

Sergi Macip Simó

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL CUERPO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS DOCTORAL

RESUMEN

Antecedentes:

La Administración Pública española deviene como tal en el siglo XIX. Así, según Ramió (2001), se diseña un modelo administrativo siguiendo el ejemplo francés impulsando medidas racionalizadoras y modernizadoras. Por lo tanto, la aparición de los aparatos burocráticos era una salvaguardia ante las decisiones erráticas, parciales y no fundamentadas en los intereses generales (Macip-Simó, 2009a, 2009b).

En España, la Constitución de 1978 consolida en la Función Pública un sistema de mérito en términos operativos de gestión de los recursos humanos. Desde el 2007, existe un referente normativo en orden a implantar modelos profesionales de Dirección de Recursos Humanos en el entorno público, este es la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En dicha normativa, coexisten técnicas avanzadas como la profesionalización directiva, la evaluación del desempeño, la carrera horizontal, complementado con aspectos que tratan de reforzar los valores éticos del empleo público y el servicio al ciudadano (Cuenca, 2010).

Uno de los aspectos básicos de la nueva Administración Pública son las competencias profesionales. El CIUO (2008) define la competencia como capacidad de un trabajador para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado. Considera Lévy-Leboyer (1997) que las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras y que las transforman en más eficaces para una situación dada, así las competencias representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir las misiones profesionales prefijadas. El modelo utilizado en el presente trabajo doctoral es el de Zenger y Folkman (2011) a partir del cual se definen dieciséis competencias, estas han sido utilizadas como variables criterio.

Dos han sido las variables predictoras de las competencias profesionales. En primer lugar, la personalidad, está compuesta por un conjunto de características cognitivas y tendencias conductuales que determinan las similitudes y diferencias en pensamientos, sentimientos y conductas de las personas (Jaén, 2010). Así, L'Abate (1994) postula que la personalidad comprende lo que una persona es, hace y tiene, y cómo esa persona combina esos tres aspectos. Además, Millon (1980) establece que la personalidad es un modelo complejo de características psicológicas profundas, que son generalmente inconscientes, que no pueden ser erradicadas, y se expresan automáticamente en cada faceta del funcionamiento individual.

Y las características del puesto de trabajo como segundo elemento predictor. Un puesto se ha definido como un conjunto de actividades, funciones o tareas que puede ser realizado por trabajadores individuales (Ash, Levine y Sistrunk, 1983). Los puestos de trabajo son agregados de tareas, estas constituyen la unidad de análisis, mientras que los puestos son la unidad de gestión (Peiró y Prieto, 1996). Varios son los modelos de análisis de los puestos de trabajo que han sido utilizados en esta investigación, entre ellos encontramos, el Modelo de las Características del Puesto

(Hackman y Oldman, 1974, 1980), el Modelo Demanda /Control (Karasek y Theorell, 1990) y el Modelo Desequilibrio Esfuerzo / Recompensa (Siegrist, 2002).

La presente investigación está configurada por dos estudios. El Estudio 1 se denomina “Estructura interna y fiabilidad de las escalas COM.AP-18 y OCB-21”, los objetivos son: (1) Estudiar la estructura interna y la fiabilidad de la escala COM.AP-18 (Zenger y Folkman, 2011) y (2) Averiguar la estructura interna y la fiabilidad de los factores de la escala OCB-21. Y el Estudio 2 se titula “Indicios de validez y modelo correlacional-predictivo”, los objetivos son: (1) Analizar los indicios de validez de los factores de las escalas COM.AP-18 y OCB-21 y (2) Identificar la capacidad predictiva de las variables criterio (Personalidad, *Engagement*, Modelos del Puesto, etc.) sobre las Competencias Profesionales (Responsabilidad Profesional, Riesgos Profesionales y Crecimiento/Desarrollo Profesional).

Método:

Los participantes del Estudio 1 y 2 han sido los mismos. Son 302 empleados (35,1 % hombres y 64,9 % mujeres, Edad media= 40,61 años) del Cuerpo General de la Administración Pública de Catalunya que se dedican básicamente a la gestión administrativa (fueron excluidos los Cuerpos Especiales, que incluyen ámbitos como la Seguridad, la Sanidad o la Educación). El 62,6 % son funcionarios, el 33,3 % son laborales y el 4,1% son cargos de confianza.

Los instrumentos utilizados en el Estudio 1 han sido la escala de Competencias Profesionales de la Administración Pública (COM.AD-18) y el OCB-12 (Williams y Anderson, 1991). En el Estudio 2, se han aplicado, además de los dos anteriores, los seis siguientes: *Engagement* (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000), *Job Diagnostic Survey* (JDS; Fuertes, Munduate y Fortea, 1994; González, 1991, 1995, 1997), *Job Content Questionnaire* (JCQ; Escribà-Agüir, Más-Pons, Flores-Reus, 2001), *Effort-Reward Imbalance* (ERI; Macías-Roblesa, Fernández-López, Hernández-Mejía, Cueto-Espinar, Rancaño y Siegrist, 2003), *Overall Personality Assessment Scale* (OPERAS; Morales-Vives, Lorenzo-Seva, Camps, Tous, y Vigil-Colet, 2013), *Dickman's Impulsivity Inventory* (DII; Chico, Tous, Lorenzo-Seva y Vigil-Colet, 2003; Dickman, 1990) y también indicadores externos.

Respecto al procedimiento del Estudio 1 y 2, los participantes fueron seleccionados de manera accidental (Kerlinger, 2001). En este sentido, se trata de un muestreo no probabilístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2000). La recogida de datos se llevó cabo entre octubre del 2009 y julio del 2012. La tasa de respuesta fue del 55%.

En cuanto al análisis de datos, en el Estudio 1 se ha realizado utilizando dos programas informáticos: SPSS 19.0 y el FACTOR 7.2 (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2006). El programa FACTOR 7.2 permite realizar el análisis paralelo (Timmerman y Lorenzo-Seva, 2011). En el Estudio 2 (SPSS 19.0), se han obtenido las correlaciones de Pearson para determinar los indicios de validez y para hallar la matriz de correlaciones entre las variables predictoras y las variables criterio. Además, se llevaron a cabo regresiones múltiples, siguiendo la opción de “pasos sucesivos” (*stepwise*), ello ha hecho posible explicar el máximo de varianza de las tres variables criterio utilizadas (Responsabilidad Profesional, Amenazas Profesionales y Crecimiento y Desarrollo Profesional) con el mínimo de variables predictivas posibles.

Resultados:

En el Estudio 1, en cuanto a la escala COM.AP-18 la adecuación de los datos indican que la prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado, df 153 = 1165.9; $p < 0.01$) y el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación muestral es de .709. Esta se configura como trifactorial, los factores son: Responsabilidad Profesional, Amenazas/Riesgos Profesionales y Crecimiento/Desarrollo Profesional. La fiabilidad hallada oscila entre 0,70 y 0,72. Por otro lado, la escala OCB-12 la prueba de esfericidad de Bartlett es Chi-cuadrado, df 66 = 1011.1; $p < 0.01$ y el índice Kaiser-

Meyer-Olkin (KMO) es .76. La fiabilidad hallada en los dos factores es de 0,70 y 0,75 respectivamente. En el Estudio 2, en cuanto a los indicios de validez las dos escalas analizadas (COM.AP-18 y OCB-12) presentan correlaciones con varias escalas de contraste y con múltiples correlatos externos. Finalmente, se determina el modelo predictivo de las variables Personalidad, Engagement, ERI, JDS, JCQ, la Edad, la Antigüedad en Puesto actual, la Antigüedad en la Administración Pública, las Horas trabajadas a la semana y los Días de asistencia al trabajo estando enfermo, sobre las tres variables criterio del COM.AD-18.

Conclusiones:

En el Estudio 1, las dos escalas analizadas (COM.AP-18 y OCB-12) presentan estructuras internas consistentes y unas fiabilidades adecuadas. En el Estudio 2, los indicios de validez de las dos escalas anteriores son apropiadas y, además, las Competencias Profesionales se pueden predecir mediante varias variables como: la Personalidad, las Características del Puesto (ERI, JDS y JCQ), la Edad, la Antigüedad en el Puesto actual, la Antigüedad en la Administración Pública, las Horas trabajadas a la semana y los Días de asistencia al trabajo estando enfermo.

Palabras clave:

Administración Pública, Competencias Profesionales, Modelo Zenger y Folkman, Personalidad, Impulsividad, Modelo ERI, Modelo JDS, Modelo JCQ, escalas, regresión lineal múltiple.