

## **BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **TÍTULO**

#### **Mapa individual de puestos de trabajo de Asturias**

### **INFORMACIÓN INICIAL:**

#### **PROBLEMA:**

Ausencia de una identificación de los criterios que suponen un desempeño óptimo de cada puesto de trabajo con objeto de evaluar el rendimiento de la actividad de los empleados públicos y racionalizar otros procesos de gestión de personal.

#### **SOLUCIÓN GLOBAL:**

Se define el mapa individual del puesto de trabajo por los propios empleados públicos de forma voluntaria, valorando las funciones y criterios de desempeño.

### **TERRITORIO:**

Principado de Asturias

### **PÚBLICO DESTINATARIO:**

Empleados públicos del Principado de Asturias de vinculación fija, con la excepción de la función docente.

### **ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:**

Gobierno del Principado de Asturias.

### **DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:**

El Gobierno del Principado de Asturias promovió la definición de los puestos de trabajo de la Administración como presupuesto para la ejecución del modelo de seguimiento de la actividad profesional, instrumento para la evaluación del desempeño. Los responsables del modelo de seguimiento recurrieron al trabajo desarrollado en la Administración General del País Vasco llevado a cabo por M. Gorriti y J. López (publicado en 2009), cuya metodología les permitió identificar los criterios de desempeño a partir del análisis de puestos. En cuanto a la configuración de dicho mapa, las variables frecuencia, duración, consecuencias de la ejecución inadecuada, dificultad y los indicadores sobre saturación del puesto han sido definidos por la Dirección General de la Función Pública del Gobierno Vasco, mientras que las dimensiones asociadas al apartado de destrezas y habilidades corresponden a estudios de la Dirección General de Planificación y Evaluación de Recursos Humanos del Principado de Asturias.

Con objeto de desarrollar el mapa del puesto de trabajo, se decidió que los empleados públicos, de forma individual y voluntaria, elaboraran el mapa del puesto que ellos mismos ocupaban. Para ello, además de posibilitar la cumplimentación presencial del mapa (que habría de remitirse a la Dirección General de Planificación y Evaluación de Recursos Humanos, en la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno), la Administración del Principado de Asturias desarrolló una innovadora aplicación que permitía su tramitación telemática.

Los empleados públicos aptos para la elaboración del mapa fueron aquellos que tenían vinculación fija a fecha de 1 de octubre de 2008 con la Administración del Principado de Asturias, sus Organismos Autónomos y Entes Públicos, con la exclusión de la función docente. El plazo de la solicitud, que comenzó el 1 de octubre de 2008, finalizó el 31 de octubre de 2008. El número de empleados que elaboraron el mapa fue aproximadamente de 6.000, más del 80% del colectivo destinatario.

El acceso on-line a la citada aplicación se ubicó en el sitio web institucional del Principado de Asturias, siendo necesario la disponibilidad de Certificado Digital o DNI electrónico y la identificación mediante el nombre (letra E seguida del NIF) y la contraseña (la ordinaria para encender diariamente el ordenador o facilitada por correo electrónico en caso de pertenecer a un organismo autónomo).

Para realizar la presentación del Mapa cada empleado debía identificar y ponderar los aspectos más relevantes del desempeño del puesto: sus funciones, los conocimientos requeridos y las destrezas y habilidades exigibles. Para que los empleados pudieran cumplimentar el mapa individual del puesto de trabajo, previamente se llevaron a cabo distintas tablas (disponibles en internet) relativas a las funciones que desarrollan los distintos Grupos (A1, A2, C1, C2, E1, Grupos Profesionales) pertenecientes a las distintas áreas de conocimientos y ámbitos materiales, con la correspondiente asignación de un código que facilita el tratamiento sistemático de la información. Asimismo, se pusieron a disposición de los empleados la descripción de las escalas (como se ha dicho, trabajo realizado por la Administración del País Vasco) y los anexos sobre destrezas y habilidades y conocimientos necesarios, que sí fueron elaborados de forma original por la Administración del Principado de Asturias.

En cuanto a las destrezas/habilidades, se determinaron dos tipos: sociales y organizativas. Las primeras

comprenden aquellas que se refieren a la Orientación al logro (iniciativa, determinación), a la Capacidad intelectual (capacidad analítica, razonamiento abstracto, razonamiento verbal, razonamiento cuantitativo, memoria) y a la Personalidad (empatía, autoridad, consciencia, adaptabilidad, pragmatismo, asertividad, discreción, resistencia al estrés, flexibilidad, responsabilidad). Las organizativas, por su parte, describen las siguientes variables: habilidades de comunicación, entregas de resultados, resolución de conflictos y capacidad de juicio, liderazgo, gestión de personas, trabajo colaborativo y motivación.

Por lo que respecta a los conocimientos necesarios para el desempeño, se enumeran y -como en el resto de apartados- se codifican las siguientes nociones: administración electrónica, análisis de muestras biológicas en laboratorio, bromatología, contabilidad presupuestaria, contabilidad y control presupuestario, contratación administrativa, control e inspección de instalaciones, dirección de equipos, elaboración de informes, evaluar planes o programas públicos, gerontología, gestión de aprovisionamientos y suministros, gestión de personal, gestión de planes o programas públicos, gestión de registros oficiales, gestión de fondos documentales y bibliográficos, gestión de fondos de la Unión Europea, y así hasta completar cuarenta áreas.

Los empleados públicos, teniendo en cuenta los citados apartados, debían rellenar su mapa de puesto de trabajo. En el campo de funciones/tareas, se habían de señalar un máximo de 12 y un mínimo de 5, anotando los códigos correspondientes, si bien con la posibilidad de añadir y describir funciones no recopiladas. Además, los empleados tenían que valorar las funciones de 1 a 7, conforme a la descripción de escalas definida por la Administración Vasca. En el apartado de destrezas/habilidades, los funcionarios debían seleccionar un máximo de 10, y en el de conocimientos, un máximo de seis, pudiendo igualmente incluir y describir conocimientos no disponibles. Finalmente, el mapa se completaba marcando la escala de saturación y sugiriendo necesidades formativas, amén de la firma y fecha del documento.

### **OBSTÁCULOS SUPERADOS:**

La posible reticencia a la hora de completar el mapa individual, reticencia superada al establecerse como objetivo individual en la carrera administrativa horizontal la elaboración del Mapa.

### **IMPACTO:**

El número de empleados que elaboraron el mapa fue aproximadamente de 6.000, más del 80% del colectivo destinatario.

Esta alta participación obedece, en general, a que en 2008 se estableció como “objetivo individual” en la carrera administrativa horizontal la elaboración del Mapa, junto a otros objetivos colectivos, cuyo cumplimiento permitía la adquisición del nivel de entrada o inicial de la carrera horizontal. De esta forma, se pretendía aprovechar el incentivo que supone la carrera administrativa para, a su vez, obtener un mayor conocimiento de los puestos de trabajo, es decir, perfeccionar la propia herramienta de medición (si bien el Mapa tiene más aplicaciones), lo que supone una retroalimentación del modelo de seguimiento profesional de los empleados públicos.

### **CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL**

- Por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de mayo de 2007 se establecen las bases de un modelo de carrera profesional para los empleados públicos.
- Diseño, por parte de la Dirección General de Planificación y Evaluación de Recursos Humanos, de un instrumento de evaluación del desempeño profesional. Dicho instrumento se plasmó en el Acuerdo de 11 de junio de 2008, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el modelo de “Seguimiento de la actividad profesional en la Administración del Principado de Asturias, sus Organismos y Entes Públicos”. En dicho Acuerdo se establece el objetivo de elaborar un “Mapa individual del puesto de trabajo”.
- Por la Resolución de 20 de junio de 2008, de la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, se dictan instrucciones para la ejecución del modelo de “Seguimiento de la actividad profesional en la Administración del Principado de Asturias, sus Organismos y Entes Públicos”. Esta Resolución precisa las características del Mapa y establece, en su Anexo II, un modelo normalizado.
- Distribución de los modelos e instrucciones a los empleados públicos para la elaboración de los mapas individuales del puesto de trabajo a través de una aplicación informática.

### **DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:**

Acuerdo de 11 de junio de 2008, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el modelo de “Seguimiento de la actividad profesional en la Administración del Principado de Asturias, sus Organismos y Entes Públicos”:

<http://www.asturias.es/bopa/disposiciones/repositorio/LEGISLACION35/66/6/001U003TR40001.pdf>

Resolución de 20 de junio de 2008, de la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno, por la que se dictan instrucciones para la ejecución del modelo de “Seguimiento de la actividad profesional en la Administración del Principado de Asturias, sus Organismos y Entes Públicos”:

<http://www.asturias.es/bopa/disposiciones/repositorio/LEGISLACION35/6/7/001U003U010002.pdf>

Instrucciones para la elaboración del mapa:

[http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS\\_RELACIONADOS/Instrucciones%20200850785.pdf](http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS_RELACIONADOS/Instrucciones%20200850785.pdf)

Funciones/tareas del Grupo A1 y A2:

[http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS\\_RELACIONADOS/Tareas%20I%20200850785.pdf](http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS_RELACIONADOS/Tareas%20I%20200850785.pdf)

Funciones/tareas del Grupo C1 y C2:

[http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS\\_RELACIONADOS/Tareas%20II%20200850785.pdf](http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS_RELACIONADOS/Tareas%20II%20200850785.pdf)

Funciones/tareas del Grupo E:

[http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS\\_RELACIONADOS/Tareas%20III%20200850785.pdf](http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS_RELACIONADOS/Tareas%20III%20200850785.pdf)

Funciones/tareas de Grupos Profesionales:

[http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS\\_RELACIONADOS/Tareas%20IV%20200850785.pdf](http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS_RELACIONADOS/Tareas%20IV%20200850785.pdf)

Descripción de Escalas (extraído del trabajo de la Administración del País Vasco):

[http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS\\_RELACIONADOS/Escalas%20200850785.pdf](http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS_RELACIONADOS/Escalas%20200850785.pdf)

Destrezas/habilidades:

[http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS\\_RELACIONADOS/Destrezas%20200850785.pdf](http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS_RELACIONADOS/Destrezas%20200850785.pdf)

Conocimientos necesarios para el desempeño:

[http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS\\_RELACIONADOS/Conocimientos%20200850785.pdf](http://www.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/FICHEROS_RELACIONADOS/Conocimientos%20200850785.pdf)