

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Seguimiento de la actividad profesional en Asturias

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Obligatoriedad de garantizar los principios de mérito y capacidad de los empleados públicos durante la totalidad de su vida profesional tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Introducción de un modelo que permitiese analizar la actividad de los empleados públicos y la gestión de los mismos como punto de partida para la posterior implantación de una evaluación de personal y una carrera profesional.

TERRITORIO:

Principado de Asturias

PÚBLICO DESTINATARIO:

Empleados públicos con vinculación fija de la Administración del Principado de Asturias, sus Organismos y Entes públicos, excepto al personal estatutario del Servicio de Salud

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Gobierno del Principado de Asturias

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

El modelo de seguimiento de la actividad profesional desarrollado por la Administración del Principado de Asturias se llevó a cabo como un proceso previo para la implantación de una evaluación del personal así como de una carrera profesional de los empleados públicos de vinculación fija.

Así mismo, con el desarrollo del modelo se pretendía:

- Dotar a la Administración de una herramienta de medición de la actividad profesional de los empleados públicos al objeto de adoptar las decisiones más convenientes en el marco de la planificación de recursos humanos y la calidad del servicio.
- Valorar los resultados obtenidos en esta fase para reorientar las políticas de gestión de recursos

humanos y llevar a cabo los ajustes necesarios y mejorar el modelo para el futuro.

- Mejorar los sistemas de dirección y los procesos de gestión.
- Establecer a partir de los resultados obtenidos los indicadores, pesos específicos y baremos que podrían constituir la base del instrumento definitivo del seguimiento de la actividad profesional.
- Contar con un instrumento fiable y contrastado que permita valorar el desempeño profesional de los empleados públicos.
- Establecer los mecanismos de mejora emanados de las sugerencias y aportaciones de todos los implicados en el proceso, dándole de este modo, mayor credibilidad y utilidad al sistema.

El punto de partida en el diseño del modelo de Seguimiento consistió en estructurar la Administración del Principado de Asturias en las denominadas Unidades de Gestión (UGEs), entendiéndose por tal la agrupación temporal y funcional de empleados públicos con vinculación fija, coincidente con órganos de naturaleza similar a la de Servicio o cualquier otro órgano preexistente en la Administración del Principado de Asturias, que comparten funciones y objetivos comunes.

Dentro del modelo se diferenciaron tres áreas que serían objeto de seguimiento, como son:

- Actividad y competencias en la práctica profesional.
 - o Orientación al logro y cumplimiento de objetivos. Objetivos Colectivos.
 - o Orientación a la mejora. Implicación y Objetivos individuales.
 - o Dominio Técnico. Competencia en el desempeño de tareas propias.
- Implicación y compromiso con la mejora de la organización.
 - o Desempeño de puestos.
 - o Contribución a la eficacia de la Organización.
- Desarrollo y transferencia del conocimiento.
 - o Formación.
 - o Participación y promoción de la docencia y gestión del conocimiento.
 - o Participación y promoción en la investigación y la innovación.

La práctica recibió la primera mención especial en la modalidad de UIM – Flacma de Buenas Prácticas y Experiencias de Gestión Local de la Unión Iberoamericana de Municipalistas en 2012.

OBSTÁCULOS SUPERADOS:

Del análisis cualitativo de la aplicación del modelo se detectaron una serie de comportamientos, conductas y observaciones de las que destacan:

- Comportamientos y conductas detectados en los responsables de Unidades de Gestión.
 - Falta de aceptación del rol de Responsable de Unidad de Gestión.
 - Falta de comunicación de los objetivos colectivos fijados por el Responsable de Unidad de Gestión a los miembros integrantes de la misma.
 - Error de extremismo o indulgencia.
 - Falta de comunicación de la evaluación por el Responsable de la Unidad de Gestión al personal evaluado.
 - Reticencia y/o negativa manifestada por algunos evaluadores a realizar la valoración de aquel personal que se encuentra en manifiesta situación de conflicto con el evaluador.
 - Utilización por parte de algunos evaluadores de la técnica de Autoevaluación previa al acto de evaluar, o bien sustitutoria de dicho acto.
 - Discrepancias sobre la escala de valoración de las dimensiones recogidas en los formularios de evaluación y específicamente con respecto a la operatividad del anclaje conductual «4».
 - Disconformidad con la disparidad de criterios utilizados por otros Responsables de Unidades de Gestión para realizar las evaluaciones del personal.
 - Utilización del rol de Evaluador para la puesta en conocimiento de la Organización de problemas inherentes a la gestión que impiden la realización de la evaluación.
- Observaciones efectuadas por el personal afectado por el proceso de Seguimiento de la Actividad Profesional:
 - Cuestionamiento del proceso de valoración (factores A.3 y B.2) cuando el papel del Responsable de UGE es desempeñado por personal interino.
 - Alusión a la falta de sintonía profesional Responsable de UGE y los integrantes de la misma.
 - Percepción de la evaluación como un instrumento de castigo ante enjuiciamientos críticos con las actuaciones del superior jerárquico.
 - Disconformidad con las valoraciones recibidas.
 - Percepción de la evaluación como indebida e injusta, al comparar la diferencia en las valoraciones asignadas por los distintos evaluadores.
 - Diseño de los formularios de evaluación incorrecto e inadecuado para algunos evaluados.

Dentro del análisis cualitativo también se detectaron una serie de dificultades en la implantación del modelo, como son:

- Carencia en algunos Responsables de Unidades de Gestión de la formación específica.
- Desajustes en algunas Unidades de Gestión.
- Imposibilidad de hacer un seguimiento a lo largo del periodo objeto de evaluación.
- Desconocimiento por parte del Responsable de Unidad de Gestión de lo que hacen realmente los evaluados.
- Dificultad de comunicación.
- Necesidad de establecer un procedimiento de evaluación para el personal de la Administración del Principado de Asturias que presta servicios en la Administración Local.
- Falta de canales de comunicación con la Administración de Justicia.
- Necesidad de reducir la carga emocional que rodea el proceso de evaluación.

IMPACTO:

Para el 2008:

- El grado de fijación de Objetivos ascendió al 99,48% al haberse establecido los Objetivos en un total de 382 Unidades de un total de 384.
- Se propusieron 1.669 objetivos de gestión y 196 de administración electrónica, cumpliéndose 1.496 y 155 respectivamente.
- La elaboración del mapa se realizó a título individual, de forma voluntaria y con referencia al puesto de trabajo que se estaba desempeñando a fecha 1 de octubre de 2008. Se realizaron 4.697 mapas frente a 6.012 empleados (78,13%).
- La evaluación individual de los empleados públicos sobre sus capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de su puesto de trabajo se llevó a cabo mediante la cumplimentación del cuestionario individual de “Valoración del Dominio Técnico”. Se evaluó un total de 5.358 empleados (89,12% del total).
- Puntuación final global de los empleados:



PUNTUACIÓN	Nº EMPLEADOS	PORCENTAJE
46-50	0	0,00%
41-45	73	1,21%
36-40	583	9,70%
31-35	1.412	23,49%
26-30	1.958	32,57%
21-25	1.097	18,25%
16-20	605	10,06%
11-15	212	3,53%
6-10	66	1,10%
0-5	6	0,10%
TOTAL	6.012	100%

- La experiencia y resultados de la ejecución del modelo de Seguimiento anterior sirvieron de base para el desarrollo de la carrera horizontal que reguló con posterioridad la Ley 5/2009, de 29 de diciembre, de séptima modificación de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública (BOPA de 31 de diciembre de 2009), Ley que pone de manifiesto en su artículo 2 que la evaluación del desempeño se regularía en el Principado de Asturias reglamentariamente.

En base al marco legal anteriormente citado se publicó el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL

- Determinación de las Unidades de Gestión (UGE): agrupación temporal y funcional de empleados públicos con vinculación fija, coincidente con órganos de naturaleza similar a la de Servicio o cualquier otro órgano preexistente en la Administración del Principado de Asturias, que comparten funciones y objetivos comunes.
- Comprobación de la adecuación en número y estructura para la planificación y seguimiento de las

UGE.

- Determinación de los factores de Valoración.
- Establecimiento de los modelos de “Acuerdo de objetivos colectivos”, “Mapa individual del puesto de trabajo”, cuestionarios para la valoración del “Dominio Técnico” y la “Contribución a la eficacia de la Organización”, el “Calendario del seguimiento de la actividad profesional”.
- Elaboración, por parte de la Consejería de Administraciones Públicas y el Portavoz del Gobierno, del informe de resultados al concluir el ejercicio.
- Publicación de las puntuaciones, las colectivas públicamente, las individuales personalmente.
- Composición de una Comisión de Revisión para revisar las puntuaciones.

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"

ftp://ftp.asturias.es/asturias/funcionpublica/05_02_acuerdo_11jun2008_segguimiento_activ_profesional.pdf

Resolución de 20 de junio de 2008 por la que se dictan instrucciones para la ejecución del modelo

ftp://ftp.asturias.es/asturias/funcionpublica/05_03_resolucion_20jun2008_instrucciones_ejecucion_sgmo_pr_of.pdf

Resolución de 4 de noviembre de 2008 por la que se crea el fichero automatizado de tratamiento de datos de carácter personal:

<https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.1003733838db7342ebc4e191100000f7/?vgnextoid=d7d79d16b61ee010VgnVCM1000000100007fRCRD&fecha=11/11/2008&refArticulo=2008-21277>

Carta de servicios del Servicio de Programación y Evaluación del Desempeño Profesional

https://sedemovil.asturias.es/Asturias/SEDE/FICHEROS_SEDE/UA%2020%20SERV%20PROGRAMACION%20Y%20EVALUACION%20DESEMPENO%20PROFESIONAL.pdf