



Orden HFP/XXX/2024, de XX de marzo, para la regulación del personal directivo público profesional en el marco de lo dispuesto por 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 desarrollen 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.

Asimismo, se prevé el impulso de la formación y aprendizaje con la previsión de una Escuela de Alta Dirección Pública del Estado, y la definición de un Marco básico de competencias profesionales tras un proceso de estudio específico realizado en y con la propia dirección pública del Estado.

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, dispongo:



CAPITULO I

El personal directivo público profesional

Artículo 1. *Objeto.*

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 127 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.

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.

Artículo 2. *Concepto del personal directivo público profesional.*

1. Tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas que desempeñen funciones directivas para el desarrollo de políticas y programas públicos, con margen de autonomía, de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de sus superiores y con responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desarrollen sus funciones.

2. La Administración velará por la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de personal directivo público profesional, evaluando periódicamente la efectiva aplicación de este principio.

Esta evaluación corresponderá a la Secretaría de Estado de Función Pública, que deberá elaborar informes de seguimiento que incluyan medidas de actuación para corregir los desequilibrios que se produzcan.

3. Tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas titulares de las subdirecciones generales, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y los puestos asimilados.



4. En el ámbito de la Administración periférica, tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas titulares de unidades que, cumpliendo los requisitos del apartado 1, sean asimiladas por resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública en el plazo de seis meses.

Artículo 3. Función directiva pública profesional

1. De acuerdo con el artículo 124 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, la función directiva pública profesional es aquella que, en el ejercicio de competencias propias o delegadas, conlleva la exigencia de especial responsabilidad y competencia técnica, así como el desempeño de todas o algunas de las siguientes actuaciones de relevancia:

- a) Establecer objetivos e impulsar las decisiones adoptadas por los órganos superiores y directivos.
- b) Asesorar, planificar y coordinar la ejecución del trabajo para la consecución de los objetivos asignados.
- c) Evaluar los objetivos e impulsar la innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial.
- d) Gestionar, para tales fines, personal y medios materiales o económicos.
- e) Dirigir o coordinar unidades administrativas.

Artículo 4. Principios de actuación del personal directivo público profesional.

El personal directivo público profesional deberá ejercer sus funciones con arreglo a los siguientes principios de actuación:

- a) Objetividad, imparcialidad, integridad y dedicación al servicio del interés general.
- b) Aprendizaje a lo largo de la carrera profesional, de acuerdo con los marcos de competencias profesionales existentes.
- c) Transparencia en la toma de decisiones y responsabilidad por la gestión realizada.



- d) Eficacia en la consecución de los objetivos de la organización, con sujeción al control y evaluación de resultados.
- e) Eficiencia en el uso de recursos públicos.
- f) Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

CAPITULO II

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

Artículo 5. Requisitos para el nombramiento.

1. Según lo dispuesto en el artículo 126 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre para el nombramiento como personal directivo público profesional será necesaria la acreditación de los siguientes requisitos:

- a) Ser personal funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales perteneciente al subgrupo A1.
- b) Contar con la experiencia y antigüedad suficientes que se requieran en la convocatoria.
- c) Poseer la formación requerida en función del perfil del puesto.

2. Adicionalmente, las convocatorias fijarán, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Tener una antigüedad mínima de cinco años como personal funcionario de carrera del subgrupo A1.
- b) Disponer de competencias directivas recogidas en el anexo a esta orden.



Artículo 6. Especificidades del personal directivo público profesional con régimen jurídico de personal laboral.

1. En el ámbito del sector público institucional y de su normativa específica, en aquellos casos en los que el personal directivo público pueda tener régimen jurídico de personal laboral, estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 125 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

2. Le serán de aplicación los requisitos para el nombramiento previstos en el artículo anterior, sin perjuicio de las especificidades 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 de cinco años en puestos de categorías que requieran el mismo nivel de titulación.

Artículo 7. 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 realizará 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 8. Convocatorias.

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

2. Las convocatorias contendrán:

a) el perfil del puesto y los requisitos que de él se deriven, conforme a lo dispuesto en el repertorio de puestos directivos;



- b) los requisitos adicionales a los establecidos en el artículo 5, en su caso;
- c) los conocimientos y las competencias profesionales y sus criterios objetivos de valoración;

3. 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 9. 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 currículum 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.

Artículo 10. Duración del nombramiento y cese del personal directivo

1. El nombramiento del personal directivo público tendrá una duración máxima de cinco años, que podrá ser renovable por períodos idénticos, a propuesta del órgano competente para la designación, siempre que la persona designada mantenga los requisitos para el nombramiento y no obtenga evaluaciones negativas en el desempeño de su función. La renovación deberá ser acordada por el órgano competente para el nombramiento con un mes de antelación a la finalización.

2. El cese del personal directivo público profesional corresponderá al mismo órgano competente para su nombramiento y se producirá por la concurrencia de alguna de las siguientes causas, que deberán ser motivadas:

a) Por finalización del plazo máximo de su nombramiento.

b) A petición propia.



- c) Por la existencia de una evaluación negativa de su gestión, en los términos que establezcan las normas que desarrollen la evaluación de este personal.
 - d) Por supresión o modificación del puesto, con motivo de una reorganización administrativa.
 - e) Como consecuencia de la separación del servicio o despido disciplinario.
 - f) Por pérdida de alguno de los requisitos para la designación previstos en la convocatoria.
 - g) De forma excepcional, por pérdida de la confianza.
3. Las garantías tras el cese en el caso del personal funcionario de carrera serán las previstas con carácter general en la normativa de función pública en los supuestos de cese en los puestos de trabajo obtenidos por libre designación.

CAPITULO III

Herramientas de gestión del personal directivo público profesional

Artículo 11. *Repertorio de puestos de personal directivo profesional.*

1. En el plazo de seis meses, 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.



4. Cada departamento ministerial y entidad del sector público institucional estatal deberá remitir la información correspondiente a sus puestos directivos, que será el órgano competente para su inscripción en el repertorio.

Artículo 12. *Directorio de personas candidatas.*

1. En el plazo de seis meses, 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 adicional primera. *Actividades formativas para el personal directivo público profesional.*

El Instituto Nacional de Administración Pública aprobará el Marco de competencias para el personal directivo, a partir del marco básico de competencias que figura en el anexo de esta orden. El marco que se apruebe, que podrá ser objeto de actualización periódica, constituirá la base de competencias generales comunes, sin perjuicio de las competencias específicas que puedan requerirse para cada puesto de trabajo, y que deberán ser explicitadas en las convocatorias.

Asimismo, impulsará una Escuela de Alta Dirección Pública del Estado para diseñar y ofrecer las actividades e itinerarios formativos para desarrollar las competencias dirigidas al personal directivo, así como un Programa de Aprendizaje Directivo destinado al personal predirectivo.



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 reglas establecidas en el capítulo II en tanto permanezcan en tales puestos.

A los procedimientos de provisión ya iniciados antes de la entrada en vigor de esta orden no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

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 11.3 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.



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 5 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 360º (vertical, horizontal y transversal).
	4. Ser capaz de representar a la organización en el ámbito nacional e internacional.



IV. Adaptabilidad y toma de decisiones.	1. Tener flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios.
	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.
V. Compromiso con el servicio público y ética profesional.	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.
	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.