

Programa de Análisis y Planificación de dotaciones

1. Introducción

El Programa de "Análisis de Dotación de Personal" se inscribe en uno de los cinco ejes claves del "Plan de Modernización" impulsado por el Gobierno Nacional, cuya implementación estará a cargo del Ministerio de Modernización a través de la Subsecretaría de Planificación del Empleo Público.

2. Propósito del Programa

El objetivo del Programa es **establecer la dotación óptima de las reparticiones centralizadas del PEN y organismos descentralizados.**

El proceso de análisis considerará indicadores de carga de trabajo, relevando para ellos empleados cualquiera sea su forma contractual y volumen de tareas. Una vez realizado el análisis, el Programa acompañará a los organismos para la **adecuación de sus dotaciones a las óptimas.**

3. Beneficios del Programa

El Programa favorece la **eficiencia** de la administración pública al adecuar la dotación a las necesidades reales. Favorece también la **transparencia activa** a partir de la generación de información sobre la cantidad y tipo de puestos vacantes. En este sentido, administrando la **favorecer la movilidad del personal.** Asimismo, teniendo el mapa del estado, se facilita y viabiliza el **diseño de una estructura salarial más equilibrada y adecuada** a la responsabilidad de los cargos.

4. Objetivos Principales del Programa

- Adecuar la dotación del personal a las necesidades de cada organismo, garantizando el funcionamiento eficiente del Estado y con foco en el servicio brindado al ciudadano.
- Analizar y desarrollar **indicadoras de carga de trabajo** que permitan dimensionar la dotación necesaria en función del volumen de trabajo y el nivel de experiencia requerido para cada una de las áreas bajo análisis.
- Producir una adecuación entre las necesidades de las organizaciones públicas y los aspectos cuantitativos y cualitativos del personal.
- Promover el desarrollo estratégico, personal y profesional de quienes integran los recursos humanos de las instituciones públicas.
- Ordenar y redistribuir la dotación interna entre las áreas de trabajo.

5. Alcance 2016

- La tarea será realizada en los 20 Ministerios del PEN (áreas centralizadas) y en los organismos desconcentrados que le dependen, excluyendo las fuerzas de defensa y cinco organismos de nivel descentralizado.

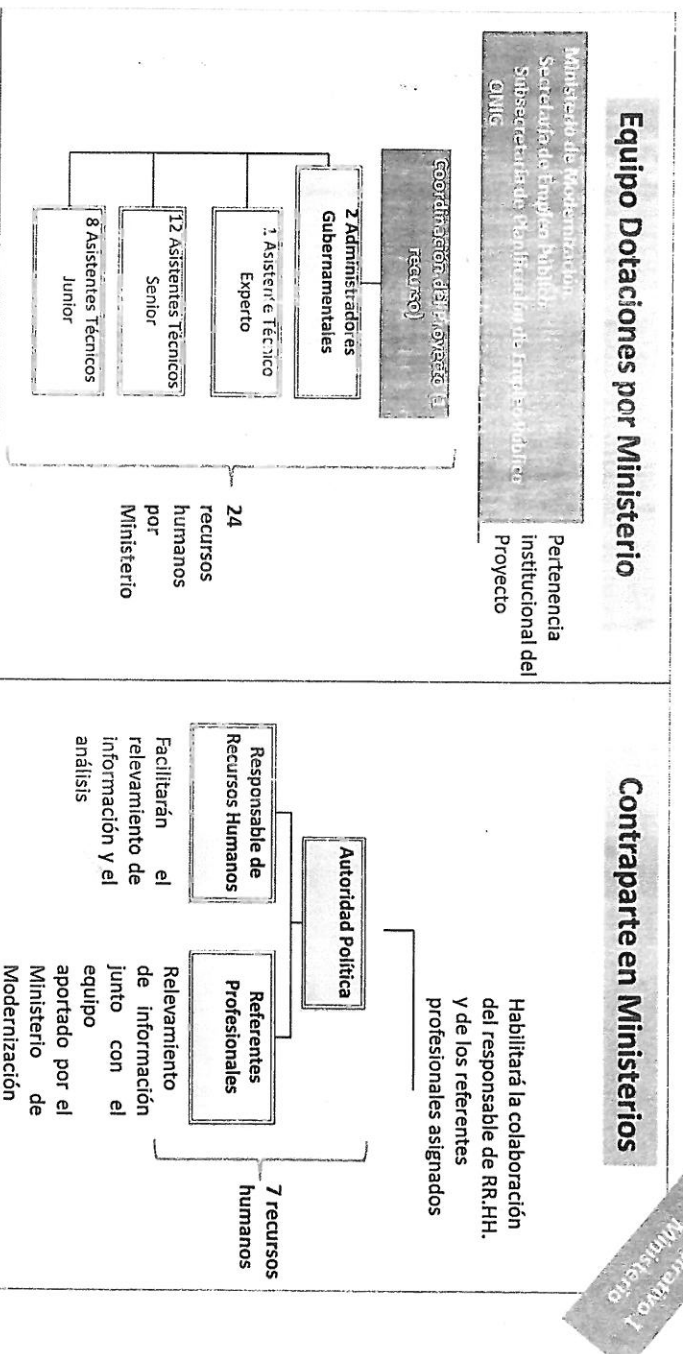
6. Duración del programa

- Fecha de inicio: 1 de mayo de 2016
- Fecha de finalización: 30 de diciembre de 2016

7. Metodología de abordaje

- La tarea será iniciada en un **bloque de cinco ministerios**, los que serán oportunamente dados a conocer.
- La unidad de análisis serán las Subsecretarías. Se emitirá un informe final de dotaciones por Subsecretaría, el cual considerará información de detalle por Dirección Nacional.
- Aporte de cada Ministerio. Deberá conformar un equipo de contraparte con aproximadamente siete personas:
 - ✓ 1 (uno) autoridad política del programa.
 - ✓ 1 (uno) responsable de recursos humanos del ministerio.
 - ✓ 5 (cinco) profesionales destinados a relevar información junto con el equipo aportado por el Ministerio de Modernización.
- Aporte de MMOD por Ministerio en análisis:
 - ✓ 1 (uno) coordinador de proyecto.
 - ✓ 2 (dos) administradores gubernamentales.
 - ✓ 1 (uno) asistente técnico experto.
 - ✓ 12 (doce) asistentes técnicos senior.
 - ✓ 8 (ocho) asistentes técnicos junior.

8. Equipos de trabajo:



9. Mecanismos de adecuación

- Jubilación.
- Bajas Vegetativas: fallecimientos, renunciaciones, ceses.
- Movilidad transversal acorde necesidades de dotación (transferencia entre áreas).
- Revisión de sistemas de contratación.
- Programa de retiro voluntario (aún no está vigente).

PROGRAMA DE ANÁLISIS Y PLANIFICACIÓN DE DOTACIONES

*PROGRAMA DE ANÁLISIS Y PLANIFICACIÓN DE
DOTACIONES*

Ministerio de Desarrollo Social

Ministerio de Modernización

Secretaría de Empleo Público

Subsecretaría de Planificación de Empleo Público

“Planificación de Dotaciones”

Agosto 2016. Año del Bicentenario de la Declaración de la Independencia Nacional

OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA

- Establecer la dotación óptima en Ministerios y Organismos de la A.P.N.
- Adecuar las dotaciones para llevarlas a la dotación óptima.

Beneficios del análisis

- Administrar la estructura de cargos de la APN.
- Generar información sobre la cantidad y tipo de puestos vacantes para reactivar los concursos de planta permanente y favorecer la movilidad del personal.
- Facilitar y viabilizar el diseño de una estructura salarial equilibrada y adecuada a la responsabilidad de los cargos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Obtener la dotación declarada en el sistema centralizado de liquidación de haberes;
- Identificar la dotación actual (inicial), incluyendo diferentes modalidades de contratación;
- Comparar la dotación declarada (dotación inicial) con la registrada en el sistema de gestión de recursos humanos y conciliación de diferencias;
- Identificar las dotaciones de empleados "jubilables" y de aquellos que podrían acceder al retiro voluntario;
- Definir indicadores de medición de volumen de carga de trabajo por sector, área o grupo funcional, y análisis de productividad;
- Determinar la dotación indicativa con criterios objetivos;
- Identificar perfiles de puestos necesarios en los casos que corresponda;
- Entender el nivel de profesionalización y capacitación de los empleados de cada repartición.

QUÉ SE ENTIENDE POR DOTACIÓN INICIAL Y DOTACIÓN ADECUADA?

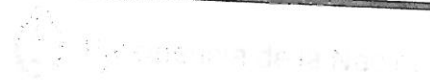
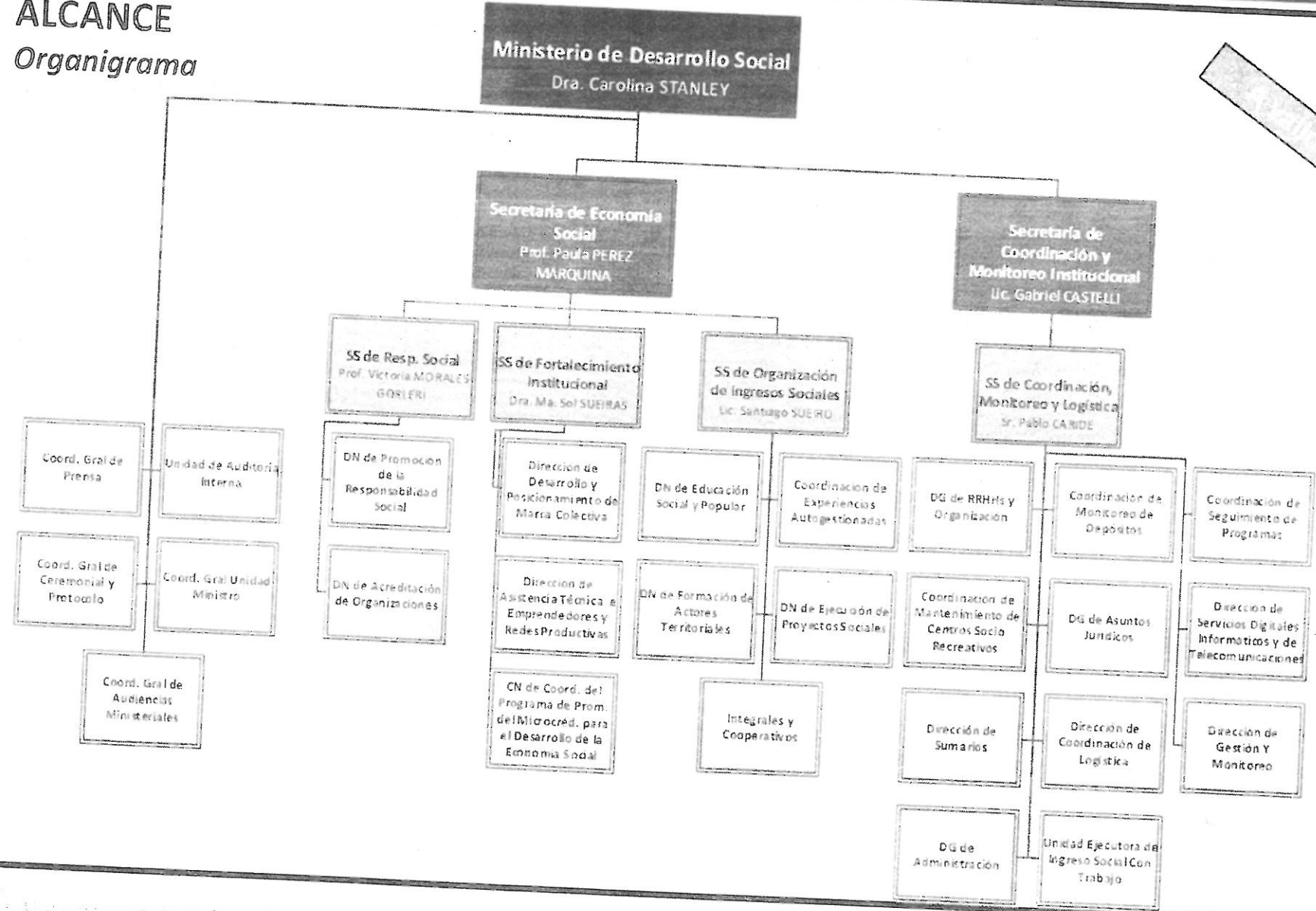
DOTACIÓN INICIAL

La Dotación Inicial alcanza al personal en cargos ocupados por planta permanente y temporaria + contratados decreto 1421. *Nota: En el caso que exista otra modalidad de contratación sea: Asistencias Técnicas, Locación de servicios y obra, PNUD, otros, que desempeñe misiones y funciones propias de la administración pública, deberá ser contabilizado.*

DOTACIÓN ADECUADA

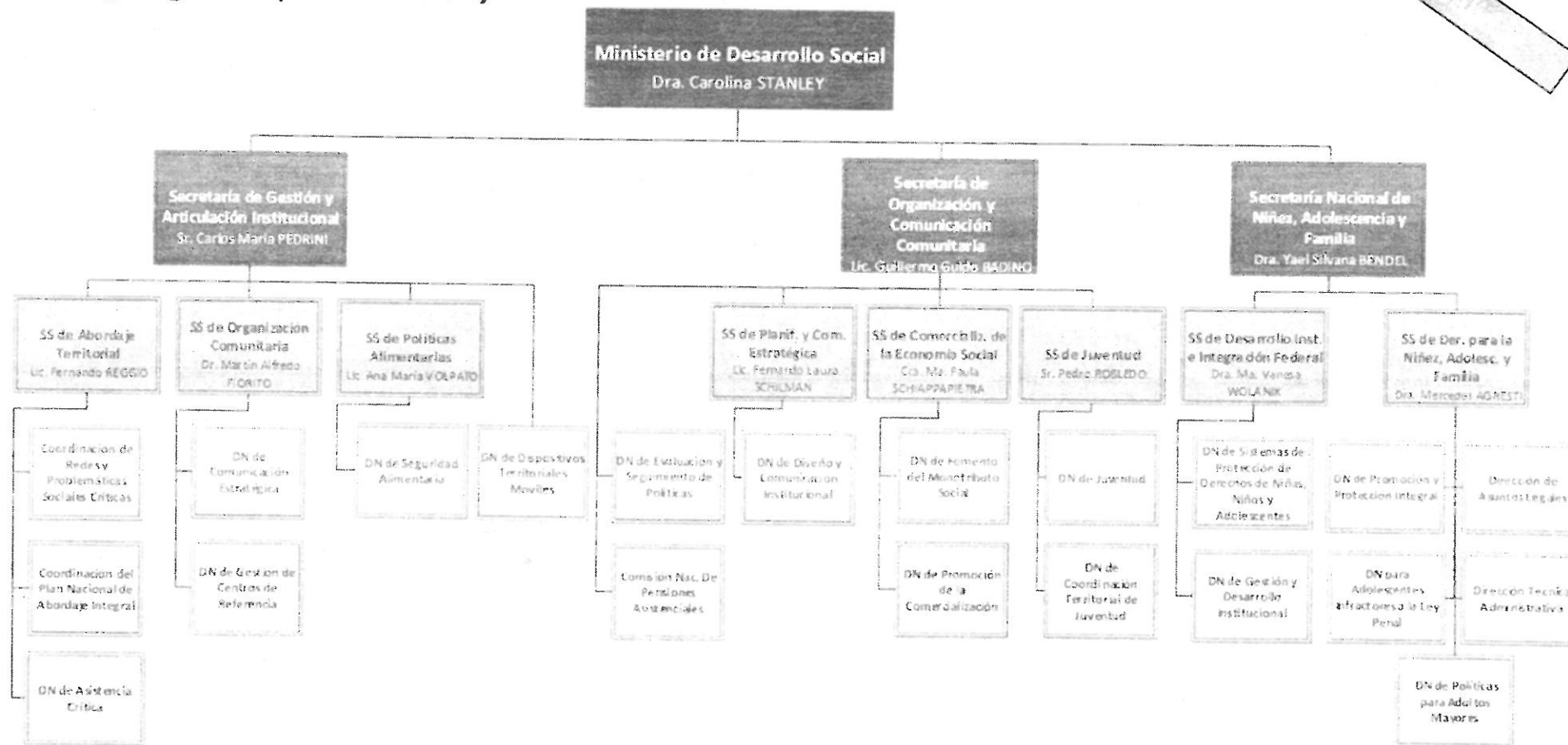
La Dotación adecuada es la cantidad de recursos humanos necesaria para hacer frente a los volúmenes de trabajo que presenta cada uno de los Ministerios y otros organismos alcanzados. La dotación adecuada surge del análisis de dotaciones.

ALCANCE
Organigrama



ALCANCE

Organigrama (continuación)



CRONOGRAMA

A validar

Mes	Agosto					Septiembre						Octubre			
Semana	1 al 5	8 al 12	15 al 19	22 al 26	29 al 31	1 al 2	5 al 9	15 al 19	12 al 16	19 al 23	26 al 30	3 al 7	10 al 14	17 al 21	24 al 28
SS de Responsabilidad Social		■	■	■	■										
SS de Fortalecimiento Institucional		■	■	■	■										
SS de Organización de Ingresos Sociales			■	■	■										
SS de Coordinación Administrativa					■	■	■	■							
SS de Abordaje Territorial						■	■	■	■						
SS de Organización Comunitaria						■	■	■	■						
SS de Políticas Alimentarias							■	■	■	■					

CRONOGRAMA (continuación)

A validar

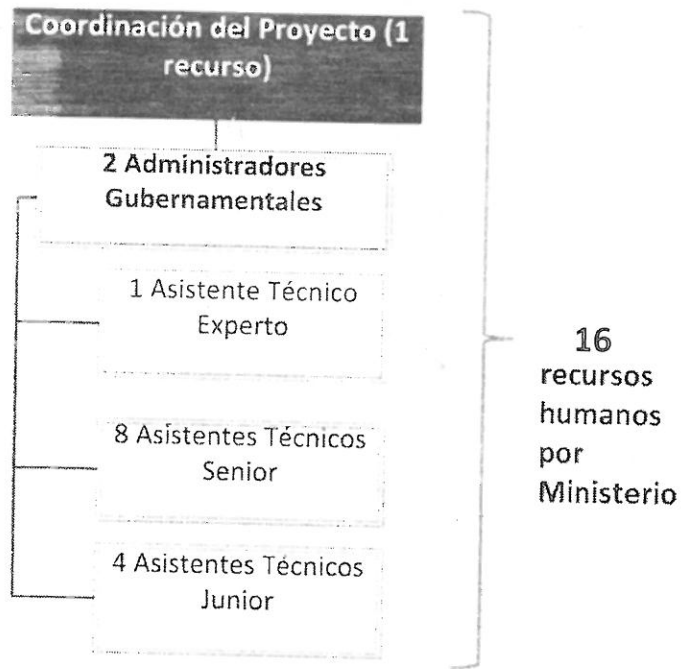
Mes Semana	Agosto					Septiembre						Octubre			
	1 al 5	8 al 12	15 al 19	22 al 26	29 al 31	1 al 2	5 al 9	15 al 19	22 al 26	29 al 30	3 al 7	10 al 14	17 al 21	24 al 28	
SS de Planificación y Comunicación Estratégica															
SS de Comercialización de la Economía Social															
SS de Juventud															
SS de Desarrollo Inst. e Integración Federal															
SS de Derechos para la Niñez, Adolesc. Y Familia															
Unidad Ministro															

EQUIPOS DE TRABAJO

Equipo Dotaciones por Ministerio

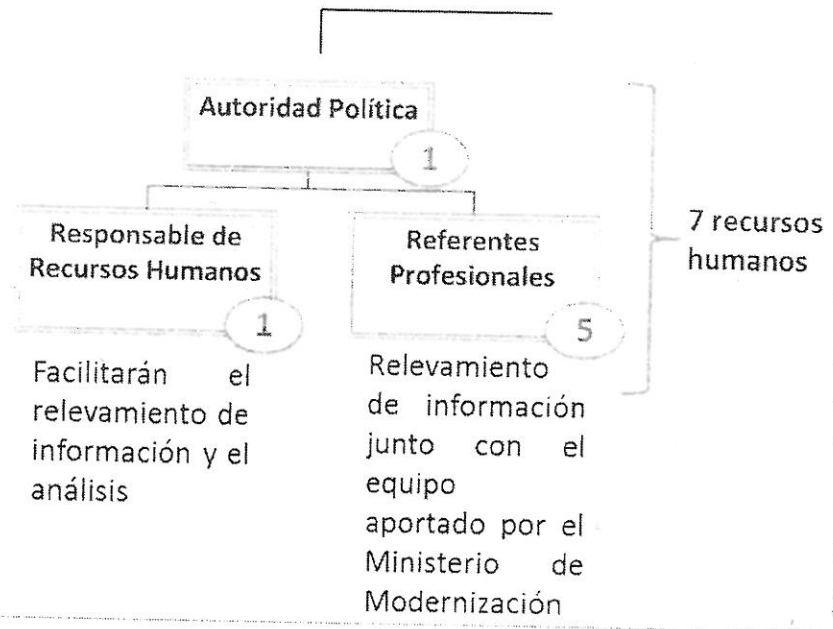
Ministerio de Modernización.
 Secretaría de Empleo Público.
 Subsecretaría de Planificación de Empleo Público
 ONIG

Pertenencia institucional del Proyecto



Contraparte en Ministerios

Habilitará la colaboración del responsable de RR.HH. y de los referentes profesionales asignados



PLANIFICACIÓN

Etapas del análisis e interacción entre los equipos de trabajo

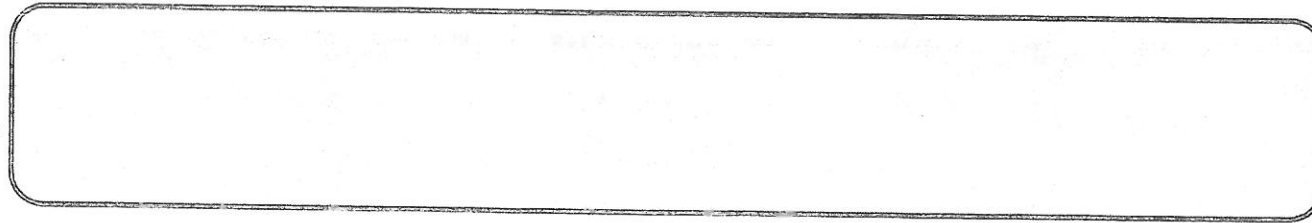
El análisis que se realizará en las Direcciones y Organismos Desconcentrados consiste en cuatro etapas principales:

	<i>Equipo de Dotaciones</i>	<i>Dirección Nacional/General</i>
<i>Información preliminar</i>	Realiza un requerimiento de información inicial	Envía el detalle de misiones y funciones de la Dirección, la norma de creación, su organigrama, etc.
<i>Relevamiento</i>	Se coordinan <i>entrevistas</i> con los líderes de las áreas funcionales	Brinda información específica de los procesos, actividades clave y no clave, y el volumen y tiempos necesarios para su realización
<i>Análisis</i>	Se realiza un análisis de la información relevada para definir la necesidad de dotación de cada área del organismo	Se realiza una <i>validación</i> del análisis realizado, confirmando que el mismo refleja la situación actual del área en análisis
<i>Informe</i>	Se realiza un informe final del trabajo desarrollado donde se expondrá todo el análisis y los resultados finales	El Director revisa el informe en una reunión de cierre con el Equipo de Dotaciones

Tiempo estimado de análisis: Aproximadamente 2/3 semanas por Dirección Nacional/General o equivalente. El tiempo dependerá de la cantidad de unidades organizativas de segundo nivel e inferiores que presente cada DN/DG, o bien, la cantidad de recursos humanos.

PLANIFICACIÓN (cont.)

- *Finalizado el análisis de dotaciones por Dirección Nacional/General o equivalente, se consolidará un informe por Subsecretaría / unidad superior de dependencia y se procederá a la firma del mismo por la autoridad competente.*



PRÓXIMOS PASOS

- 1 Indicar las personas que conformarán el equipo de contraparte en el Ministerio:
Nombre y apellido, cargo y datos de contacto.
- 2 Confirmar si es posible contar con un espacio de trabajo para el equipo de Modernización en la sede del Ministerio.
- 3 Se enviará la Planilla Contenedora (nómina de personal) al Ministerio de Desarrollo Social, la cual será completada por cada DN/DG/Equivalente y/o unidad superior (en el caso de corresponder) con apoyo del área de Recursos Humanos. Fecha final: 25-08-16

Planilla Contenedora de Personal()*

Bloque 2 Datos Personales

#	APELLIDO	NOMBRE	CUIT/CUIL	FECHA DE NACIMIENTO	ESTADO CIVIL	Posee algún tipo de discapacidad	Porcentaje de Discapacidad	Certificado Único de Discapacidad
1	PEREZ	JUAN	27-XXXXXXX0					
2								
3								
4								
5								

(*) La imagen es ilustrativa. La planilla incluye seis bloques de información requerida.

PRÓXIMOS PASOS (cont.)

- 4 Se solicitará la coordinación de entrevistas con los responsables de las áreas con el fin de iniciar el relevamiento en las Direcciones Nacionales/Direcciones.