

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- 8609** *Orden TDF/379/2024, de 26 de abril, para la regulación de especialidades de los procedimientos de provisión de puestos del personal directivo público profesional y las herramientas para su gestión en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.*

PREÁMBULO

Un elemento clave en la concepción de una Administración moderna orientada a la planificación, evaluación y control de las políticas públicas consiste en la figura del personal directivo público profesional, actor protagonista llamado a impulsar y pilotar las actuaciones dirigidas a ejecutar las políticas públicas y a colaborar en la transformación hacia un empleo público altamente capacitado.

La regulación del personal directivo público profesional en la Administración del Estado constituye un elemento esencial para la modernización administrativa, que permitirá avanzar en la reforma y transformación de la Administración.

Por este motivo, el componente 11 sobre la modernización de las Administraciones públicas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, incluyó entre las medidas de reforma para la modernización y digitalización de la Administración el Hito número 148 de la Decisión de Ejecución del Consejo (CID, en sus siglas en inglés) del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, entre cuyos elementos se incluye la regulación del acceso a puestos de directivo público profesional.

En este marco, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, en su libro segundo, de medidas legislativas urgentes en materia de función pública, adoptó un modelo de personal directivo público orientado a garantizar que la gestión profesional y su desempeño estén sujetos a estándares de eficacia, eficiencia, responsabilidad y control de resultados basados en los objetivos asignados.

Para ello, se contempla la figura del personal directivo público profesional, determinada por elementos tales como un rol protagonista en el desarrollo de políticas y programas públicos, que actúa de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de la capa política, y con responsabilidad por su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desarrolle sus funciones.

El artículo 125.2 del citado real decreto-ley establece que el departamento ministerial competente en materia de función pública dictará las normas necesarias para adaptar los procedimientos de provisión al nombramiento de personal directivo.

Con esta orden ministerial se establecen reglas concretas que, dentro del marco general de provisión de puestos, regulen el acceso a los puestos de personal directivo público, articulando herramientas de gestión de estos puestos y de atracción del talento para el servicio público.

La presente orden ministerial responde a los principios de buena regulación, de conformidad con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Desde el punto de vista de los

principios de necesidad y eficacia, se trata de un instrumento necesario y adecuado, para servir al interés general y a la efectiva ejecución de las políticas públicas del Gobierno en las materias de responsabilidad del departamento ministerial u organismo público correspondiente. De igual modo, la norma garantiza el principio de proporcionalidad, pues no existe otra alternativa para lograr los objetivos propuestos y así como el de seguridad jurídica pues el texto es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional con el fin de generar un marco normativo integrado y estable. Además, es conforme con las exigencias del principio de transparencia, ya que se definen claramente los objetivos de esta orden ministerial.

En su virtud, de acuerdo con el Consejo de Estado, dispongo:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. La presente orden tiene por objeto adaptar los procedimientos de provisión de libre designación al nombramiento del personal directivo público, de acuerdo con el artículo 125.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

2. Por otra parte, tiene por objeto articular las herramientas de gestión de esta tipología de puestos previstas en los artículos 125.3 y 125.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

CAPÍTULO II

Reglas para la adaptación de los procedimientos de provisión al nombramiento de personal directivo

Artículo 2. *Procedimiento de provisión de puestos de personal directivo público profesional.*

El nombramiento y cese en puestos de personal directivo público profesional en la Administración del Estado se realizarán en todo caso por el procedimiento de libre designación, en los términos previstos por el capítulo III del título III del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, de acuerdo con las especialidades recogidas en este capítulo.

Artículo 3. *Convocatorias.*

1. Las convocatorias garantizarán que la selección se realice con base en criterios de idoneidad, competencia profesional y experiencia.

2. Las convocatorias deberán contener las siguientes especialidades:

a) el perfil del puesto y los requisitos para su desempeño, conforme a lo dispuesto en el repertorio de puestos directivos, y entre los que se fijará una antigüedad mínima como personal funcionario de carrera del subgrupo A1.

b) los conocimientos y las competencias profesionales y directivas y sus criterios objetivos de valoración.

3. En aquellos casos en los que el personal directivo público pueda tener régimen jurídico de personal laboral, le serán de aplicación las especialidades para el nombramiento previstos en el apartado anterior, sin perjuicio de las particularidades siguientes:

a) No será preciso cumplir el requisito de ser personal funcionario de carrera del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales perteneciente al subgrupo A1, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación.

b) Deberán tener una experiencia profesional mínima acreditada en puestos de categorías que requieran el mismo nivel de titulación.

4. A fin de valorar las competencias directivas y el cumplimiento del perfil requerido para el puesto, las convocatorias incluirán la celebración de entrevistas.

Igualmente se podrá prever, como segunda fase del procedimiento de provisión, la presentación de un proyecto directivo por parte de las personas candidatas u otras pruebas de medición de los conocimientos y competencias profesionales.

Artículo 4. *Especialidades del procedimiento de provisión de puestos de trabajo.*

1. Las convocatorias se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado», pudiendo difundirse a través de otros medios para su general conocimiento por las personas potencialmente interesadas.

2. Las solicitudes se dirigirán dentro de los diez días naturales siguientes al de la publicación de la convocatoria al órgano convocante, y deberán incluir:

a) Un *curriculum vitae* en formato normalizado en el que consten los títulos académicos, los puestos de trabajo desempeñados, actividades formativas realizadas y cualquier otra información dirigida a acreditar el cumplimiento de los requisitos y competencias profesionales.

b) Una justificación por escrito de la idoneidad de la persona candidata para el puesto al que aspira, en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

c) En el caso de que así lo especifique la convocatoria, un proyecto directivo relacionado con el puesto que solicita.

d) La cumplimentación de un cuestionario de autoevaluación dirigido a valorar las competencias directivas.

3. La valoración de las competencias profesionales evaluables se hará por el órgano competente para el nombramiento, debiendo motivarse la importancia dada a cada uno de los elementos en términos de idoneidad en relación con el perfil del puesto.

El órgano competente para el nombramiento actuará asesorado, al menos, por dos personas expertas en las materias específicas del puesto o en procesos de selección de directivos públicos, que deberán estar presentes en las entrevistas y emitir informe de valoración.

4. No será necesaria la solicitud de los informes de los procedimientos de libre designación previstos en el artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y el artículo 54 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

El nombramiento deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.

5. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, los puestos de personal directivo público profesional no podrán cubrirse de manera provisional.

CAPÍTULO III

Herramientas de gestión del personal directivo público profesional**Artículo 5. Repertorio de puestos de personal directivo profesional.**

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta orden, la Dirección General de la Función Pública creará un repertorio, de carácter público, de puestos de personal directivo público profesional en el que se relacionarán todos los puestos directivos de esta naturaleza de la Administración del Estado, que contendrá en todo caso la información general del puesto.

2. Con carácter previo a la publicación de cada convocatoria, deberá determinarse en dicho repertorio el perfil requerido para el desempeño del puesto, detallando los requisitos y las competencias profesionales.

3. Cada departamento ministerial y entidad del sector público institucional estatal deberá remitir la información correspondiente a sus puestos directivos, con arreglo a un modelo normalizado aprobado por la Comisión Superior de Personal, a la Dirección General de Función Pública, que será el órgano competente para su inscripción en el repertorio.

Artículo 6. Directorio de personas candidatas.

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta orden, el Instituto Nacional de Administración Pública creará un directorio de personas candidatas a ocupar potencialmente puestos de personal directivo público profesional, como herramienta de gestión que favorezca la recepción personalizada de información de utilidad, que permita identificar las necesidades de formación y contribuya a la generación de información estadística para la gestión integral del talento.

2. La inscripción en el directorio tendrá carácter voluntario y no podrá suponer un requisito para la provisión de los puestos directivos.

En cualquier caso, la inscripción exigirá poseer la condición de personal empleado público, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta orden para el nombramiento de personal directivo público profesional.

3. El personal que quiera inscribirse en el directorio facilitará sus datos a través del cauce y los modelos normalizados que establezca el Instituto Nacional de Administración Pública.

Disposición transitoria primera. Aplicación de las reglas a los puestos directivos ocupados a la entrada en vigor de esta orden.

A las personas que ocupen puestos considerados de personal directivo público profesional a la fecha de la entrada en vigor de esta orden no les serán de aplicación las especialidades establecidas en el capítulo II en tanto permanezcan en tales puestos.

Las especialidades procedimentales establecidas en esta orden se aplicarán a los procedimientos de provisión que se inicien con posterioridad a su entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda. Exención transitoria del requisito de publicación de información del puesto en el repertorio.

Hasta la creación del repertorio de puestos de personal directivo profesional podrán realizarse las convocatorias sin necesidad de cumplir con la obligación establecida en el artículo 5.3 de la presente orden.

Disposición final única. Entrada en vigor.

Esta orden ministerial entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de abril de 2024.–El Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, José Luis Escrivá Belmonte.

ANEXO

Marco básico de competencias para personal directivo

A continuación, se describe el marco básico de competencias para el ejercicio de las funciones directivas descritas en esta orden ministerial, especialmente aquellas de relevancia para la organización. Dicho marco se ha estructurado en cinco áreas competenciales, que se desarrollan en distintas competencias profesionales, conectadas entre sí, y a su vez conectadas con otros marcos del ecosistema competencial del Instituto Nacional de Administración Pública o de otros promotores de la formación específicos:

Área competencial	Competencia
I. Liderazgo transformador.	1. Liderar, con la participación de los miembros del equipo, la consecución de los objetivos de la organización.
	2. Motivar, comunicar efectivamente y gestionar adecuadamente equipos.
	3. Incorporar procesos de innovación en la gestión pública.
	4. Cooperar eficazmente con otros actores.
	5. Manifestar equilibrio emocional ante situaciones de presión o dificultades.
II. Gestión estratégica de proyectos.	1. Planificar y tener visión estratégica.
	2. Conocer el contexto, especialmente los entornos digitales.
	3. Tener inteligencia contextual para lograr apoyos institucionales.
	4. Ser capaz de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar políticas y programas públicos.
	5. Gestionar recursos materiales, tecnológicos y económico-presupuestarios.
III. Comunicación y relaciones interpersonales.	1. Ser capaz de negociar y resolver conflictos.
	2. Tener habilidad para influir mediante la comunicación y las relaciones interpersonales en el equipo, en los pares y en los niveles superiores.
	3. Ser capaz de realizar una comunicación efectiva 360° (vertical, horizontal y transversal).
	4. Ser capaz de representar a la organización en el ámbito nacional e internacional.
	5. Tener flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios.
IV. Adaptabilidad y toma de decisiones.	2. Tomar decisiones de forma proactiva y ajustadas al entorno.
	3. Resolver problemas complejos, afrontar las crisis y prever los riesgos.
	4. Tener capacidad de análisis y sistematización de la información.
	1. Priorizar el interés general en la toma de decisiones y centrar las mismas en la ciudadanía y el servicio público.
	2. Mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión pública mediante un aprendizaje continuo y la orientación a la calidad.
V. Compromiso con el servicio público y ética profesional.	3. Aplicar los principios y valores de la administración pública a las responsabilidades directivas y a la organización.
	4. Actuar con ética profesional e integridad pública.
	5. Promover la integridad pública en la organización y en los equipos.