



DETERMINACIÓN DE LAS AAFF DE LOS GRUPOS DE TITULACIÓN C/D/E

DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA

8 de junio de 2011
Servicio de RRHH. Función Pública

Introducción

- El objetivo de este estudio es identificar, de forma empírica, las Áreas Funcionales (AAFF) de los grupos de titulación CDE

Antecedentes

- Las Áreas Funcionales (AAFF) se definen como la agrupación de puestos que desempeñan tareas que exigen conocimientos y destrezas comunes.
- La agrupación de puestos se basa en la polivalencia de los mismos en cuanto a los conocimientos y destrezas que comparten.
 - Gorriti y Toña (2005)

Objetivos de las AAFF

- Mejorar el ajuste persona-puesto (Caldwell y O'Reilly, 1990)
- Mejorar la gestión de los RRHH, a través de un proceso de provisión más eficiente
 - Evitar errores en asignaciones
 - Disminuir periodos de aprendizaje
- Mejorar el ajuste de las expectativas de carrera de los trabajadores

AAFF y Carrera Administrativa

- La diferenciación entre AAFF vendrá determinada por la distancia que las separa en cuanto a conocimientos y destrezas que no comparten
- El desarrollo de la carrera profesional implica desarrollar itinerarios de movilidad profesional basados en programas formativos que solventen las distancias entre AAFF

AAFF y Carrera Administrativa

- El sistema de carrera profesional basado en las AAFF, informa a los trabajadores de las rutas de carrera disponibles en la AGPV, así como de los “peajes” formativos que deben superar para poder pasar de un puesto a otro.

Hipótesis Gravitacional y Teoría del Capital Humano

- Las personas seleccionan aquellos puestos que se ajustan tanto a sus antecedentes directos del desempeño (aptitudes, conocimientos y destrezas) como a sus valores, intereses y personalidad
- El mercado de trabajo recompensa con mayor éxito de carrera a los trabajadores que invierten más en aumentar sus conocimientos y destrezas (Becker, 1966)
- Las AAFF se rigen por el mismo procedimiento: Los puestos que compartan más conocimientos y destrezas tendrán distancias formativas más cortas.

Importancia de los Conocimientos y Destrezas

- Son los determinantes directos del desempeño (Campbell, McCloy, Oppler y Sager, 1993)
- El sistema de carrera se basa en el mérito, en acumular mayor Capital Humano (Turner, 1960)
- Los conocimientos y destrezas se pueden adquirir a través de acciones formativas programadas, lo que permite el diseño de itinerarios de carrera acordes.

Antecedentes de los Conocimientos y Destrezas

- Aptitud Mental General (AMG)

– AMG ↑ → Conocimientos y Destrezas ↑

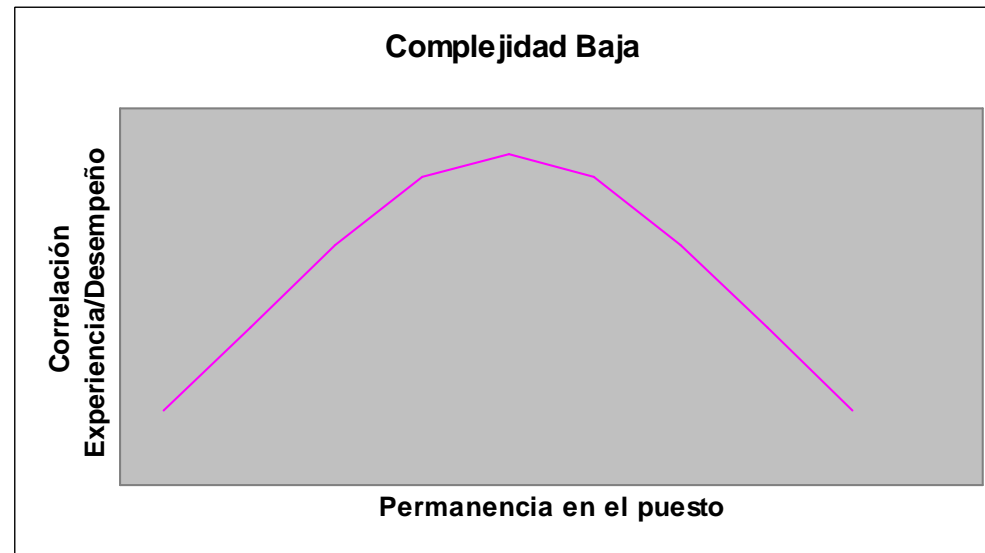
– (Schmidt, Hunter y Outerbridge, 1986)

– AMG ↑ → Complejidad del puesto ↑

– (Wilk, Desmarais y Sackett, 1995)

Antecedentes de los Conocimientos y Destrezas

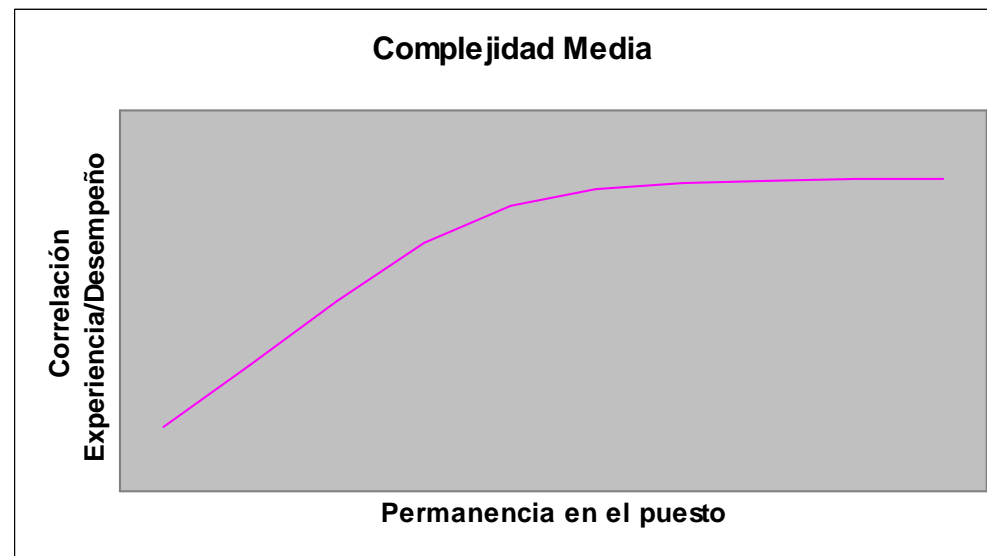
- Experiencia Laboral (EL) (Quiñones, Ford y Teachout, 1995):
- Puestos de complejidad baja



- Sturman (2003)

Antecedentes de los Conocimientos y Destrezas

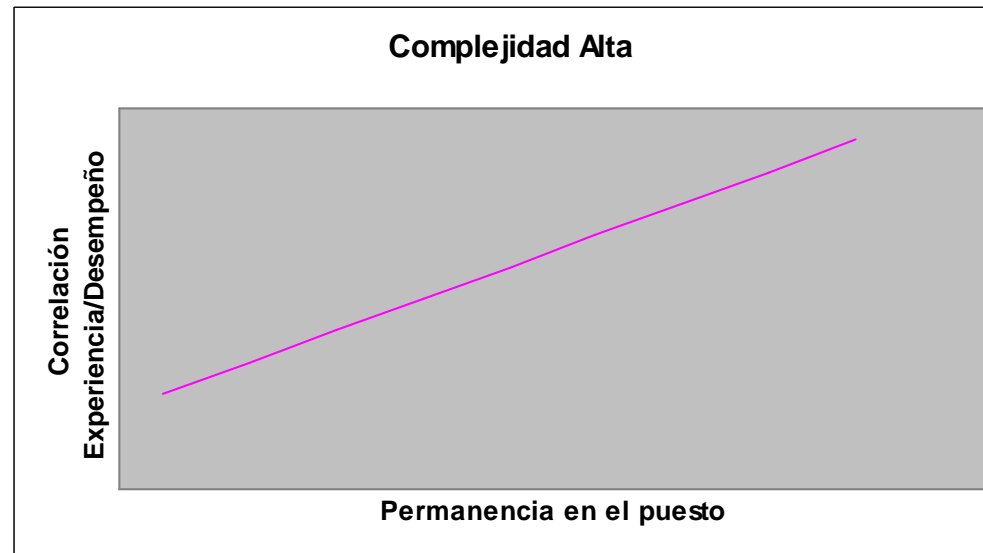
- Experiencia Laboral (EL):
- Puestos de complejidad media



- McDaniel, Schmidt y Hunter (1988)

Antecedentes de los Conocimientos y Destrezas

- Experiencia Laboral (EL):
- Puestos de complejidad alta



- Sturman (2003)

Hipótesis del Estudio

- Existe una estructura de puestos que se agrupan por razones de polivalencia, es decir, por los conocimientos y destrezas que comparten.

Metodología

- Con los datos del análisis y elaboración de los DAPs (Descripción Agregada de Puesto) de los puestos C, D y E realizado tras la encuesta cumplimentada en 2008 y a través de las taxonomías de conocimientos y destrezas, se procede a identificar la estructura de las Áreas Funcionales.



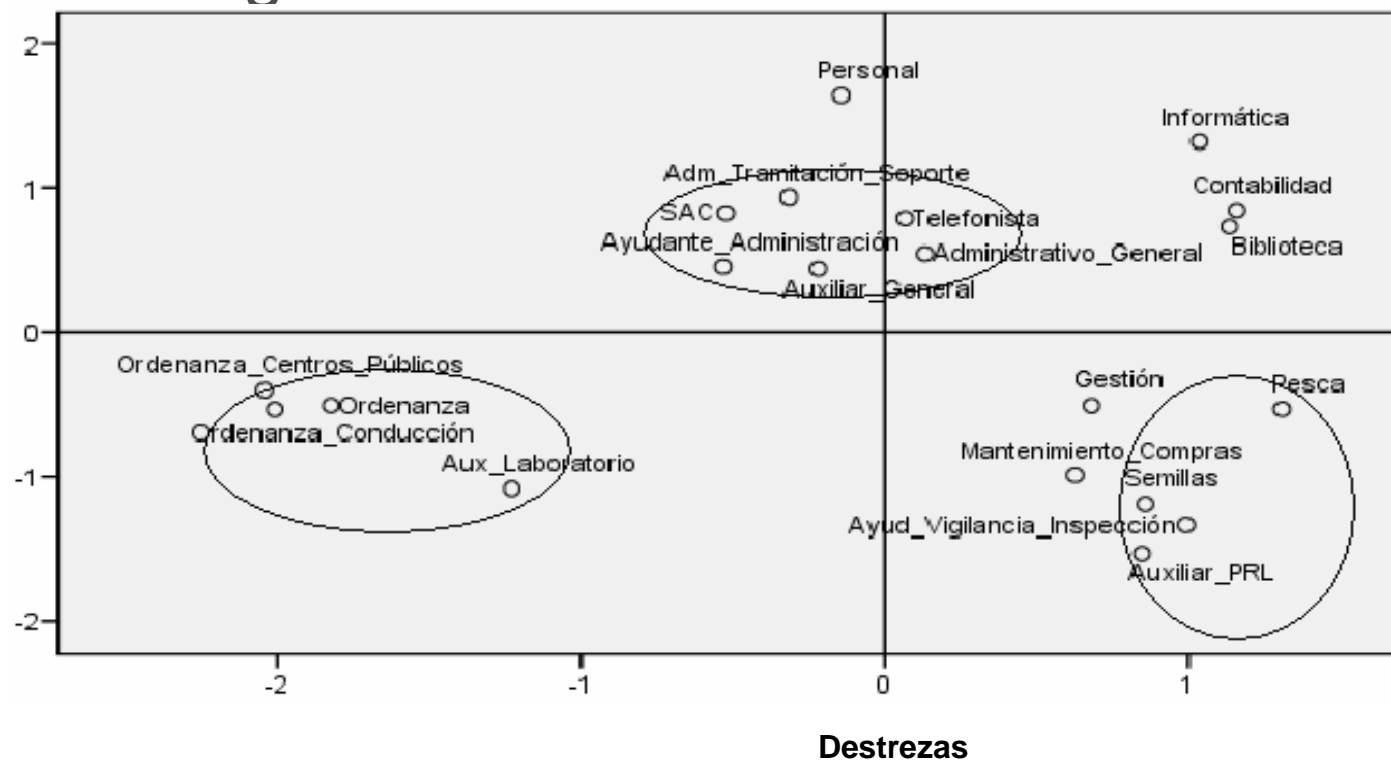
Metodología

- Para ello, se ha utilizado el Escalamiento Multidimensional (EM) como técnica estadística que nos permite representar en un gráfico de dos dimensiones la ubicación de cada puesto con respecto a los demás.
- Esta representación nos permite visualizar las distancias que existen entre los puestos, de tal forma, que podamos determinar en qué aspectos se diferencian los puestos y así poder diseñar las rutas de carrera para cada uno de ellos



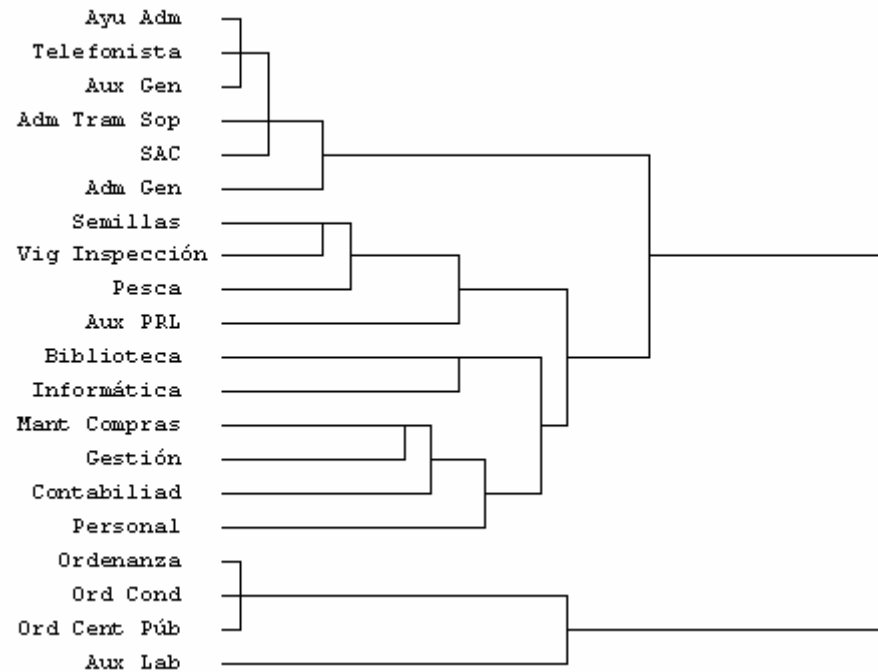
Resultados

- Tras la aplicación del EM los resultados son los siguientes:



Resultados

- El análisis cluster corrobora los resultados anteriores



Conclusiones

- Las AAFF que sugieren los análisis empíricos serían las siguientes:

Área Administrativa Subordinada:

Ordenanza 530010
Ordenanza Conductor 530020
Ordenanza Centros 530030
Auxiliar Laboratorio 520170

Área Administrativa Auxiliar:

Secretaria Alto Cargo 520010
Auxiliar Administrativo 520020
Ayudante Administración 520030
Administrativo General 520040
Administrativo Tramitación y Soporte 520180
Telefonista 520200

Área de Inspección y Prevención Administrativa:

Inspector Semillas 520050
Auxiliar Prevención Riesgos Laborales 520120
Ayudante Vigilancia e Inspección 520160
Inspector Pesca 520190

Área Gestión Administrativa General:

Administrativo Contabilidad 520060
Administrativo Biblioteca 520070
Administrativo Personal 52008
Administrativo Informático 520090
Administrativo Mantenimiento y Compras 520110
Administrativo Gestión 520140

Conclusiones

- Existe base empírica para la configuración de AAFF existente en la AGPV en lo que se refiere a los puestos pertenecientes a los grupos de titulación C/D/E

Conclusiones

- Las AAFB mejoran la eficacia y eficiencia de la organización:
 - Optimización de la formación. Mayor aprovechamiento de la formación a causa de una mayor transferencia – reducción de itinerarios de carrera largos
 - Optimización de la experiencia laboral previa
 - Optimización del ajuste persona-puesto
 - Mejora de la eficacia y eficiencia del servicio público
- El aporte de información que realiza la organización sobre los itinerarios de carrera, maximiza el éxito en la toma de decisiones por parte de los trabajadores
(Kosek, Roberts, Fisher y Demarr, 1998)

Conclusiones

- Las AAFF favorecen la rotación



- Mayor probabilidad de éxito en la carrera debido a una mayor variedad de experiencias que dotan de mayores conocimientos y destrezas (Guthrie y Olian, 1991)

Investigaciones Futuras

- Los rasgos de personalidad (Big-Five) influyen en el tipo de puesto (RIASEC) por el que gravitarán los trabajadores (Judge, Higgins, Thoresen y Barrick, 1999)



Investigaciones Futuras

- Los rasgos de personalidad predicen el éxito de carrera

Seibert y Kramer (2001)