

COMPLEMENTO ESPECIFICO

Elaborado por el Servicio de Planificación y Evaluación de Puestos de Trabajo

Edc.1. 30/10/2017



INTRODUCCIÓN

El complemento específico de los puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía se determina en la Relación de Puestos de Trabajo, conforme al artículo 46.3.b) de la Ley 6/1985, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

Con posterioridad, el Decreto 118/1991, de 11 de junio, por el que se establecen medidas de revisión de la asignación del complemento de destino y complemento específico en el ámbito de la relación de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía tenía como finalidad adoptar determinadas medidas de revisión de los aspectos de clasificación por nivel de ciertos puestos y de calificación por factores del complemento específico de la generalidad de los puestos, establece unos “tipos” por grupo o grupos de adscripción y nivel de complemento de destino y unas determinadas clases de complemento específico según los factores que se retribuyen, iniciándose un proceso de avance hacia la catalogación de puestos de trabajo. Posteriormente, se han producido varios Acuerdos Administración-Sindicatos que han supuesto la aprobación de distintos Decretos del Consejo de Gobierno de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía que han afectado al complemento específico de los puestos de trabajo de personal funcionario.

Hasta la actualidad la forma de determinación de este complemento en la creación de los nuevos puestos de trabajo se ha realizado conforme a la Instrucción 2/99 de la Secretaría General para la Administración Pública que recoge toda la documentación necesaria para la tramitación de las propuestas de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, y donde la creación de los puestos de trabajo se realiza mediante su adscripción a un determinado puesto tipo entre los vigentes del catálogo de puestos tipos previstos en el SIRHUS, que incluye características análogas, definidas y valoradas previamente, lo permite una gestión eficaz y racional de los miles de puestos de trabajo existentes en la Relación de Puestos de Trabajo.

Con el presente documento se pretende abordar que criterios y procedimientos pudieran considerarse adecuados para el establecimiento de método de medición que determine el importe del complemento específico conforme al marco jurídico y económico actualmente vigente.

1- En primer lugar debe abordarse el estudio de que puestos por grupo, nivel y factores existen en la actualidad, de forma que se establezca cual pudiera ser el catalogo existente actualmente en Sirhus de puestos de trabajo en cuanto a su determinación del complemento específico. Esta clasificación se puede aprovechar para asignar una horquilla de puntuación.

Así por ejemplo en puesto de PC de nivel 24 XXXX.

CE EXISTENTES DEL CATALOGO DE PUESTO TIPO
11.414,40
11.706,24
11.726,16
11.998,56
12.311,04



Asimismo, hay que abordar dentro de los grupos de clasificación el sistema por el que se establezca que apartados de entre los que forman el CE (las denominadas cruces) da lugar a la asignación de un determinado específico, para lo cual se ha generado la información para proceder posteriormente a su análisis.

2- En segundo lugar, hay que establecer el cuestionario cuya cumplimentación deben abordar los centros directivos para extraer la información que determine el grado con el que los puestos que quieren crear deben ser retribuidos en los apartados de los que se compone el CE, estableciéndose una batería de preguntas a modo cuestionario sobre los siguientes apartados:

a. Dificultad técnica, (en este apartado se abordarán en el cuestionario preguntas relativas a la competencia técnica, interacción humana, libertad de actuación, impacto de errores, marco de referencia)

b. Responsabilidad (en este apartado se abordarán en el cuestionario preguntas relativas a la competencia gerencia o directiva, impacto de errores, exigencia de los problemas)

c. dedicación, (si es o no necesario las 110 horas en cómputo anual)

d. incompatibilidad y (si el desempeño de un segundo puesto de trabajo entra o no en colisión con el interes público)

e. peligrosidad o penosidad. (si el desempeño del puesto de trabajo se realiza en condiciones normales o de peligrosidad o penosidad)

Se adjunta Anexo con cuestionario a cumplimentar.

3- Para la ágil gestión de la definición de los puestos debería elaborarse un esquema con el que de la puntuación obtenida se asignara un determinado específico de los previstos dentro del catálogo, esta asignación es la que corresponde concretar, dando lugar a un sistema en el que se visualice la asignación del complemento y a la vez determine con un sistema ágil y fácil.

Así, por ejemplo, si para los puestos de nivel PC 24 XXXX se han fijado como complementos específicos los actualmente existentes del catálogo, se asigna una determinada puntuación a cada uno con lo que se establecen el específico que le corresponde al nuevo puesto, por ejemplo:

CE EXISTENTES DEL CATALOGO DE PUESTO TIPO	PUNTUACION COMPRENDIDA INCLUSIVE
11.414,40	Hasta 25
11.706,24	26-35
11.726,16	36-40
11.998,56	41-45
12.189,12	46-51
12.311,04	52



La solicitud, con la memoria justificativa y económica, y descripción normalizada de las fichas del puesto, incluiría también una memoria con el resultado de la evaluación para la asignación del específico entre los existentes en el catálogo, lo que se presentaría por la Consejería solicitante para su estudio y consideración por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. Con todo ello, a través de los formularios, de los que dependiendo de la respuesta (cerradas) que se den por el centro directivo, determina la intensidad del CE que le corresponderían al puesto, y consecuentemente la valoración económica de CE. El grupo de trabajo que se constituya debe fijar los estándares de preguntas y respuestas que determinen los factores de dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, de los que el Anexo al presente documento puede constituir el punto de partida para su inicio.



ANEXO

Factores de Valoración

Descripción de Factores y Grados

Competencia Técnica

Este apartado es para describir los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para el desempeño del puesto. Se deriva de la amplitud y profundidad de los conocimientos requeridos.

Amplitud y Profundidad del conocimiento requerido:	Grado
Para llevar a cabo el trabajo encomendado se requiere unos conocimientos incipientes o teóricos, los cuales permiten reconocer, interpretar y/o utilizar terminologías y conceptos elementales de las metodologías de trabajo o de las herramientas a utilizar.	0
Para el desarrollo de los trabajos asignados (mayoritariamente rutinarios y sujetos a instrucciones) son necesarios unos conocimientos concretos y/o algún aprendizaje práctico.	1
La realización de las actividades encomendadas exige disponer de unos conocimientos reglados y de contar con cierta experiencia aplicable a las mismas.	2
El trabajo técnico a realizar comprende el desarrollo de un ámbito especializado, por lo que se requiere un conocimiento teórico y práctico, adquirido a través de formación reglada, y una experiencia referida al objeto del trabajo.	3
El conocimiento teórico y práctico, adquirido a través de una formación reglada y de experiencia, capacita para desarrollar el trabajo técnico asignado así como la supervisión del trabajo realizados por otros puestos.	4
El puesto de trabajo exige unos conocimientos referidos a una especialidad funcional, que implica la comprensión de sus sistemas metodológicos y su aplicación, para desarrollar, con suficiencia desde el punto de vista técnico, su trabajo y controlar el de sus colaboradores.	5
Se exige unos conocimientos de un ámbito funcional que implica la comprensión de sus sistemas y principios unida a una amplia experiencia, para llevar a cabo la gestión operativa asignada.	6
El puesto exige unos elevados conocimientos, adquiridos a través de formación de alto nivel y de una consolidada experiencia, para el desarrollo de las funciones encomendadas y para la toma de decisiones que afectan a un área amplia de trabajo.	7
El puesto exige una elevada profundidad, visión y especialización, propia de un profesional con amplia experiencia, que le capacita no sólo para trabajar operativamente sino para definir cómo se abordan o procedimentan las actividades o problemas de elevada complejidad en una materia.	8



Competencia Gerencial o Directiva

Este apartado considera la competencia requerida por el volumen de la gestión. Puede ser operativa o conceptual. Tiene como dimensiones: La amplitud y magnitud de las funciones a integrar, y la heterogeneidad de las mismas.

Funciones a integrar:	Grado
El trabajo a desempeñar conlleva la ejecución de actividades muy específicas en cuanto al objetivo y al contenido.	0
Las funciones emanadas de este puesto exigen programar y organizar el trabajo propio, asumiendo las responsabilidades de un proceso muy concreto.	1
Las funciones a desempeñar conllevan la ejecución y/o supervisión de un proceso específico en cuanto al objetivo a lograr y al contenido a desarrollar.	2
Las funciones asignadas conllevan la ejecución y/o supervisión de un proceso amplio en cuanto a gestión de recursos. Para ello es necesario contar con un conocimiento de los procesos relacionados.	3
Este puesto debe coordinar, planificar y organizar la obtención de un objetivo único a través de un conjunto de objetivos parciales distintos, pero fuertemente relacionados entre sí.	4
Las funciones encomendadas determinan que el puesto debe dirigir, planificar y organizar la obtención de un conjunto amplio de objetivos, poco relacionados entre sí o heterogéneos, dirigidos a la consecución de un objetivo general	5



Competencia en Interacción Humana

Este apartado considera la Competencia requerida para lograr resultados a través de otros. Es función de la dependencia de otros puestos en la consecución de los resultados (necesidad de motivar e influenciar), y de la importancia relativa para el puesto de dichos resultados.

Interacción Humana:	Grado
Las relaciones a mantener desde e puesto de trabajo se limitan a la propia actividad a desarrollar, conllevando, por tanto, la recepción de instrucciones y el intercambio de información.	0
Las relaciones emanadas del puesto de trabajo tiene como objetivo apoyar y facilitar el trabajo con otras personas a través de aportar su esfuerzo en la consecución de los objetivos establecidos.	1
Desde el puesto de trabajo se colabora, a través de contactos habituales, con equipos limitados de personas, aportando su experiencia, para facilitar la consecución de objetivos comunes.	2
Se coopera con otros puestos tanto en su sección, servicio, etc. sugiriendo pautas de trabajo, unificando posturas, coordinando esfuerzos e ideas y aportando enfoques para la solución de problemas y conflictos.	3
Para el desarrollo de las funciones asignadas se debe trabajar frecuentemente con grupos externos y/o internos de cierta relevancia, solucionando conflictos propios del trabajo habitual a través de una visión concreta y centrada de los problemas.	4
El puesto exige liderar equipos de trabajo, marcando pautas de trabajo en común y criterios de solución de problemas, aceptando puntos de vista ajenos y comprendiendo los objetivos y deseos de las personas que conforman el equipo.	5
El puesto de trabajo demanda la habilidad de negociar y consensuar a través de la detección y la averiguación las expectativas de la otra parte. Se requiere conocer y aplicar las distintas posturas de negociación y el empleo de argumentos persuasivos con el objeto de obtener acuerdos y compromisos de la otra parte.	6
El puesto de trabajo requiere negociar, resolver conflictos, modificar actitudes y responder a un amplio rango de demandas interpersonales, manteniendo, para ello, contactos y relaciones importantes dentro de la propia organización.	7



Libertad para Actuar

Este apartado analiza el Nivel de autonomía de decisión y acción, concedido a un puesto para el logro de sus resultados. Viene determinado por el grado y naturaleza de la revisión o dirección que recibe en su actuación

Nivel de autonomía de decisión y acción:	Grado
El puesto de trabajo recibe y cumple instrucciones exactas sobre como llevar el trabajo.	0
El puesto de trabajo está sujeto a rutinas de trabajo establecidas, recibiendo una supervisión directa sobre el desarrollo de cada una de las actividades a realizar.	1
El puesto de trabajo está sujeto a instrucciones pero permite la aportación de sugerencias sobre como llevar a cabo las funciones encomendadas.	2
El trabajo a realizar desde el puesto de trabajo presenta procedimientos estandarizados para su realización. La supervisión que se recibe se centra en los avances del trabajo y en los resultados alcanzados.	3
Las actividades que se llevan a cabo están sujetas a los planes y programas establecidos pero existe autonomía para decidir cómo desarrollarlas. Se debe reportar las decisiones tomadas a la persona que ejercen como la supervisión del trabajo.	4
Las actividades encomendadas están sujetas parcialmente a los planes y programas establecidos, siendo responsabilidad de este puesto la consecución de objetivos parciales en su unidad organizativa. La supervisión se limita a una revisión de los resultados obtenidos.	5
El puesto de trabajo se encuentra sujetos a orientaciones generales debiendo crear los estándares, normas y procedimientos que faciliten alcanzar los objetivos previstos.	6
El puesto de trabajo se encuentra sujeto a procedimientos amplios. Se les indica los objetivos que deben conseguir con unas orientaciones generales, debiendo, las personas que ocupan este puesto, determinar el modo de obtenerlos.	7
El puesto de trabajo está sujetos de forma amplia a competencias generales y a una dirección genérica para el logro de metas. Deben establecer objetivos que afectan a un número considerables de puestos definidos en la Organización	8
El puesto de trabajo está sujeto a una guía general por parte de la Alta Dirección. Se establecen desde el mismo las Políticas y Objetivos generales de la Organización.	9



Impacto de los Errores

Este apartado mide las consecuencias del error humano involuntario y las posibilidades de la Organización de detectarlo y subsanarlo sin excesivo coste adicional

Consecuencia del error:	Grado
Sólo en tareas parciales y breves con repercusión leve en plazos o formas, fácilmente subsanable.	0
Sólo en tareas parciales y breves con repercusión leve en plazos o formas, subsanable, pero implicando un gasto o un uso de recursos para su subsanación.	1
En tareas encadenadas con otra actividad, con retrasos y descoordinaciones con repercusión apreciable en plazos, recursos y resultados, subsanables pero con afectación temporal de la actividad.	2
En tareas encadenadas con otra actividad, con retrasos y descoordinaciones con repercusión apreciable en plazos, recursos y resultados, subsanables pero con afectación ante terceros.	3
En tareas que pueden provocar paros o pérdidas de oportunidad en alguna actividad con repercusión destacable en plazos y resultados, subsanable pero con afectación considerable ante terceros.	4
En tareas que pueden provocar paros o pérdidas de oportunidad en algún Servicio con repercusión destacable en plazos y resultados, subsanable pero con grave afectación ante terceros.	5
Paros de actividades con problemas puntuales y localizados con grave repercusión, de alcance elevado, difícilmente subsanable ante terceros.	6



Marco de Referencia

Este apartado mide la autonomía del pensamiento para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten. Depende del plano en el que se desenvuelve (operativo, táctico o estratégico)

Marco de referencia:	Grado
El trabajo a realizar es muy concreto y simple, habiéndose previsto todas las posibles contingencias en forma de instrucciones detalladas.	0
Se efectúa el trabajo en base a unas instrucciones estandarizadas, manteniéndose, por la persona que lleva a cabo la supervisión del trabajo, una estrecha revisión referida al avance del trabajo.	1
El puesto de trabajo cuenta con instrucciones semi-detalladas para llevar a cabo los trabajos asignados. Cuando la situación se sale de lo normal debe acudir a la persona que asume la supervisión para dar una solución a la misma.	2
Para desarrollar el trabajo se cuenta con procedimientos estandarizados con los que poder solucionar los distintos problemas que se planteen. La supervisión se limita al avance del trabajo.	3
El puesto de trabajo cuenta con un marco de referencia configurado por normas diversas, pero es la persona titular del puesto la que debe determinar y elegir la solución adecuada a cada situación en base al tipo de problemas y a los medios que puede utilizar.	4
Para desarrollar el trabajo se dispone de normas complejas que requieren un conocimiento técnico para su interpretación con el objeto de dar soluciones a los problemas que se planteen. Su superior jerárquico efectúa un control sobre el resultado del trabajo.	5
El Puesto de trabajo tiene un marco de referencia configurado por procedimientos complejos y poco definidos para llevar a cabo la solución de los problemas. Dichos procedimientos ejercen una fuerte influencia pero no proporcionan todas las respuestas.	6
El Puesto de trabajo tiene un marco de referencia medianamente definido al tener establecidas las áreas de problemas que deben resolver pero no la táctica o la solución a seguir. Para ello deben establecer los procedimientos operativos a los puestos de sus colaboradores. Necesita tener una comprensión general de la función o área de la organización en la que están inmersos.	7
El puesto de trabajo presenta un marco de referencia poco definido al tener que acometer áreas muy amplias de problemas a solucionar, Debe establecer necesidades, fijar prioridades y formular objetivos más concretos y definidos a los puestos ocupados por sus colaboradores.	8
El puesto de trabajo presenta un marco de referencia indefinido, desarrollando políticas y estrategias dentro del propósito general de la Organización.	9



Exigencia de los Problemas

Este apartado analiza la intensidad, esfuerzo y creatividad del pensamiento necesario para encontrar soluciones a los problemas que se presenten en el puesto. Depende del grado de definición de los problemas y de la amplitud de las variables de los mismos.

Nivel de los Problemas:	Grado
Los problemas que se plantean a este puesto requieren siempre la misma respuesta.	0
Los problemas que se plantean a este puesto requieren la elección de la respuesta adecuada, entre un número limitado de opciones.	1
Los problemas que se plantean a este puesto son complejos y conllevan la necesidad de manejar un número ilimitado de opciones.	2
Los problemas que se plantean a este puesto son muy complejos y de gran variedad y requieren amplios conocimientos para solucionarlos. Exige criterios propios ya que se debe elegir la aplicación más adecuada, extrapolando soluciones previas.	3
Se cuenta con pocas evidencias para fundamentar las soluciones tomadas ante los problemas planteados. Para solucionar los problemas se requiere desarrollar un pensamiento analítico, evaluativo y/o constructivo.	4
Los problemas que se plantean a estos puestos están poco definidos y requieren un alto grado de creatividad. Por ello es necesario ver más allá de soluciones previas.	5



Incompatibilidad

Este apartado contempla la existencia o no de la circunstancia

Incompatibilidad:	Grado
El desempeño de un segundo puesto por el funcionario NO entra en posible colisión con el interés público.	0
El desempeño de un segundo puesto por el funcionario ENTRA en posible colisión con el interés público.	1

Dedicación

Este apartado contempla la existencia o no de la circunstancia

Dedicación:	Grado
El desempeño del puesto de trabajo exige como máximo la jornada ordinaria.	0
El desempeño del puesto de trabajo exige prolongar la jornada ordinaria, en 110 horas en cómputo anual.	1

Condiciones de Trabajo

Este apartado mide la PELIGROSIDAD/PENOSIDAD RESIDUALES. La Peligrosidad/Penosidad Residual (PPR), es aquella que subsiste en un puesto de trabajo una vez que se ha elaborado el Plan de Evaluación de Riesgos del centro de trabajo donde está ubicado el puesto, y aplicado las medidas correctoras oportunas para erradicar el riesgo o minimizarlo hasta el nivel permitido. Si a pesar de las medidas implementadas, subsiste la Peligrosidad/Penosidad Residual (PPR) debe indicarse en la siguiente tabla:

Condiciones de Trabajo:	Grado
Condiciones de trabajo normales	0
Subsiste la Peligrosidad/Penosidad Residual.	1

