



SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS

POLICÍA FORAL DE NAVARRA

Este Estudio ha sido elaborado por AIN (Asociación de la Industria Navarra).



ÍNDICE DEL DOCUMENTO

1	INTRODUCCION	6
1.1.	OBJETIVO.....	6
1.2.	CONTENIDO DEL MANUAL	6
1.3.	VALIDACION DEL SISTEMA PROPUESTO.....	7
1.4.	APLICACIÓN GENERAL DEL SISTEMA DE VALORACIÓN	8
1.5.	AJUSTE GLOBAL INTERNO Y EXTERNO	8
1.6.	SISTEMA DE GOBERNANZA	9
2	MANUAL DE VALORACIÓN	14
	<i>CRITERIO I: RESPONSABILIDAD.....</i>	<i>14</i>
	<i>CRITERIO II: DEDICACIÓN</i>	<i>20</i>
	<i>CRITERIO III: PREPARACIÓN TÉCNICA.....</i>	<i>22</i>
	<i>CRITERIO IV: DIFICULTAD</i>	<i>25</i>
	ANEXO I: TABLA DE FACTORES DE VALORACIÓN. CUANTIFICACIÓN	32
	ANEXO II: HOJA DESCRIPCIÓN PUESTO.....	33
	ANEXO III: HOJA EXCEL DE SOPORTE	35

1

INTRODUCCION

ain

1 INTRODUCCION

La Dirección General de Interior de Gobierno de Navarra solicita a AIN, con fecha 11 diciembre de 2018, la elaboración de un Sistema de Valoración del Complemento del Puesto, para los diferentes Puestos del Cuerpo de Policía Foral de Navarra.

1.1. OBJETIVO

Con este nuevo Sistema de Valoración del Complemento del Puesto, se persigue un doble objetivo.

Por un lado, el actual Manual de valoración, vigente hasta la fecha, debe adaptarse a la Nueva Ley Foral 23/2018 de policías de Navarra aprobada el 19 de noviembre de 2018. El Sistema de Valoración que se desarrolle deberá contemplar las modificaciones establecidas en la Ley, en cuanto a la actualización de los Criterios con la incorporación de nuevas variables del puesto a valorar (Penosidad, Singular Preparación Física y Técnica, exigida, Especial Riesgo, etc.)

Por otro lado, siendo un Sistema que debe mantenerse vivo y actual, es interesante incorporar actualizaciones dirigidas a la mejora continua. Una vez que se ha tenido la experiencia de la aplicación completa del Sistema vigente, y se han podido valorar los resultados, se ha mejorado dicho Sistema, incorporando algunas modificaciones.

1.2. CONTENIDO DEL MANUAL

□ Criterios y Factores

Cada uno de los 4 Criterios contemplados para la Valoración del Complemento del Puesto, han sido concretados, a su vez, con diferentes Factores que los definen.

En esta definición de los Factores, se ha contemplado que deben ser útiles para valorar objetivamente a todos y cada uno de los puestos de Policía Foral, de todas las Áreas, Divisiones, Niveles, etc.

Cada Criterio ha sido ponderado intentando lograr la máxima objetividad y teniendo en cuenta el resto de los complementos específicos o de otro tipo que se aplican en las retribuciones.

(ANEXO I: TABLA DE FACTORES DE VALORACIÓN. CUANTIFICACIÓN)

□ Sistema de Puntuación, Escalas y Grados

Las **Escalas** aplicadas, utilizan, en general y salvo alguna excepción justificada, un total de 4 niveles de puntuación. De esta manera se posibilita una mejor discriminación entre los diferentes puestos, permitiendo establecer las diferencias necesarias en cada puesto, según responsabilidades, funciones y tareas.

El nivel obtenido en cada Factor permite establecer el **Grado**, que a su vez otorga la puntuación final. En los Factores que contemplan 2 variables correlacionadas para su valoración, los Grados se obtienen a partir del cruce de dichas variables, con una tabla de doble entrada, de la que se obtiene la puntuación final.

Se incluye una Hoja Excel (ANEXO III) que facilita la obtención automática de la Puntuación Final, a partir de la introducción de los Grados de cada Factor. Esta hoja contiene celdas bloqueadas por seguridad (se facilitará contraseña para el desbloqueo de estas en caso de ser necesario modificaciones posteriores).

1.3. VALIDACION DEL SISTEMA PROPUESTO

El Sistema de valoración que aparece en este documento, ha sido revisado internamente en Policía Foral y validado con una prueba de contraste aplicada a diferentes puestos representativos, para identificar las modificaciones precisas, y dando por definitivo este Manual de Valoración para el Complemento de Puesto de trabajo.

Esta Prueba permitió, por lo tanto:

1. Validar la selección y definición de los Factores de cada Criterio, en base a los requerimientos legales y a su aplicabilidad general, para cualquier puesto de todas las Áreas, Unidades, Niveles, etc.
2. Mejorar la descripción de los Factores, añadiendo los ejemplos prácticos necesarios para una óptima aplicación.
3. Validar la adecuación máxima del sistema de Escalas, Grados y Puntuaciones.
4. En cualquier caso, permitió hacer las modificaciones necesarias para lograr una óptima consecución de los objetivos.

Para esta Prueba Pretest de contraste ha sido necesario:

1. Seleccionar 12 Puestos representativos de la totalidad de Grupos existentes dentro de Policía Foral.
2. Ejecución de la Prueba Pretest:
 - Para la Prueba de Validación, se constituyó un Equipo de trabajo y/o Comité de Valoración, compuesto por Técnicos de AIN y miembros de Policía Foral, que han aportado el conocimiento detallado de los puestos, así como la práctica en Valoraciones de Puestos realizada en años anteriores.
 - Este equipo llevó a cabo varias reuniones de trabajo para de esta forma realizar el ejercicio de Valoración de los 12 Puestos seleccionados como representativos.
 - El Comité de Valoración planteó las modificaciones necesarias para el ajuste final del Sistema de valoración y estas han quedado reflejadas en el Manual definitivo.

Una vez listo el Manual de Valoración propiamente dicho (**Capítulo 2** de este documento) a continuación (en el apartado 1.4.) realizamos una descripción del proceso de “*Aplicación general del sistema de valoración*”.

1.4. APLICACIÓN GENERAL DEL SISTEMA DE VALORACIÓN

Una vez validado el Sistema de Valoración, se pusieron en marcha y se llevó a cabo la aplicación de las siguientes fases:

□ Descripción de los Puestos

El Sistema de Valoración se ha aplicado en base a la descripción de cada puesto recogida en su “*Hoja de Descripción de Puesto*” correspondiente. Para ello, previamente se fueron validando internamente, por aquellas personas asignadas en cada caso, dichas fichas descriptivas, participando el responsable inmediato de cada puesto analizado y los puestos de Dirección.

Cada una de estas Hojas de Descripción de Puesto contiene información sobre la misión, funciones y responsabilidades requeridas para cada uno de los puestos, de manera que han permitido aplicar y valorar los Criterios, factores y subfactores definidos en el Sistema.

□ Valoración de puestos

La aplicación del Sistema de valoración se ha realizado con criterios comunes y únicos. Por ello, ha sido importante que se haya valorado en base a información documentada (Hoja de Descripción de Puesto) y por un equipo único y estable (Comité de Valoración), con preparación previa para su aplicación.

El proceso de valoración, en su primera aplicación, es una tarea que exige dedicación y continuidad. Por ello, ha sido necesario realizar previamente una planificación del abordaje, clasificando los puestos por grupos o categorías, para mayor eficiencia en la asignación de puntuaciones, y menor necesidad de inversión de tiempo en ajustes posteriores.

No obstante, una vez aplicadas las valoraciones en todos los puestos, es recomendable finalizar con un ajuste horizontal/vertical, con el objetivo de lograr el necesario equilibrio y equidad interna entre los diferentes Empleos, Grupos, Áreas, etc.

1.5. AJUSTE GLOBAL INTERNO Y EXTERNO

El Complemento de Puesto, que se valora con este Sistema, se enmarca en una estructura retributiva global, que contempla otros Complementos y retribuciones. Es necesario, una

vez realizada la primera valoración de dicho complemento, analizar la coherencia resultante en las retribuciones globales finales.

Este tipo de análisis puede conducir en algún caso a ajustes en dicho Manual de Valoración, de manera que las bandas porcentuales resultantes de la valoración del complemento de puesto se ajusten respecto a otras retribuciones, dando como resultado la total coherencia y ajuste de la retribución global.

En paralelo, debe contemplarse el análisis de la equidad externa. Es decir, el estudio comparativo de la estructura de retribuciones propia, respecto a otras organizaciones con Misión, Funciones y Responsabilidades similares. En el caso de la Policía Foral de Navarra, a lo largo de 2019 se ha realizado un estudio comparativo que ha incluido otros cuerpos policiales del entorno, concretamente los cuerpos autonómicos de Cataluña y País Vasco.

Este trabajo fue realizado asimismo por AIN.

Finalmente, es necesario definir su posterior mantenimiento al tratarse de un sistema vivo y, por lo tanto, que cambia a lo largo del tiempo, aunque no de forma constante, lo que implica la definición de un sistema de gobernanza propio. En el apartado siguiente incluimos algunas pautas y recomendaciones.

1.6. SISTEMA DE GOBERNANZA

□ **Mantenimiento del sistema: propuesta de gobernanza en el futuro**

Para el correcto mantenimiento de un sistema de estas características es preciso considerar algunos aspectos, así, por ejemplo:

Desde Jefatura de Policía se determinará la unidad encargada de la “custodia y gestión” de toda la documentación técnica relativa a los procesos de Valoración de Puestos de Trabajo de Policía Foral, quien contará con el apoyo de un equipo técnico cualificado.

Las actividades propias bajo su responsabilidad serán las siguientes:

- Estudio y explotación de los datos relativos a la gestión de puestos de trabajo.
- Actualización de las descripciones de los puestos de trabajo, en coordinación con los responsables de cada una de las áreas.
- Tramitación y archivo de los expedientes de valoración.

Asimismo, se ha de plantear un procedimiento interno de revisión de los puestos de trabajo.

□ **Procedimiento de revisión:**

Se plantea al menos una actualización anual de los puestos para estudiar las modificaciones organizativas que impliquen cambios sustanciales en el desarrollo funcional de dichos puestos, en las nuevas exigencias que comportan, en las diferentes condiciones en que su actividad se desenvuelve (por ejemplo: cambio en el régimen de horarios) o incluso por la aparición de nuevos puestos.

□ **Marcos de valoración:**

La correcta realización de una valoración implica además de la cualificación técnica del Comité encargado una adecuada cumplimentación de la Ficha de puesto (ver modelo de Hoja de Descripción de Puesto en ANEXO II) así como una comparativa entre las funciones y responsabilidades de los puestos de la organización (no de sus personas) aplicando el Manual de Valoración de forma objetiva.

La Hoja de Descripción de Puesto permite en algunos casos valorar de forma directa criterios y factores como por ejemplo el régimen de horarios, la flexibilidad, etc., debiendo utilizar en otros casos la información recogida en la misión del puesto, la descripción de sus funciones, etc. lo que permitirá inferir un juicio posterior.

Con el objeto de facilitar esta tarea se aportan aquellos marcos “entre empleos” que fueron definidos por el Comité de Valoración y que aportaron un criterio a la hora de posicionar los puestos en una primera aproximación. Estos marcos deben ser entendidos con flexibilidad, existiendo puestos concretos donde dichos límites pueden variar y no verse “constreñidos” por los límites previamente definidos.

A continuación, aportamos aquellos marcos que fueron utilizados en la última valoración:

– **CRITERIO I: RESPONSABILIDAD**

Este criterio se subdivide a su vez en los siguientes factores:

- A. Responsabilidad de gestión (**G**),
- B. Responsabilidad sobre Iniciativa (**I**),
- C. Responsabilidad sobre Personas y Relaciones (**R**) y
- D. Responsabilidad sobre Datos Confidenciales (**D**).

EMPLEOS	NIVELES MÁXIMOS en CRITERIO I: RESPONSABILIDAD			
	Gestión	Iniciativa	Relaciones	Datos confidenciales
COMISARIO PRINCIPAL	G 4	I 4	R 4	D 4
COMISARIO	G 4	I 3	R 4	D 4
INSPECTOR	G 3	I 3	R 3	D 3
INSPECTOR COMISARÍA	G 3	G 3	R 3	D 4
SUBINSPECTOR	G 2	I (2 - 3) ↑ <i>excepción</i>	R (2 - 3) ↑ <i>excepción</i>	D (2 - 3) ↑ <i>excepción</i>
AGENTE 1ª	G 1	I (1 - 2)	R (1 - 2)	D (1 - 2)
AGENTE 1ª CON JEFATURA	G 1	I 2	R 2	D 2
AGENTES	G 1	I (1 - 2) ↑ <i>Para operativos</i>	R 1	D (1 - 2)

La flexibilidad a la que hemos hecho referencia se manifiesta por ejemplo en:

– **CRITERIO III: PREPARACIÓN TÉCNICA**

Este criterio se subdivide a su vez en: A. Competencias profesionales y B. Exigencia de realización de pruebas de acceso y/o actualización de las competencias profesionales para el puesto.

EMPLEOS	NIVELES MÁXIMOS en CRITERIO III: PREPARACIÓN TÉCNICA (Competencias profesionales)	
	Competencias Profesionales	Pruebas de acceso y/o actualización
COMISARIO PRINCIPAL	4	0
COMISARIO	4	0
INSPECTOR	3 (Salvo excepciones)	0
INSPECTOR COMISARÍA	4	0
SUBINSPECTOR	Todos de 2-3	Max. 1
AGENTES 1ª	Todos de 1 a 3	Max. 1
AGENTES 1ª CON JEFATURA		
AGENTES	(A valorar individualmente de 1 a 3)	Max. 1

– **CRITERIO IV DIFICULTAD: B. DIFICULTAD TÉCNICO - OPERATIVA**

EMPLEOS	NIVELES MÁXIMOS en CRITERIO IV: B.DIFICULTAD TÉCNICO- OPERATIVA
COMISARIO PRINCIPAL	4
COMISARIO	4
INSPECTOR	3
INSPECTOR COMISARÍA	4
SUBINSPECTOR	2-3
AGENTES 1ª	2-3
AGENTES 1ª CON JEFATURA	
AGENTES	1-2

Una vez realizada una primera valoración se recomienda llevar a cabo una comparativa entre empleos similares y/o ajuste horizontal, así como entre distintos empleos y/o ajuste vertical con el objeto de asegurar la equidad interna “inter - puestos”.

2

MANUAL DE VALORACIÓN

2 MANUAL DE VALORACIÓN

CRITERIO I: RESPONSABILIDAD

A. RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN

Este factor aprecia la importancia y trascendencia que para la organización tienen las funciones de gestión a desarrollar en un determinado puesto de trabajo. Dicha importancia se evalúa en función de los efectos que las acciones y decisiones del ocupante de un puesto de trabajo pueden tener sobre la marcha de la unidad (los objetivos, la eficacia y calidad de los servicios, los recursos económicos, etc.)

Para valorar estos efectos se tiene en cuenta el impacto de las consecuencias en el caso de actuaciones deficientes -el daño o impacto que ocasionan- y la probabilidad de tales actuaciones.

A.1 Impacto que ocasiona (consecuencias)

1.1 *Leve/Mínimo*

El daño que se puede provocar es leve, como pérdida de tiempo o de material, etc. El impacto puede tener cierta repercusión en el exterior y puede ser subsanado en un plazo breve de tiempo.

1.2 *Medio/Moderado*

El impacto pueda incidir directamente y de forma negativa en el servicio o en la credibilidad frente a terceros. Puede haber repercusión al exterior y la reparación de las consecuencias puede tardar un tiempo en ser subsanada.

1.3 *Alto/Grave*

El impacto se traduce directamente en resultados negativos importantes para el servicio o para la credibilidad de la policía frente a terceros. Hay repercusión al exterior y la reparación de las consecuencias son de compleja y larga subsanación.

1.4 *Muy Alto/Muy Grave*

El daño ocasiona muy graves perjuicios para la Policía. Las consecuencias de una actuación deficiente pueden ser difícilmente subsanables, atentando contra la propia misión de la organización.

A.2 Probabilidad de ocurrencia

2.1. Baja/Mínima

Baja probabilidad de ocurrencia ya que existen dispositivos de supervisión que pueden evitarlas y/o neutralizarlas, reduciendo por tanto la probabilidad del hecho.

2.2. Media

Existe cierta probabilidad de ocurrencia del daño. Existen dispositivos de control y/o mitigación que actúan reduciendo dicha probabilidad.

2.3 Alta/Probable

Hay bastante probabilidad de ocurrencia de situaciones cuyo impacto tenga repercusiones negativas. No siempre existen dispositivos de control que lo prevengan/minimicen.

2.4 Muy Alta

Muy alta probabilidad de tener repercusiones negativas. Escasos o ningún dispositivo de control.

PROBABILIDAD	IMPACTO			
	1.LEVE/ MINIMO	2.MEDIO/ MODERADO	3.ALTO/ GRAVE	4.MUY ALTO / MUY GRAVE
1.BAJA	1	2	3	4
2.MEDIA	2	4	6	8
3.ALTA	3	6	9	12
4.MUY ALTA	4	8	12	16

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1 a 3	GRADO 1	10
4 a 7	GRADO 2	20
8 a 11	GRADO 3	30
12 a 16	GRADO 4	40

B. RESPONSABILIDAD SOBRE INICIATIVA

Este factor evalúa el nivel de autonomía exigido al ocupante de un puesto de trabajo en la realización de sus funciones y en la toma de decisiones con motivo de estas.

1.1 Baja

Escasa variedad funcional, caracterizándose por tener tareas rutinarias y repetitivas. Su marco de actuación es limitado al estar recogido en protocolos o normas de obligado cumplimiento.

1.2 Media/Moderada

Tiene autonomía, pero dentro de procesos normalizados. Tareas de no excesiva complejidad pero que obligan a tomar algunas decisiones, que suponen análisis y deducción previa personal, si bien siempre enmarcadas en normas, pautas y órdenes concretas. Existe control al finalizar su trabajo.

1.3 Alta

La autonomía del puesto es alta. El ocupante realiza su actividad con directrices amplias y sin supervisión inmediata. Realiza propuestas, recomendaciones, e implementa métodos y procedimientos. Pone en marcha acciones o programas, que tienen influencia considerable sobre la gestión eficaz de los recursos de una unidad.

1.4 Muy Alta

El ocupante tiene gran autonomía a la hora de resolver problemas y tomar decisiones. Tiene máxima influencia sobre la estrategia, planificación, gestión y recursos. No tiene directrices previas salvo las referentes al cumplimiento de objetivos y/o resultados.

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1. BAJA	GRADO 1	10
2. MEDIA	GRADO 2	20
3. ALTA	GRADO 3	30
4. MUY ALTA	GRADO 4	40

C. RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS Y RELACIONES

Este factor aprecia la responsabilidad que contraen los ocupantes de los puestos que deben mantener relaciones personales, tanto dentro como fuera de la organización, a la hora de realizar las funciones propias del puesto. Dicha responsabilidad se valora en función del tipo de interlocutores/as (tipo de relación interna y/o externa) y su dificultad, así como por su trascendencia entendida por las consecuencias derivadas de dichas relaciones para el éxito o la imagen de la organización.

C.1 Dificultad del tipo de relación y frecuencia

1.1 *Muy Baja*

Este puesto implica habitualmente la realización de tareas concretas de carácter interno y por tanto relacionarse con su entorno de trabajo más próximo salvo relaciones externas esporádicas.

1.2 *Baja*

Mantiene algunas relaciones externas de escasa complejidad. Las relaciones de este puesto se derivan habitualmente de su entorno de trabajo más próximo, así como de la atención directa al ciudadano, sin requerir preparación previa.

1.3 *Media/Moderada*

Mantiene algunas relaciones externas de cierta complejidad. Las relaciones de este puesto se derivan habitualmente de su entorno de trabajo más próximo, así como de la atención de relaciones externas que requieren de cierta preparación previa.

1.4 *Alta*

Relaciones internas con su entorno de trabajo y con otros ámbitos, así como externas, que requieren gestión de recursos y planificación de acciones, con preparación previa (intercambio de información y coordinación, comunicación, etc.).

1.5 *Muy Alta*

Relaciones externas e internas cuya complejidad y continuidad en el tiempo requiere de preparación detallada y estratégica. Las relaciones (internas/externas) son consustanciales a la propia misión del puesto.

C.2 Trascendencia de la relación (consecuencias)

2.1 Baja

Bajo impacto en la organización. En caso de producirse consecuencias negativas estas son fácilmente resolubles.

2.2 Media/Moderada

Consecuencias de impacto moderado para la organización, pudiendo éstas ser corregidas.

2.3 Alta

Relaciones cuyas consecuencias (internas y/o externas) son importantes para la organización, siendo compleja su resolución.

2.4 Muy Alta

Relaciones de las que se derivan consecuencias de mucha trascendencia (interna y/o externa) y muy difíciles de resolver por la organización.

TRANSCENDENCIA/ CONSECUENCIA		TIPO DE RELACIÓN/FRECUENCIA				
		1. MUY BAJA	2. BAJA	3. MEDIA/ MODERADA	4. ALTA	5. MUY ALTA
		1	2	3	4	5
1. BAJA	1	1	2	3	4	5
2. MEDIA	2	2	4	6	8	10
3. ALTA	4	4	8	12	16	20
4. MUY ALTA	5	5	10	15	20	25

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1 a 5	GRADO 1	10
6 a 11	GRADO 2	20
12 a 19	GRADO 3	30
20 a 25	GRADO 4	40

D. RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES

Este factor valora la responsabilidad que contrae el ocupante de un puesto de trabajo al conocer información confidencial por razón de su tarea. Dicha información varía en su nivel de importancia, definida ésta por el perjuicio que su difusión puede causar. Esta responsabilidad viene determinada por los permisos de acceso, así como por el tipo de información (verbal y/o escrita) a la que puede accederse directamente por el desempeño del puesto.

1.1 Baja

Acceso habitual a información genérica tanto a través de permisos de acceso informático, como directamente en su trabajo.

1.2 Media/Moderada

Acceso habitual a información detallada tanto a través de permisos de acceso informático y/o directamente en su trabajo.

1.3 Alta

Acceso habitual a información sensible, a través de permisos de acceso informático y/o directamente en su trabajo.

1.4 Muy Alta

Acceso habitual a información especialmente sensible y específica, tanto a través de permisos de acceso informático como directamente en su trabajo.

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1.BAJA	GRADO 1	10
2.MEDIA	GRADO 2	20
3.ALTA	GRADO 3	30
4.MUY ALTA	GRADO 4	40

CRITERIO II: DEDICACIÓN

Este criterio tiene en cuenta el Régimen de Horarios, así como la flexibilidad requerida en cuanto a cambios exigidos en el puesto.

A. RÉGIMEN DE HORARIOS

Este Factor considera la exigencia de disponibilidad del puesto para trabajar en diferentes turnos, teniendo en cuenta el horario asignado y el porcentaje de turnicidad.

A.1. Trabajo a turnos

1.1 Turno único/Sin Turno

1.2 Turnos De: Mañana – Tarde – Festivos o régimen por jornadas (Turno de escoltas)

La jornada de trabajo puede variar en tres turnos: mañanas, tardes y festivos.

1.3 Turnos De: Mañana – Tarde – Noche – Festivos

La jornada de trabajo puede variar en cuatro turnos: mañanas, tardes, noches y festivos.

A.2. Porcentaje de Turnicidad

2.1 Frecuencia de trabajo a turnos < 33%

con respecto al total de horas.

2.2 Frecuencia de trabajo a turnos ≥ 33%

con respecto al total de horas.

		% TURNICIDAD	
		1. < 33%	2. ≥ 33%
TRABAJO A TURNOS		1	4
1.TURNO ÚNICO	0	0	0
2.TURNO M/T/F	1	1	4
3.TURNO M/T/N/F	2	2	8

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
0	GRADO 0	0
1	GRADO 1	2
2	GRADO 2	4
4	GRADO 3	8
8	GRADO 4	16

B. FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL

Se valora en función del tipo de cambio de la jornada y/u horario frente a lo preestablecido.

- 1.1. **Ampliación de la jornada** por necesidad del servicio o trabajos en festivos en turno único.
- 1.2. **Cambios en el calendario preestablecido (Cuadrante)** en los horarios de entrada y/o salida o **Guardia Localizada**.
- 1.3. **Disponibilidad Total**. Cualquier modificación sin planificación previa.

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1.1	GRADO 1	8
1.2	GRADO 2	20
1.3	GRADO 3	32

CRITERIO III: PREPARACIÓN TÉCNICA

Este criterio valora las competencias profesionales exigidas a un puesto de trabajo para alcanzar el nivel de dominio profesional necesario. Se basa en 2 factores diferenciados:

A. COMPETENCIAS PROFESIONALES

A.1 Nivel exigido

Hace referencia al nivel de Competencias profesionales necesarias para el dominio del puesto y a la preparación que exige su adquisición (Singular preparación técnica).

1.1 *Básicas*

Se necesitan competencias técnicas y/o formación básica.

1.2 *Medias*

Se necesitan competencias técnicas medias y/o formación técnica media.

1.3 *Altas*

Se necesitan competencias técnicas altas y/o formación técnica alta.

1.4 *Singulares*

Se necesitan competencias técnicas y/o de Gestión y Dirección singulares, y/o formación técnica y/o de Gestión y Dirección singulares.

A.2 Dedicación necesaria

Tiempo de dedicación necesario para adquirir las competencias profesionales requeridas para el dominio del puesto.

2.1 Baja. En este tipo de puestos las tareas y normas están claramente definidas y delimitadas lo que hace que sean dominados en un breve espacio de tiempo.

2.2 Media. Las tareas y situaciones a las que se enfrentan sus ocupantes hacen que se requiera de cierto tiempo para su dominio, en cualquier caso, menor a 1 año.

2.3 Alta. Este tipo de puestos, dada su complejidad y variedad de funciones, requieren de un tiempo elevado para llegar a su dominio, con tiempos superiores al año.

DEDICACIÓN NECESARIA		NIVEL COMPETENCIAL			
		1.BASICA	2.MEDIA	3.ALTA	4.MUY ALTA/ SINGULAR
		1	2	4	8
1.BAJA	1	1	2	4	8
2.MEDIA	2	2	4	8	16
3. ALTA	4	4	8	16	32

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1 a 3	GRADO 1	6
4 a 7	GRADO 2	12
8 a 31	GRADO 3	24
32	GRADO 4	48

B. EXIGENCIA DE REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE ACCESO Y/O ACTUALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA EL PUESTO

Este factor valora la exigencia de superación de pruebas competenciales concretas para acceder al nuevo puesto y/o pruebas destinadas a acreditar el mantenimiento del dominio del puesto ocupado.

1.1 *Concurso específico*

El acceso al puesto exige superar pruebas específicas (Concurso específico).

1.2 *Concurso específico y pruebas de actualización posterior*

El acceso al puesto exige superar pruebas específicas (Concurso específico).

La naturaleza del puesto exige además superar pruebas específicas que forman parte de la actualización competencial del mismo (nuevos conocimientos metodológicos y/o técnicos y/o de gestión, etc.)

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1.1	GRADO 1	12
1.2	GRADO 2	24

CRITERIO IV: DIFICULTAD

Este criterio tiene en cuenta aquellas condiciones concurrentes a la tarea que incrementan la dificultad de su desempeño, haciendo más compleja su ejecución.

A. PENOSIDAD POR CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

Este factor aprecia la exposición a situaciones físicas y/o sensoriales que suponen condiciones de incomodidad o molestia y requieren de un esfuerzo añadido a la propia tarea para su correcta ejecución. Condiciones tales como inclemencias climatológicas, variaciones de temperatura, olores, ruidos, vibraciones, etc. que requieren un esfuerzo adicional a la tarea.

Para valorarlo se tiene en cuenta la frecuencia de exposición a condiciones de incomodidad y/o molestia del puesto de trabajo:

1.1 Baja

En el normal desempeño del puesto se producen con poca frecuencia: menos del **20%** de exposición.

1.2 Media/Moderada

En el normal desempeño del puesto se producen estas situaciones con una frecuencia moderada. Entre el **20 y el 35%** de exposición.

1.3 Alta

En el normal desempeño del puesto se producen bastantes situaciones de este tipo. Entre el **35 y el 50 %** de exposición.

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1.BAJA	GRADO 1	10
2.MEDIA/MODERADA	GRADO 2	25
3.ALTA	GRADO 3	40

B. DIFICULTAD TÉCNICO - OPERATIVA

Este factor valora el grado de dificultad en la toma de decisiones técnico-operativas derivadas del puesto, atendiendo a la complejidad del contexto, la complejidad derivada de realizar multitareas, la multiplicidad de variables para tener en cuenta, normalmente requiriendo rapidez de respuesta.

1.1 Baja

El trabajo requiere la observación de reglas y criterios de actuación acotadas y predefinidas, exigiendo únicamente su cumplimiento.

1.2 Media/Moderada

El trabajo requiere la toma de decisiones propia, en diferentes tareas, a partir de unos criterios de actuación previamente definidos y que las enmarcan (normas, procedimientos normalizados de trabajo, procesos, etc.). Existe cierta autonomía para tomar decisiones sencillas.

1.3 Alta

El trabajo requiere de una toma de decisiones, en diferentes tareas, en base a criterios no acotados, siendo necesario valorar diferentes alternativas. Estos puestos participan en la aportación de nuevas ideas en la definición de los criterios de actuación (normas, procesos, etc.)

1.4 Muy alta

Estos puestos de trabajo son responsables de la definición de criterios de actuación (normas, procesos, etc.). Toman decisiones técnico-operativas complejas de aplicación inmediata en entornos multitarea.

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1.BAJA	GRADO 1	10
2.MEDIA/MODERADA	GRADO 2	20
3.ALTA	GRADO 3	30
4.MUY ALTA	GRADO 4	40

C. EXIGENCIA DE CONDICIÓN FÍSICA SINGULAR

Este factor valora el grado de dificultad añadido por la exigencia de mantener una condición física singular para el correcto desempeño de las funciones de puestos de muy alta demanda física bien en términos de alta intensidad en cortos períodos de tiempo o de resistencia prolongada en el tiempo.

Se valora a partir del nivel de condiciones físicas exigidas para el desempeño de las funciones del puesto.

1.1 Media/Moderada

El desempeño del puesto requiere de una condición física no excesivamente exigente.

1.2 Alta

El desempeño del puesto requiere de una condición física con exigencia elevada.

1.3 Muy Alta

El desempeño del puesto exige de una condición física con exigencia muy elevada y/o la superación de pruebas de seguimiento.

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1.MEDIA/MODERADA	GRADO 1	00
2.ALTA	GRADO 2	10
3.MUY ALTA	GRADO 3	20

D. ESPECIAL RIESGO

Este factor valora el grado de dificultad por especial riesgo que es inherente a un número limitado de puestos, por la exposición a situaciones límites que estos pueden conllevar y sus consecuencias para la salud física y/o mental no siendo recogidos en otros factores anteriormente descritos (al no derivarse ni de las características del entorno ni del riesgo generalizable a cualquier función policial por el hecho de serlo).

Para su valoración se tendrá en cuenta el tipo de riesgo y la gravedad de las consecuencias derivadas de contextos altamente demandantes en términos de riesgo y peligrosidad, así como de la alta probabilidad de ocurrencia de que dichas situaciones se den:

D.1 Tipo de riesgo/ gravedad

1.1 Leve/Moderado

Las consecuencias derivadas son en general leves y de fácil y rápida recuperación: lesiones leves, enfermedades comunes pudiendo en casos aislados derivarse alguna consecuencia cuyo impacto puede calificarse como moderado cuya recuperación está en cualquier caso asegurada.

1.2 Grave

Las consecuencias derivadas pueden ser graves y presentan una recuperación dificultosa: enfermedades profesionales, lesiones de importancia, etc.

1.3 Muy Grave

Las consecuencias derivadas pueden ser muy graves e irreparables (invalidez o muerte).

D.2. Probabilidad de ocurrencia

2.1 Baja

En el normal desempeño del puesto se pueden producir situaciones de especial riesgo con alguna frecuencia.

2.2 Moderada

En el normal desempeño del puesto se producen estas situaciones de especial riesgo con una frecuencia moderada.

2.3 Alta

En el normal desempeño del puesto se pueden producir bastantes situaciones de especial riesgo.

PROBABILIDAD		GRAVEDAD		
		1.LEVE/MODERADO	2.GRAVE	3.MUY GRAVE
		1	4	6
1.BAJA	1	1	4	6
2.MODERADA	2	2	8	12
3.ALTA	3	3	12	18

ASIGNACIÓN DE GRADO Y PUNTOS		
1 a 5	GRADO 1	00
6 a 11	GRADO 2	10
12 a 18	GRADO 3	20