

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

ARTÍCULO 1°. 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 2°. 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 jerarquía 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 3°. 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 4°. 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 5°. 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 6°. 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 7°. 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 8°. 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 9°. 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		NII;R1	NII;R2	NII;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		NIII;R1	NIII;R2	NIII;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.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: EX-2019-107690824-APN-ONEP#JGM. Instructivo Perfiles - ADP.

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 4 pagina/s.