

**ADMINISTRACION NACIONAL DE
EDUCACION PUBLICA
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL**

CIRCULAR N° 25/97

**REF. A SISTEMA DE PROGRAMACIÓN DE
TRABAJOS (ACUERDO-PROGRAMA)**

ACTA N° 87

RES. N° 11

EXP. 709.645

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

LIBRARY

500 EAST 57TH STREET

CHICAGO, ILL.

60607-7073

TEL: 773-936-5000

1997

1998

1999

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL

CIRCULAR N° 25/97

Por la presente Circular se comunica la Resolución N° 11, del Acta N° 87 de fecha 4 de diciembre de 1997, que se transcribe a continuación:

VISTO: El objetivo de esta Administración de instaurar una Reforma profunda del Sistema Educativo Nacional, para adecuarlo a la realidad del país y al contexto internacional en el que éste se inserta

CONSIDERANDO: 1.- Que la implementación y aplicación de dicha reforma, requiere un complejo proceso, que parte de un cambio de actitudes, especialmente de los propios funcionarios de la organización, pues deben : realizarse cursos de capacitación y actualización docente en forma continua y en muchos casos acumulativa; establecer experiencias pilotos sujetas a acciones de seguimiento; creación y mantenimiento de un sistema informático eficiente; adecuación en materia de infraestructura de los 3.000 Centros Educativos a cargo de esta Administración; adquisición y distribución en los plazos previstos, del material necesario para los estudiantes; etc.

2.- Que la importancia del objetivo fijado, determina que el proceso para alcanzarlo, no admita dilaciones

3.-Que la aplicación práctica de los conceptos resumidos precedentemente, requiere que algunos funcionarios de la Administración logren determinadas metas concretas que coadyuven al logro de aquel objetivo. Es obvio, que tales metas deben cumplirse en plazos perentorios y preestablecidos.

4.- El estilo propio de las grandes administraciones, especialmente las de carácter público, se basa en la presencia del funcionario o empleado, sin una especial atención o evaluación de los resultados de su trabajo. El sistema en general reconoce que los recursos humanos contraen con la Administración una obligación de medio.

5.- En ese contexto y en lo específico del tema referido en el Visto de la presente, la Administración debe emplear los medios a su alcance para crear paralelamente un régimen especial, en

función del cual, además de su actividad normal algunos funcionarios se obliguen a lograr determinados resultados, en plazos preestablecidos.

Para incentivar tales logros y tender al cambio de las actitudes y estilos tradicionales, debe incentivarse económicamente a los mismos, mediante el pago de una compensación sujeta a condiciones especiales.

6.- En tal sentido, debe formalizarse un acuerdo con el funcionario donde se programe el resultado que se espera y se establezca la contrapartida económica que recibirá, únicamente, si logra la meta propuesta, en el lapso fijado. Ese documento se denomina Acuerdo-Programa.

7.- El personal seleccionado para el cumplimiento de tales metas, debe tener la capacidad, formación, experiencia y personalidad adecuadas, para encarar una forma de trabajo diferente a la habitual y además, para asumir el riesgo que significa la eventualidad de desarrollar un esfuerzo importante, en procura de la meta fijada y no alcanzarla, con lo cual no recibe contraprestación alguna que compense ese trabajo infructuoso.

8.- El sistema basado en tales Acuerdos-Programas, obliga a la Administración a identificar metas parciales insertas en el proceso que tiende al logro de los objetivos de la organización; permite obtenerlas más rápidamente que mediante los estilos tradicionales y potencia el esfuerzo de un grupo de funcionarios más allá de su rendimiento habitual.

9.- Para que los aspectos positivos del sistema planteado no sean desvirtuados en la práctica, por la ausencia o deficiencias del control del cumplimiento de los mismos, se requiere una regulación que atienda justamente al seguimiento de dichos Acuerdos-Programa, a través de la creación de una Comisión Especial cuyo cometido principal será evaluar el desarrollo del sistema e informar preceptivamente y para cada caso, si se cumplió o no, con la meta acordada.

ATENTO: a lo expuesto y a lo establecido en los artículos 565, 566 incisos d) y e), 571, 572, 573 y 574 de la Ley 16.736 de 5 de enero de 1996

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL

RESUELVE: 1.- Establecer un sistema de programación de trabajos (Acuerdo-Programa), basado en la identificación de metas concretas insertas en los objetivos de A.N.E.P., que uno o más funcionarios se obligan a obtenerlas en un término perentorio preestablecido y que, una vez logrado el resultado esperado, en las condiciones fijadas habilita al funcionario a percibir una compensación especial.

2.-Disponer que la selección del personal a incluir en el citado sistema de Acuerdo-Programa, debe atender a su capacidad, formación, experiencia y personalidad, para enfrentar una forma de trabajo basada esencialmente en la obtención de resultados y asumir el riesgo de no recibir compensación alguna, si su esfuerzo es infructuoso, al no obtener la meta fijada.

3.-Precisar que los funcionarios comprendidos en el sistema de Acuerdo-Programa, además de cumplir con las obligaciones asumidas conforme al mismo, deben continuar desarrollando las tareas inherentes a sus respectivos cargos.

4.-Crear una Comisión Especial cuyo cometido principal será el seguimiento y evaluación del cumplimiento de todos los aspectos vinculados al sistema de Acuerdo-Programa. Entre otras actividades deberá evaluar en forma periódica los resultados del mismo en determinado sector de Gestión Educativa o de Administración e informar al CODICEN de sus evaluaciones.

5.-Los Acuerdos-Programas deberán ser solicitados por los Secretarios, Gerentes, Directores de Proyectos Internacionales, Dirección de Formación Docente al CODICEN- a través del Director Nacional de Educación- fundamentando en forma breve: programa a realizar, resultados esperados, costos financieros de la realización del programa y sugerencia de fuente de financiamiento, requerimientos de recursos humanos, forma de evaluación de cumplimiento para habilitar los pagos a los "acuerdistas", según su desempeño e indicadores de logros finales en el Programa.

6.-La liquidación de las compensaciones de cada acuerdo requiere la certificación de cumplimiento de los resultados por parte de quienes solicitaron la implementación de los Acuerdos-Programas.

7.-Designar para integrar la Comisión Especial creada en el numeral 4 a las siguientes personas:

Antonio Pérez García

Gerente de Recursos Humanos

Denise Vaillant

Secretaria de Capacitación Docente

Teresita G.de Tantessio

Gerente de Proyectos Especiales

Celia Tiscornia

Gerente de Gestión Financiera

POR EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL


Dr. DIEGO MARTINEZ GARCIA
SECRETARIO GENERAL

Trans. VMR.

176.

