



INFORME DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL MÉTODO DE VALORACIÓN UTILIZADO	3
FACTORES DE VALORACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1.- EXPERIENCIA-CONOCIMIENTOS	¡Error! Marcador no definido.
2.- INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA	¡Error! Marcador no definido.
3.- AUTONOMÍA	¡Error! Marcador no definido.
4.- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO	¡Error! Marcador no definido.
5.- RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO DE OTROS	¡Error! Marcador no definido.
6.- RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES	¡Error! Marcador no definido.
7.- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO	¡Error! Marcador no definido.
8.- PENOSIDAD HORARIA	¡Error! Marcador no definido.
9.- DISPONIBILIDAD	¡Error! Marcador no definido.
10.- DEDICACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
VALORACIÓN EN PUNTOS DEL PUESTO DE TRABAJO	10
INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO DE LA VALORACIÓN EN RETRIBUCIONES	12
PROPUESTA DE FÓRMULA DE CONVERSIÓN	13



INTRODUCCIÓN

El Informe Técnico de Valoración describe el método de valoración que ha sido aprobado y utilizado por el Cabildo de Fuerteventura para todos los puestos de esta Institución.

Para su elaboración se ha seguido el método cuantitativo de puntuación por factores. La metodología de valoración utilizada es de vigente aplicación en el ámbito público y es específica y propiedad de la empresa.

La valoración de este puesto de trabajo se ha basado exclusivamente en la información de disponible en el Servicio de Recursos Humanos y la información recopilada en el Servicio sobre las características del puesto.



1. DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL MÉTODO DE VALORACIÓN UTILIZADO

El método de valoración de puestos de trabajo utilizado para la elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo forma parte del conjunto de métodos basados en el análisis del valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores.

Cada factor se define, es decir, se explicitan las características que se pretende apreciar y valorar de cada puesto, así como una escala de puntuación en relación a los diferentes grados que permiten diferenciar la importancia relativa de cada puesto en relación a los demás.

Para la asignación de los grados es necesario tener en cuenta:

- La Monografía del Puesto de Trabajo.**
- El factor y su definición.**
- La ubicación relativa a cada puesto en relación al resto, de forma que la distribución de los puestos en los grados de la escala sea un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento.**
- Asimismo se deberá tener en cuenta la globalidad del resultado, no solo la posición relativa de cada puesto en cada factor, sino también en el resultado final, en el contexto de la Institución.**

El método de valoración utilizado incluye todos los elementos que afectan de una manera o de otra al puesto de trabajo, de manera regular y habitual. Tal como se describe a continuación, la metodología utilizada tiene en cuenta los elementos más sustantivos del puesto de trabajo como por ejemplo, los requerimientos específicos del puesto, la complejidad de las funciones, el nivel de responsabilidad, la periodicidad de las actividades, etc. que sirven para valorar entre otros atributos, la especial dificultad técnica, la dedicación, la responsabilidad, la peligrosidad y penosidad del puesto de trabajo, tal y como prevén las leyes vigentes de función pública.



2. FACTORES DE VALORACIÓN

Los factores, en síntesis, tenidos en cuenta para la valoración de los puestos de trabajo existentes en el Cabildo Insular de Fuerteventura, de acuerdo con el Manual de Valoración utilizado, han sido los que a continuación se detallan.

1.- EXPERIENCIA-CONOCIMIENTOS

Para alcanzar el nivel adecuado exigible en el desarrollo de las tareas de un puesto, en la mayoría de los casos, además de los conocimientos y titulaciones imprescindibles para el acceso al mismo, es habitual que el titular del puesto deba adquirir, para el desarrollo de las tareas del puesto una serie de conocimientos específicos suplementarios, algunos técnicos y otros de otra índole.

Estos conocimientos suplementarios en algunos casos se adquieren mediante un aprendizaje que abarca no solo los conocimientos técnicos imprescindibles para el desarrollo de las tareas del puesto, sino también la terminología, el contexto en que se sitúa el puesto, así como, en el aprendizaje de las habilidades profesionales técnicas o gestoras concretas del puesto.

Este factor valora el tiempo necesario y el nivel de dificultad que hay que superar para adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para el correcto desempeño del puesto en el nivel exigible y conocer las relaciones y los aspectos singulares del mismo dentro de la Institución para desarrollarlo satisfactoriamente.



2.- INCERTIDUMBRE Y DIFICULTAD TÉCNICA

Mide el nivel de esfuerzo mental que hay que realizar en la ejecución de un puesto de trabajo.

La incertidumbre valora el grado de dificultad y de predictibilidad de la solución de los problemas e incógnitas que el ocupante del puesto debe resolver.

La incertidumbre a la decisión o incertidumbre obedece a diversas variables:

- ❖ La presencia mayor o menor de reglas, normas o procedimientos estandarizados para la realización de las tareas que supone el puesto de trabajo. En este sentido, cuanto menos regladas estén las tareas a realizar y más necesario sea el manejo en cada caso por el titular del puesto de criterios técnicos, organizativos o sociales para la elección o decisión que se trate, mayor será la incertidumbre
- ❖ El grado de variabilidad de las soluciones a las incógnitas que el puesto de trabajo debe resolver. Cuantas más soluciones posibles, cuanto menor sea la estructura de las soluciones, más incertidumbre.
- ❖ El grado de control sobre las soluciones. Cuando, partiendo del nivel de competencia exigible para el puesto, más débil, desestructurada y compleja sea la relación entre el desempeño del puesto y su resultado.

La Dificultad Técnica tiene en cuenta los aspectos relacionados con la complejidad de la tarea, teniendo en cuenta para ello la tipología de funciones realizadas, la magnitud y trascendencia de las decisiones emanadas en ejecución del desempeño del puestos de trabajo, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.



3.- AUTONOMÍA

Hay tareas que por su sencillez, por estar perfectamente definidas, o por la presencia permanente de un mando que dice lo que hay que hacer, sólo exigen que la persona que las realiza siga un camino marcado.

Por el contrario, hay puestos de trabajo en los que por la forma en la que están definidos se exige un mayor grado de autonomía para trazar el camino a seguir.

Este factor valora la amplitud del ciclo temporal del encargo y supervisión del trabajo por parte del superior jerárquico en condiciones medias de competencia directiva del puesto superior y de productividad del puesto subordinado. Dicho de otra forma, se va a valorar más un puesto cuanto más largo sea el tiempo que transcurra entre el encargo de una tarea por parte del superior y su supervisión.

Se valora el grado de exigencia en la capacitación personal para la autoplanificación, autoorganización y autocontrol de las tareas encomendadas al puesto de trabajo.

4.- RESPONSABILIDAD POR TRABAJO PROPIO

En este factor se valora la gravedad, impacto e imputabilidad de las consecuencias de las realizaciones del puesto de trabajo según su desempeño alcance un mayor o menor nivel de excelencia, a partir de la excelencia mínima exigible al puesto.

Se valoran tres elementos sucesivos.

- ❖ **La gravedad:** el nivel de repercusión económica, temporal, organizativa, institucional o social que la actividad del puesto puede tener en la marcha o resultados de la unidad o institución
- ❖ **El impacto:** la mayor o menor inmediata relación de causa-efecto entre las tareas realizadas o las decisiones tomadas y la constatación de las consecuencias.
- ❖ **La imputabilidad:** la mayor o menor probabilidad de que sea precisamente al ocupante de ese puesto a quien le sean achacadas estas consecuencias.

En resumen, en este factor se valora el nivel de repercusión global (económica operativa, de imagen, etc.), que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la Institución.

5.- RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO DE OTROS

Este factor lo que aprecia es la gravedad, impacto e imputabilidad que para el titular del puesto suponen las consecuencias de las realizaciones de los puestos de trabajo que dependen jerárquicamente de él.

Este factor aprecia la responsabilidad del titular del puesto en la consecución de los resultados de su unidad mediante la organización y dirección del trabajo de las personas que jerárquicamente dependen de él.

El factor aprecia la gravedad del impacto de las realizaciones de la unidad y la imputabilidad de las mismas al titular de la unidad.



A mayor número de subordinados mayor gravedad en el impacto y en las consecuencias de la actividad

6.- RESPONSABILIDAD POR LAS RELACIONES

Este factor aprecia las relaciones que el titular del puesto necesita mantener o establecer con personas del interior o exterior de la Organización por exigencias de la función del puesto.

No se considera las relaciones que, por motivo de trabajo, se establecen dentro de la línea jerárquica con superiores, subordinados y compañeros.

Se valora en atención a la necesidad e importancia de:

- ❖ Crear una buenas relaciones
- ❖ Establecer contactos favorables para la unidad de acción, para la coordinación de los esfuerzos y para la cooperación en general.
- ❖ Satisfacer las demandas informativas del usuario/ciudadano.

En este factor también tendremos en cuenta las relaciones, ya que adquieren una mayor importancia cuando de ellas depende significativamente la buena realización de la tarea o función:

- ❖ Porque en las relaciones con el otro debe emplearse un grado mayor o menor de persuasión y negociación;
- ❖ Porque interesa conseguir que las relaciones sean estables y positivas;
- ❖ Porque se ha de dirigir y coordinar a otras personas.

En la complejidad de las relaciones inciden también:

- ❖ Su nivel de profundidad.
- ❖ Su necesidad de estabilidad en el tiempo.
- ❖ La complejidad y conflictividad de su contenido.

Por otro lado, este factor recoge también la intensidad de las relaciones con el ciudadano, por lo que destacaremos aquellos puestos que realizan habituales tareas de información y atención al público en un porcentaje elevado de tiempo de su jornada.



7.- CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO

El ambiente se refiere a las condiciones ambientales físicas: aire, temperatura, sonoridad, luminosidad, etc.

Se valoran las dificultades físicas del trabajo y de su entorno, tanto aquellas que afectan de modo permanente o habitual al trabajo como los riesgos de afección que sean actuales y con un índice de probabilidad significativo. No se tienen en cuenta, en cambio, las dificultades que se presenten de forma esporádica, ni los riesgos debidos a la comisión de errores no admisibles en el nivel de competencia profesional exigible para el puesto.

Se valoran, por ejemplo, el trabajo a la intemperie, los esfuerzos físicos, la penosidad o la peligrosidad. En un nivel más bajo, también se valoran condiciones como la ergonomía, los desplazamientos, la contaminación acústica, etc.

Estas condiciones si son malas, no sólo reclaman un mayor esfuerzo y una mayor fuerza de voluntad, sino que pueden convertirse en peligrosas para la salud corporal del trabajador. Éste puede sufrir lesiones graves o fatales, en caso de enfermedades profesionales o de accidente.

El no cumplimiento de la legalidad, en principio, no debiera de ser contemplado, puesto que supone situaciones que debieran ser eliminadas mediante acciones de mejora de la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento estricto de la legalidad.

Se incluye, sin embargo, porque las situaciones no siempre son las deseables, y porque pueden existir imponderables aún después de usar medidas correctoras y de protección personal.



No se considerará a efectos de valoración de este factor, si existe una compensación económica específica a tal efecto.

La consideración de este factor se realiza a pesar de suponer el cumplimiento de todas las medidas de protección del trabajador, partiendo de un cumplimiento adecuado de toda la normativa vigente sobre protección y seguridad en el trabajo.

8.- PENOSIDAD HORARIA

Este factor aprecia la incomodidad y molestia que representa el titular del puesto el tipo de horario en el que se desarrolla su trabajo como exigencia del mismo.

Se tiene en consideración siempre que no sea retribuido mediante otros complementos establecidos en acuerdos o pactos.

9.- DISPONIBILIDAD

(Aplicable, únicamente, en los casos en que este factor no se retribuya mediante un concepto específico).

El factor disponibilidad valora la posibilidad de que el trabajador desempeñe el puesto de trabajo fuera del horario habitual del puesto.

Además de la disponibilidad establecida de manera general para todo empleado público, que puede ser requerido para el trabajo por causas de fuerza mayor o emergencias, se consideran especiales situaciones de disponibilidad.



10.- DEDICACIÓN

(Aplicable, únicamente, en los casos en que este factor no se retribuya mediante un concepto específico, gratificaciones por la realización de servicios extraordinarios u horas extras según proceda).

Este factor valora la dedicación ocasional para el ejercicio de las funciones del puesto fuera de la jornada habitual del mismo.

Se valora aquí, el tiempo efectivo que se dedique fuera de la jornada habitual.

Si fuese habitual y regular se trataría de la jornada normal (aunque más larga: Jornada Ampliada) del puesto, por lo que, en ese caso, no se valoraría este factor.

Al ocupante del puesto puede serle exigido el cumplimiento de una jornada de hasta 40 horas en cómputo semanal. De producirse este supuesto el ocupante del puesto no recibirá retribución alguna en concepto de horas extraordinarias o gratificación por servicios extraordinarios.

3. VALORACIÓN EN PUNTOS DE LOS PUESTOS SIGUIENTES:

El resultado en puntos de la aplicación del método de valoración antes explicado se presenta en la siguiente tabla para los puestos que se detallan a continuación:

DENOMINACIÓN PUESTO TRABAJO	EXPERIENCIA CONOCIMIENTOS	TÉCNICA DIFICULTAD	INCERTIDUMBRE	AUTONOMÍA	RESPONSABILIDAD TRABAJO PROPIO	RESPONSABILIDAD TRABAJO OTROS	RELACIONES	RSPONSABILIDAD AMBIENTALES Y DE RIESGO	CONDICIONES HORARIAS	PENOSIDAD HORARIA	DISPONIBILIDAD	DEDICACIÓN	PUNTUACIÓN TOTAL
INTERVENTOR/A	110	105	105	100	90	80	10	20	40	40	40	700	
VICE-INTERVENTOR	95	95	90	95	85	80	10	20	40	40	40	650	
TÉCNICO SUPERIOR CONTABILIDAD	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	0	340	



TÉCNICO MEDIO DE CONTABILIDAD	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
JEFE DE SERVICIO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO	75	70	65	60	60	45	10	15	15	15	430
TÉCNICO SUPERIOR DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340
TÉCNICO MEDIO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
JEFE DE SERVICIO DE INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	80	70	65	60	70	55	10	20	25	20	475
JEFE DE GABINETE DE LA PRESIDENCIA	80	70	65	60	70	55	10	20	25	20	475
TÉCNICO PROTOCOLO	75	65	60	45	30	40	10	5	5	5	340
TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340
COORDINADOR DE LA RED DE CENTROS Y MUSEOS	50	30	30	30	10	0	65	0	0	0	215
TÉCNICO MEDIO DE ACCESIBILIDAD Y MOVILIDAD	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265



JEFE/A DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE BIENES	75	70	65	60	60	45	10	15	15	15	430
TÉCNICO SUPERIOR DEL ÓRGANO AMBIENTAL	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340
GERENTE DE LA RESERVA DE LA BIOSFERA	85	75	70	65	45	55	10	15	15	15	450
TÉCNICO DE LA RESERVA DE LA BIOSFERA	75	65	60	55	30	45	10	0	0	0	340
TÉCNICO FUERTEVENTURA FILM COMMISSION	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
TÉCNICO ESPECIALISTA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	65	50	50	45	10	35	10	0	0	0	265
TÉCNICO DE PROTOCOLO	75	65	60	50	30	40	10	0	5	5	340
ADMINISTRATIVO DE INSPECCIÓN	50	30	30	30	10	0	65	10	5	5	235

4. INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO DE LA VALORACIÓN EN RETRIBUCIONES

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) es un indicador numérico que sirve para establecer las diferencias relativas entre los diferentes puestos de trabajo respecto a una valoración conjunta y a la vez, distintiva de los diferentes factores de valoración. El valor en puntos de cada puesto de trabajo continuará fijo, mientras que el contenido y las circunstancias específicas del puesto no cambien y, consecuentemente, tampoco se cambie su valor.



En este sentido se recomienda que la Administración y los representantes de los empleados públicos establezcan las condiciones y los plazos de actualización de la valoración, para asegurar su periódica revisión.

La traducción del Valor en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) se realiza mediante la aplicación de la misma fórmula a todos los puestos de trabajo del personal, hecho que da lugar a la Retribución del Complemento Específico. En consecuencia, todos los puestos igualados en puntos tendrían la misma retribución como Complemento Específico.

La aplicación de la Valoración de Puestos de Trabajo supone la desaparición de todo complemento o plus de carácter regular o permanente que tuviesen asignados los puestos de trabajo hasta este momento, por haberse tenido en consideración en el momento de efectuar la valoración y haber sido integrados dentro del concepto retributivo resultante. De no producirse tal hecho desvirtuaría el resultado de la valoración y modificaría, al menos, la fórmula retributiva propuesta. Sólo se aplicarán, en caso necesario, otros conceptos para retribuir supuestos estrictamente ocasionales de los puestos o de carácter variable.

5. PROPUESTA DE FÓRMULA DE CONVERSIÓN DEL RESULTADO DE LA VALORACIÓN

Para facilitar la aplicación de la valoración entre los puestos de trabajo del personal, proponemos, de acuerdo con lo acordado en el seno de la Institución, una fórmula de conversión de los puntos en Retribución al Puesto de Trabajo.

La fórmula que proponemos se basa en la aplicación simultánea de los criterios siguientes:

- Definir una fórmula sencilla que haga fácilmente comprensible la conversión.
- Establecer una fórmula que minimice el número de puestos de trabajo con saldo retributivo negativo como resultado.
- Definir una fórmula que adecue el coste anual para la institución de la aplicación de la valoración con el presupuesto total previsto.

La propuesta de fórmula para la valoración de los puestos de trabajo, atendiendo al sistema retributivo vigente, en jornada completa, de acuerdo con la normativa de función pública, es la siguiente:

$$\text{C.E.} = \text{V.P.P.T} * 3,7 \text{ (P.P)}$$

en la que:

VPPT: Valor en Puntos del Puesto de Trabajo.

C.E.: Complemento Específico Mensual

P.P.: Precio Punto (3,7)



Valor del precio del punto aplicado el Real Decreto 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento del empleo, y el aumento retributivo de conformidad con las leyes de presupuesto de cada año asciende aproximadamente a 3,74.