las acciones definidas por el acto de aprobación de la estructura organizativa donde se inserte el puesto; los planes, programas y proyectos que involucren a la unidad; como así también toda otra información complementaria relevada por la Oficina Nacional de Empleo Público.

ARTÍCULO 6º. COMPETENCIAS LABORALES. – Las competencias laborales del perfil de la posición de ADP serán aquellas que surjan del Directorio Central de Competencias Laborales.

Cada perfil deberá contemplar competencias institucionales, técnico profesionales, directivas y/o de gestión, pudiendo incluir otras, siempre que las mismas hayan sido incorporadas en el Director Central de Competencias Laborales. Las competencias contempladas deberán ser definidas con un nivel de posesión (Inicial, Medio, Avanzado).

ARTÍCULO 7º. CONOCIMIENTOS TÉCNICO - PROFESIONALES. – Por cada perfil de la posición de ADP deberá definirse el conjunto de saberes teóricos, generales y específicos, necesarios para el desempeño de las funciones propias de la posición de ADP.

Los conocimientos técnico profesionales generales se determinarán en base a los saberes mínimos comunes exigidos por la pertenencia del puesto al sector público nacional.

Los conocimientos técnico profesionales específicos se determinarán en base a los saberes concretos exigidos para el cumplimiento de las funciones propias de la posición de ADP, de acuerdo con las responsabilidades y acciones definidas por la norma de estructura organizativa en la cual se inserte el puesto.

ARTÍCULO 8º. REQUISITOS MÍNIMOS. – Los requisitos mínimos exigidos para el acceso a una posición de la ADP serán definidos por la Oficina Nacional de Empleo Público en base a las siguientes pautas y criterios:

1. Se mantendrán dentro de los límites establecidos por los requisitos que surgen de lo dispuesto en el artículo 20 del Régimen de la Alta Dirección Pública.
2. Cuando el desempeño de la posición de ADP exija una titulación de grado específica y excluyente la misma será incluida en el perfil. En el mismo sentido, cuando resulte necesaria colegiatura o habilitación profesional.
3. Se determinarán de acuerdo con el margen de apreciación al que habilite la exigencia contenida para cada Nivel y Rango por la "tabla de bandas de requisitos mínimos" aprobada por la presente.
4. Se ajustarán de acuerdo con la orientación del puesto de la ADP dentro de los valores de exigencias contenidas para cada Nivel y Rango por la "tabla de bandas de requisitos mínimos".

ARTÍCULO 9º. TABLA DE BANDAS DE REQUISITOS MÍNIMOS. – Los requisitos mínimos para el acceso a la posición de la ADP quedarán comprendidos dentro de los valores asignados en la siguiente tabla:

		R1	R2	R3
Nivel I		NI;R1	NI;R2	NI;R3
	Experiencia Laboral en la Temática	Entre 2 y 7 años	Entre 3 y 7 años	Entre 4 y 7 años
	Experiencia en Conducción de Equipos	Entre 2 y 6 años	Entre 3 y 6 años	Entre 4 y 6 años
	Especialización	Entre 0 y 560 horas.	Entre 120 y 630 hs.	Entre 180 y 700 hs.
Nivel II		NI;R1	NI;R2	NI;R3
	Experiencia Laboral en la Temática	Entre 1 y 6 años	Entre 2 y 6 años	Entre 3 y 6 años
	Experiencia en Conducción de Equipos	Entre 1 y 5 años	Entre 2 y 5 años	Entre 3 y 5 años
	Especialización	Entre 0 y 420 horas	Entre 0 y 490 horas	Entre 120 y 560 horas
Nivel III		NI;R1	NI;R2	NI;R3
	Experiencia Laboral en la Temática	Entre 1 y 5 años	Entre 1 y 5 años	Entre 2 y 5 años
	Experiencia en Conducción de Equipos	Hasta 4 años	Hasta 4 años	Hasta 4 años
	Especialización	Entre 0 y 280 horas	Entre 0 y 350 horas	Entre 0 y 420 horas

ARTÍCULO 10. ORIENTACIÓN DEL PUESTO. – La orientación del puesto de ADP estará definida según ésta se oriente con mayor inclinación hacia la gestión de equipos; la especificidad; u orientación combinada.

Cuando el perfil de ADP se encuentre orientado con mayor inclinación hacia la gestión de equipos, podrán tener mayor exigencia en lo que respecta a la experiencia en conducción de equipos y menores exigencias respecto a la experiencia laboral en la temática y especialización.

Cuando el perfil de ADP se encuentre orientado con mayor inclinación hacia la especificidad, podrán tener mayor exigencia en lo que respecta a la experiencia laboral en la temática y especialización y menores exigencias respecto a la experiencia en conducción de equipos.

Cuando el perfil de ADP no presente preponderancia en ninguno de los campos de exigencia se considerará de orientación combinada.

ARTÍCULO 11. CALCULO DE LA ORIENTACIÓN. – La orientación del puesto de ADP será el resultado del cálculo realizado entre las variables de gestión de equipos y las de especificidad

La característica del perfil se determinará siguiendo las pautas que se detallan:

a) Cuando la suma de los valores absolutos de la categoría ESPECIFICIDAD supere el triple de la suma de los valores absolutos de la categoría GESTIÓN DE EQUIPOS, ese puesto se considerará de ORIENTACION ESPECÍFICA.

b) Cuando la suma de los valores absolutos de la categoría GESTIÓN DE EQUIPOS supera el triple de la suma de los valores absolutos de la categoría ESPECIFICIDAD, ese puesto se considerará orientado hacia la GESTIÓN DE EQUIPOS

c) Cuando no se diere ninguno de los supuestos contemplado en los incisos a) y b) precedentes, el puesto se considerará de ORIENTACION COMBINADA.

