



R.P.T. LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

CRITERIOS DE VALORACIÓN NIVEL DE DESTINO



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

MANNUAL DE VALORACIÓN PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LOS NIVELES DE DESTINO:

Se procede a la valoración de cada puesto partiendo del valor mínimo de su grupo de titulación y sin poder superar el valor máximo:

Cuerpos o escalas	nivel mínimo	nivel máximo.
Grupo A1	20	30
Grupo A2	16	26
Grupo C1	11	22
Grupo C2	9	18
Grupo AAPP	7	14

Las valoraciones se hacen dependiendo el GRUPO DE TITULACIÓN, es decir, determinar cada criterio y nivel dentro del grupo de titulación que tiene. Por ejemplo, es obvio, que tiene más especialidad objetiva un Letrado que un administrativo, pero dentro de cada grupo de titulación pueden tener el mismo nivel.

Partiendo del mínimo se procede a ir añadiendo la valoración de cada nivel de cada criterio en cada puesto de forma que el resultado final será el siguiente:

NIVEL DE DESTINO PROPUESTO = nivel mínimo (según GT) + nivel de especialización + nivel de responsabilidad + nivel de competencia + nivel de mando + nivel de complejidad territorial y funcional



R.P.T. LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

CRITERIOS DE VALORACIÓN NIVEL DE DESTINO



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

1.- Criterio de especialización (0-1-2)

Se trata de la exigencia de especialización para el ejercicio del puesto de trabajo. Así, para valorar este criterio debe ser necesaria la exigencia de estudios de especialización o la habilitación para actividades profesionales o técnicas, de carácter complementario a la titulación académica exigida para la selección. O puede ser necesaria la actualización continua de conocimientos de carácter jurídico o técnico. O puede exigirse determinada cualificación profesional para la resolución de tareas de carácter superior.

NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS
0	ESPECIALIZACIÓN NORMAL	Puestos que no requieren especialización propia y diferenciada y que realiza tareas aprendidas cuya variación posterior es de escasa entidad
1	ESPECIALIZACIÓN ALTA	Puestos que requieren titulaciones específicas, habilitaciones profesionales o técnicas y que las variaciones sobre la materia expresa son de mediana o gran entidad y frecuencia
2	ESPECIALIZACIÓN MUY ALTA	Puestos que requieren titulaciones específicas, habilitaciones profesionales o técnicas y que las variaciones sobre la materia expresa tienen variaciones de gran entidad de forma constantemente con necesidad de aprendizaje permanente



R.P.T. LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

CRITERIOS DE VALORACIÓN NIVEL DE DESTINO



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

2.- Criterio de responsabilidad (0-1-2)

Se trata de puestos de trabajo que su desempeño lleva consigo una especial responsabilidad. Esta responsabilidad en unos casos puede tener carácter penal, en otros por la gestión de fondos públicos, en otros por la gestión de los efectos provocados por su puesto, uso y custodia de bienes patrimoniales de elevada cuantía, o relaciones con organismos.

NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS
0	Responsabilidad Normal	Realiza trabajos con escasa autonomía, siempre por procedimientos establecidos, con escasos problemas en sus tareas y poca consecuencia por errores.
		Tareas establecidas por protocolos sencillos, autonomía muy moderada, con posibilidad de consulta a los superiores, problemas pocos habituales y consecuencia por errores subsanable por superior.
1	Responsabilidad Alta	Tareas con amplia casuística, con protocolos cambiables, problemas habituales debido a la amplitud de posibilidades y consecuencias medias en caso de error
		Tareas con gran complejidad cuya problemática es habitual y alta y las consecuencias en caso de error son graves.
2	Responsabilidad Máxima	Puestos con problemáticas derivadas de diferentes sectores cuyos errores pueden llevar aparejado el ilícito



R.P.T. LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

CRITERIOS DE VALORACIÓN NIVEL DE DESTINO



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

3.- Criterio de competencia (0-1-2)

Se puede definir como el conjunto de derechos y facultades de un órgano administrativo o puesto de trabajo en relación con la distribución de competencias totales de la Administración en el conjunto de sus órganos o puestos de trabajo.

NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS
0	Competencia Normal	Puestos que requieren un nivel de competencia técnica y en organización normal, que requiere habilidades normales y que tiene poca autonomía en el desempeño de su puesto. Actividades ejecutivas con alto o medio control externo
1	Competencia ALTA	Puestos que requieren un nivel de competencia técnica y en organización alta, que requiere habilidades especiales y que tiene autonomía en el desempeño de su puesto. Actividades ejecutivas con bajo o nulo control externo
2	Competencia MUY ALTA	Puestos que requieren un nivel de competencia técnica y en organización muy alta, que requiere un nivel de habilidades máxima en varios sentidos (sociales, organizativas, técnicas, de respuesta,...) Tiene gran autonomía y realiza actividades de coordinación, estudio, gestión que implican control sobre actividades ajenas.



R.P.T. LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

CRITERIOS DE VALORACIÓN NIVEL DE DESTINO



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

4.- Criterio de mando (0-1-2)

Se trata de la facultad de dar órdenes, como superior jerárquico, para la realización de tareas, ya sea del personal a su cargo, como de otro personal al que deba coordinar.

NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS
0	Sin mando, aún con control de personal O Mando directo máximo de una persona	Puede Esporádicamente ejercer mando, si bien no es lo normal
		Vigila o controla personal que no depende de él, o supervisa ciertas tareas de otros.
		Una sola persona
1	Mando directo de un pequeño grupo de Empleados o de un grupo medio con superior O Mando de un grupo reducido o amplio con mando intermedio	Normalmente de 2 a 10 personas
		Normalmente de 11 a 30 personas
2	Mando de un grupo amplio de personas aún con mando intermedio	más de 30 personas



R.P.T. LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

CRITERIOS DE VALORACIÓN NIVEL DE DESTINO



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

5.- Criterio de complejidad territorial y funcional (0-1-2)

Se trata de puestos de trabajo con especial complejidad por el ámbito territorial en su desempeño, o por la complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto. En este caso, y al haber una diferencia de 11 niveles en el C1, en este grupo de titulación podrá llegar en determinados puestos a 3.

NIVEL	DEFINICIÓN DEL NIVEL	UTILIDADES PRÁCTICAS
0	Complejidad territorial y funcional Normal	Puestos que ejercen su puesto con la escasa variedad, dificultad, amplitud e interrelación de las tareas y actividades en un determinado ámbito de gestión, con resolución de problemas habitualmente reiterativos y de media complejidad. Sin complejidad territorial
1	complejidad territorial y funcional ALTA	Puestos que resuelven problemas técnicos y de organización alta, de amplia casuística y de cierta complejidad que afecta a más de un área. Escasa complejidad Territorial.
2	complejidad territorial y funcional MUY ALTA	Puestos que que resuelven problemas técnicos y en organización muy altos , que requiere un nivel de habilidades máxima en varios sentidos (sociales, organizativas, técnicas, de respuesta,...) en la resolución de problemas de amplia casuística y de máxima complejidad y que pueden afectar a la administración en general o más de un área. Cierta complejidad territorial.
3 (solo para el grupo C1)	complejidad territorial y funcional MUY ALTA	Puestos que que resuelven problemas técnicos y en organización muy altos , que requiere un nivel de habilidades máxima en varios sentidos (sociales, organizativas, técnicas, de respuesta,...) en la resolución de problemas de amplia casuística y de máxima complejidad y que pueden afectar a la administración en general o más de un área. Alta o Muy alta complejidad territorial.