Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Provincia de Rio Negro

RESOLUCION Nº00003506-I-2021

VISTO: La Carta Orgánica Municipal, art. 29, inc. 41, y;

CONSIDERANDO:

- que el art. 29, inc. 41 de la Carta Orgánica Municipal establece que una de las funciones y competencias municipales es "asegurar la permanente actualización de la estructura municipal, los sistemas de gestión y la capacitación de los recursos humanos";

- que la Comisión Técnica establecida por Resolución Nº 4670-I-2017 elaboró el relevamiento de todos puestos municipales, en función de un modelo diseñado de valuación de puestos, en el que se han definido 25 competencias con diferentes niveles de comportamiento en cada una, y que, a partir del relevamiento, se han definido agrupamientos y niveles;

- que desde el inicio de su funcionamiento el Municipio de Bariloche fue creando sus estructuras administrativas ya sea como respuesta a algún problema que ha sido priorizado en la agenda de los decisores, o bien porque han sido generadas desde la propia planta de empleados municipales;

- que, en ninguno de estos casos, su diseño ha tenido en cuenta algún parámetro técnico que permitiera integrarla en un todo coherente, generando así un organigrama disperso, poco conexo entre sí, que mezcla diferentes criterios (territorialidad, funcionalidad, servicios, etc.), con la necesidad de reconocimiento a las personas a través del otorgamiento de cargos jerárquicos, en lugar de la valorización del desempeño dentro del mismo puesto;

- que en antecedentes legislativos como la Resolución N° 723/MMGC/14, de la Ciudad de Buenos Aires, basada en la Ley Nº 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se identifican dos parámetros para la evaluación de la estructura organizacional, que bien podrían tomarse como variable para el análisis de la existente en nuestra ciudad: a.-) "*Alcance de control: La proporción de los cargos de conducción respecto de la dotación indicativa no deberá superar el 10%. Adicionalmente, la existencia de una jefatura se justificará a partir de una dotación mínima de DIEZ (10) personas a cargo*". Cabe destacar, que este último número se relaciona con la dotación total de la ciudad de Buenos Aires, que supera los 50.000 empleados; y b.-) "*Desagregación vertical: Deberá evitarse la forma uno en una, es decir, una Dirección General, una Gerencia Operativa, una Jefatura de Departamento, etc., ya que dificultan la coordinación y la comunicación*";

- que, en relación a la primera variable, para el año 2017 la proporción del alcance del control en la Municipalidad de Bariloche alcanzaba el 17%, es decir, que existen 319 cargos directivos (Director, Jefe de Departamento, Jefe de División, Jefe de Sección), sobre una dotación total de 1868 para noviembre 2017. De acuerdo a esta referencia, 132 puestos directivos superaban el estándar del 10%. Por otro lado, en función del organigrama y la cantidad de personas que dependían de los cargos directivos en ese período, encontramos 9 puestos de Director y 51 puestos de Jefe de Departamento que tenían menos de 10 personas a cargo;

- que, en cuanto a la variable b) Desagregación vertical, para el mismo período de 2017, existían 29 puestos directivos que tenían relación uno en uno, sin tener más de un grupo de unidades de gestión;

- que las dificultades que esto conllevaba no solo se podían cuantificar en términos de excesivo gasto de salarios en puestos directivos que no se justificaban, sino que también se visualizaba en cuanto a efectividad, dificultades en la coordinación de roles entre distintas áreas, retrasos por la superposición de funciones directivas, entre otras cuestiones, lo cual contradecían los principios que la Carta Orgánica establece en el artículo 80º) en relación a la administración pública municipal: eficiencia, austeridad, celeridad y economía, sencillez en el trámite, plazos breves;

- que de esta manera, ante la existencia de una estructura con demasiados niveles jerárquicos se ve obstaculizada y lesionada la celeridad en la gestión de los servicios, burocratizando más de la cuenta los trámites municipales, al tener que pasar la decisión sobre una acción que se genera en el territorio por distintos niveles jerárquicos para poder ejecutarse;

- que, por todos estos motivos, desde el momento de su identificación como problema, se ha desarrollado desde la Dirección de Control de Gestión de la actual Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas, desde el año 2018, una herramienta técnica que ha permitido establecer un marco de racionalidad a la creación de estructuras y puestos jerárquicos;

- que la herramienta elaborada ha sido desarrollada en función de algunos parámetros que conforman las competencias con las que se ha evaluado cada puesto, con datos objetivamente mensurables como la cantidad de dotación a su cargo, en forma directa e indirecta;

- que dicha herramienta se ha venido testeando y aplicando y ha dado como resultado una excelente base de apoyo para determinar el nivel de jerarquía que debe tener cada uno de los puestos existentes, de manera de evitar discrecionalidad y nombramientos como recompensa por mérito u otras cuestiones, en lugar de la necesidad que requieren los servicios al ciudadano;

- que, sin perjuicio del relevamiento inicial, las estructuras municipales y, por ende, cada uno de los puestos que la componen, requieren de actualización permanente en orden de dar respuesta a las demandas de los servicios y programas municipales y a la Carta Orgánica Municipal;

- que tal tarea se viene llevando a cabo desde la Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas a través de la misma Dirección de Control de Gestión;

- que es necesario formalizar mediante acto administrativo, el modelo de creación, análisis y evaluación de estructuras organizativas que facilite la prestación de los servicios al ciudadano en un todo coherente, equitativo e integrado;

- que por ello y en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 51º de la Carta Orgánica Municipal;

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SAN CARLOS DE BARILOCHE

RESUELVE

ARTICULADO:

1. **APROBAR**: El procedimiento administrativo para la creación y evaluación de estructuras organizativas, y puestos jerárquicos, que se adjunta a la presente como Anexo I.

2. **APROBAR**: Los instrumentos para el análisis de estructuras organizativas y puestos, a saber:

   a) GRILLA DE VALUACION DE PUESTOS (adjunto a la presente como Anexo II)

   b) GRILLA DE EVALUACION DE PUESTOS JERÁRQUICOS (adjunto a la presente como Anexo III)

3. **ENCOMENDAR**: a la Secretaría de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas a través de la Dirección de Control de Gestión, el análisis y actualización permanente de los procedimientos e instrumentos aprobados en los artículos precedentes.

4. La presente Resolución será refrendada por la Secretaria de Planificación y Evaluación de Políticas Públicas y el Jefe de Gabinete.

5. Comuníquese. Publíquese. Tómese razón. Dese al Registro Oficial. Cumplido, Archívese.

SAN CARLOS DE BARILOCHE, 29 de diciembre de 2021.