

Manual de valoració de llocs de treball



Diputació
Barcelona

Manual de valoració de llocs de treball



**Diputació
Barcelona**

Estudi de l'Àrea de Presidència
Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local
Servei d'Assistència a l'Organització Municipal

© Diputació de Barcelona

Octubre, 2011

Producció: Direcció de Comunicació de la Diputació de Barcelona

Composició: Dsignum estudi gràfic

Dipòsit legal B.35998-2011

Índex

Presentació	6
Introducció	7
Els factors i subfactors	8
Dificultat tècnica	9
A. Coneixement	9
A.1 Coneixements tècnics	10
A.2 Coneixements complementaris	11
A.3 Coneixements per experiència laboral	12
B. Esforç intel·lectual	13
B.1 Complexitat tècnica	14
B.2 Guiatge/Grau d'iniciativa	15
B.3 Complexitat relacional	16
B.4 Complexitat orgànica	17
Responsabilitat	18
C. Responsabilitat jeràrquica	18
C.1 Volum de RH dirigits	19
C.2 Qualificació dels RH dirigits	20
C.3 Tipologia de comandament	21
C.4 Ventall de control	22
D. Responsabilitat especial	23
D.1 Responsabilitat funcional	24
D.2 Control i supervisió de serveis extremalitzats	25
D.3 Compromís de signatura en estudis o projectes tècnics	26
D.4 Exercici d'autoritat coactiva	27
D.5 Seguretat i salut de les persones	28
D.6 Transferència de coneixement	29
D.7 Tractament i custòdia d'informació confidencial	30
D.8 Maneig i custòdia de sumes en metàl·lic	31

Condicions de treball	32
E. Condicions psico-socials	32
E.1 Criticitat temporal	33
E.2 Criticitat emocional	34
E.3 Atenció canviant	35
E.4 Criticitat per errades	36
F. Condicions físiques	37
F.1 Esforç físic	38
F.2 Ambient de treball	39
F.3 Soroll i vibracions	40
F.4 Perillositat	41
Dedicació	42
G. Dedicació	42
G.1 Ampliació dedicació	43
G.2 Jornada partida	44
G.3 Canvi de torn	45
G.4 Dissabtes, diumenges i festius	46
G.5 Nocturnitat	47
G.6 Disponibilitat	48
G.7 Flexibilitat	49
Incompatibilitat	50
H. Incompatibilitat	50

Presentació

Al llarg del temps, l'actuació dels poders públics i les seves institucions sobre la societat, ha evolucionat al ritme dels canvis que ha experimentat la demanda d'aquella societat, així com al nou rol que assumeix la ciutadania en la participació política i social. Aquesta evolució s'ha fet més palpable en el món local per evidents raons de proximitat amb la ciutadania.

Això ha comportat, des de fa cert temps, algunes modificacions en els ajuntaments en diverses vessants: un augment del marc competencial dels ajuntaments per donar cabuda al tractament de les noves necessitats, un augment en la preocupació ciutadana per la qualitat en la prestació dels serveis públics així com una preocupació per la racionalització en l'ús dels recursos públics i per la incorporació del rendiment de comptes a la ciutadania.

Totes aquestes realitats han tingut i segueixen tenint un fort impacte en les organitzacions municipals, tant pel que fa a les estructures organitzatives com a la definició dels diversos llocs de treball que conformen aquestes estructures organitzatives municipals.

A aquesta necessitat dels ajuntaments, es va afegir la necessitat d'establir de manera el més objectiva possible quin és el valor afegit que cadascun dels llocs de treball municipals aporta per a l'assoliment de la missió i dels objectius que l'ajuntament estableixi, essent necessari per a poder determinar aquest valor afegit l'obtenció d'eines de valoració de llocs de treball capaces de perfilar de manera adequada aquest valor.

La Diputació de Barcelona com a ens local supramunicipal que és, sempre ha estat amatent a aportar als diversos ens locals de la província tots aquells recursos tècnics, econòmics i/o materials que aquests requereixen per tal de satisfer les diverses necessitats de la seva ciutadania en qualsevol dels seus àmbits d'actuació. Aprofundint en aquesta permanent voluntat, en el Pla de Mandat 2008 - 2011 es van incorporar, seguint la línia d'altres mandats d'aquesta mateixa corporació, objectius basats en aportar al món local eines que permetin l'assoliment de governs locals eficients, estructurats i eficaços afavorint alhora l'autonomia local. Així, des de l'àmbit d'assistència a l'organització municipal, s'aposta per la creació d'una eina mitjançant la qual cada ajuntament pugui determinar objectivament quin és el valor afegit que cada lloc de treball aporta per a la consecució dels objectius d'aquest ens; aquesta eina és el Manual de Valoració de Llocs de Treball Municipals el qual posa en valor el coneixement adquirit al llarg dels anys en la realització d'una munió de projectes de valoració de llocs de treball per part dels equips d'assistència en organització de la Diputació de Barcelona.

M. Mercedes Arranz de Gracia
Gerent de Serveis d'Assistència al Govern Local

Introducció

La valoració de llocs de treball permet definir amb precisió quin és el valor afegit relatiu que aporta cada lloc de treball per a la consecució dels objectius estratègics d'una organització concreta, obtenint com a resultat un llistat dels diversos llocs de treball ordenats en base a la importància que tenen per a l'assoliment d'aquells objectius, essent aquesta la base per a mesurar el pes relatiu dels salaris que aquests llocs obtinguin. Aquesta determinació es realitza atenent a determinades característiques o a factors de mesura d'aquestes característiques.

El document on es recullen les definicions dels factors de mesura a considerar i les seves escales és el que anomenem Manual de Valoració de Llocs de Treball.

Aquest Manual que presentem està expressament dissenyat per als ens locals i té en compte els requeriments actuals dels llocs de treball que els conformen. La voluntat d'elaboració d'aquesta eina s'ha basat en aportar als equips tècnics dels ajuntaments una eina imprescindible per a la correcta determinació del valor afegit dels llocs, conformant-se com a una eina fàcil d'entendre, fàcil d'usar i útil per a què qualsevol ajuntament pugui realitzar amb els seus propis mitjans una valoració de llocs de treball.

L'opció escollida per a la realització d'aquest manual és la d'un sistema quantitatiu o analític, que parteix de la descomposició del lloc de treball en factors i elements comuns que estan presents, en un o altre grau, en tots els llocs, determinant en cada cas la intensitat en què cada factor o element està present en el contingut funcional de cadascun.

Aquest nou manual ha estat sotmès a diferents proves en projectes reals de valoració de llocs de treball realitzats a diferents Ajuntaments de la província de Barcelona. També ha estat sotmès a revisió per part d'equips externs a la pròpia Diputació pel que fa a l'establiment de la seva bondat estadística (Universitat Politècnica de Catalunya) i ha comptat amb el vist-i-plau dels equips tècnics de les dues centrals sindicals majoritàries a la nostra província, UGT i CCOO.

Per tancar aquesta presentació tot seguit, i de manera molt esquemàtica, expliquem quins són els factors que estan incorporats en aquest Manual.

Dificultat tècnica: fa referència al coneixement requerit per a exercir les funcions pròpies d'un lloc, així com en l'esforç intel·lectual necessari per resoldre els problemes que es presenten en el lloc de treball.

Responsabilitat: factor vinculat a la naturalesa de les responsabilitats encomanades al lloc de treball, ja sigui pel comandament que ha d'exercir com per les diferents i especials tasques assignades a determinats llocs.

Condicions de treball: com a consideració de l'espai físic, la manera i les possibles conseqüències del desenvolupament d'algunes funcions, tant físiques com psico-socials.

Dedicació: en relació a la valoració de les diferents tipologies de jornada o distribució horària del treball.

Incompatibilitat: com la limitació en el desenvolupament d'activitats privades o públiques diferents a les realitzades en el treball principal per a determinats llocs de treball municipals.

Els factors i subfactors

DIFICULTAT TÈCNICA	RESPONSABILITAT	CONDICIONS DE TREBALL	DEDICACIÓ
A. Coneixement	C. Responsabilitat jeràrquica	E. Condicions psico-socials	G. Dedicació
A.1 Coneixements tècnics	C.1 Volum de RH dirigits	E.1 Criticitat temporal	G.1 Ampliació dedicació
A.2 Coneixements complementaris	C.2 Qualificació dels RH dirigits	E.2 Criticitat emocional	G.2 Jornada partida
A.3 Coneixements per experiència laboral	C.3 Tipologia de comandament	E.3 Atenció canviant	G.3 Canvi de torn
B. Esforç intel·lectual	C.4 Ventall de control	E.4 Criticitat per errades	G.4 Dissabtes, diumenges i festius
B.1 Complexita tècnica	D. Responsabilitat especial	F. Condicions físiques	G.5 Nocturnitat
B.2 Guiatge/Grau d'iniciativa	D.1 Responsabilitat funcional	F.1 Esforç físic	G.6 Disponibilitat
B.3 Complexitat relacional	D.2 Control i supervisió de serveis extremalitzats	F.2 Ambient de treball	G.7 Flexibilitat
B.4 Complexitat orgànica	D.3 Compromís de signatura en estudis o projectes tècnics	F.3 Soroll i vibracions	
	D.4 Exercici d'autoritat coactiva	F.4 Perillositat	
	D.5 Seguretat i salut de les persones		
	D.6 Transferència de coneixement		
	D.7 Tractament i custòdia d'informació confidencial		
	D.8 Maneig i custòdia de sumes en metàl·lic		
			INCOMPATIBILITAT
			H. Incompatibilitat