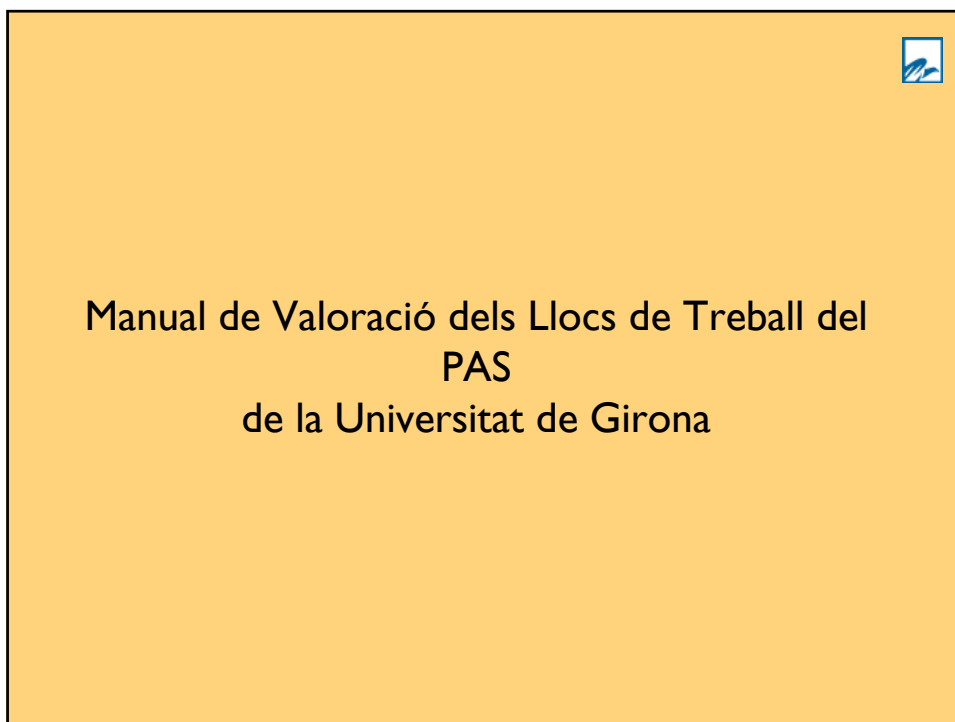



4.1



Ponderació de Factors i Dimensions	
> Coneixements	15%
▪ Requerits/acadèmics	40%
▪ Altres formacions valorables / Experiència recomanable	60%
> Autonomia	12,5%
▪ Marc de referència	60%
▪ Supervisió d'actuació	40%
> Direcció de Persones i Supervisió	12,5%
▪ Tramo de direcció de persones	50%
▪ Naturalesa del col·lectiu	50%
> Responsabilitat	30%
▪ Naturalesa de les decisions	25%
▪ Sobre la gestió	25%
▪ Econòmica-Patrimonial	25%
▪ Tipus de contribució	25%
> Complexitat	20%
▪ Tasques i eines	40%
▪ Entorn de treball i horari	30%
▪ Processos Mentals	30%
> Relacions Professionals	10%
▪ Internes / Externes	50%
▪ Impacte en la imatge UDG	50%



Factors i Dimensions de Valoració

Factor Coneixements:

Aquest factor valora la importància que tenen en el seu lloc de treball la formació, tant reglada como no reglada, requerida per l'adequat desenvolupament de les funcions encomanades.

Requerits / Acadèmics

Requerits / Acadèmics: comprèn l'anivellació corresponent als diferents graus acadèmics formatius.

1. Llicenciatura/ Enginyeria/ Arquitectura	60
2. Diplomatura Universitària/ Enginyera Tècnica/ Arquitectura Tècnica	48
3. Batxillerat / Formació Professional	36
4. Estudis Secundària Obligatòria	24
5. Sense titulació requerida	12



Factors i Dimensions de Valoració

Factor Coneixements:

Formacions valorables / Experiència recomanable

Formacions valorables / Experiència recomanable: comprendria la graduació creuada vinculada amb aquelles altres formacions o capacitacions valorables per al lloc.

ALTRES FORMACIONS VALORABLES

	Formació valorable de 1 a 49 hores	Formació valorable de 50 a 99 hores	Formació valorable de 100 a 299 hores	Formació valorable de 300 a 599 hores	Formació valorable de més de 600 hores	
EXPERIÈNCIA RECOMANABLE	No es valora	4	7	15	22	30
	D'un a sis mesos d'experiència en funcions similars	15	22	30	37	45
	De sis mesos d'experiència en funcions similars fins a 2 anys	30	37	45	52	60
	De 2 anys d'experiència en funcions similars fins a 4 anys	45	52	60	67	75
	Més de 4 anys d'experiència en funcions similars	60	67	75	82	90

Factors i Dimensions de Valoració



Factor Autonomia

Marc de Referència

Aquest factor valora el marc de referència, l'estructuració i sistemes de control que suporta el lloc de treball per desenvolupar correctament les seves funcions.

Marc de Referència : determinaria la possible existència d'instruccions, mètodes, procediments, pràctiques, indicacions i/o polítiques necessàries per a realitzar les funcions i responsabilitats del lloc.

- | | |
|---|----|
| 1. El lloc es regeix per instruccions, mètodes i procediments senzills i definits de forma minuciosa i detallada | 15 |
| 2. El lloc es regeix per instruccions i procediments detallats i definits, en el marc dels quals, si s'escau, cal efectuar eleccions senzilles entre alternatives prèviament definides | 30 |
| 3. El lloc es regeix per procediments, pràctiques o mètodes amb certa complexitat però definits en la seva totalitat, o bé susceptibles de ser completats per les instruccions del seu superior | 45 |
| 4. El lloc es regeix per procediments o instruccions que presenten un ampli marge per la seva interpretació i adaptació a las circumstancies particulars de la situació | 60 |
| 5. El lloc es regeix per les Politiques Corporatives i Estratègiques de la UDG, essent responsabilitat del seu ocupant adaptar-les i implementar-les en el seu àmbit d'actuació. | 75 |

Factors i Dimensions de Valoració



Factor Autonomia

Supervisió d'actuació

Supervisió d'actuacions: manifestaria la forma o sistema de en la que es controlarien les tasques i/o resultats, i la seva comprovació en el temps.

- | | |
|--|----|
| 1. Els resultats del lloc es manifesten de forma immediata (com a referència orientativa, fins a una setmana) i el seu control s'efectua sobre les tasques necessàries per aconseguir-los. | 12 |
| 2. Els resultats del lloc es manifesten a curt termini (com a referència orientativa, fins a sis mesos) i el seu control s'efectua sobre les tasques necessàries per aconseguir-los | 24 |
| 3. Els resultats del lloc es manifesten a curt termini (com a referència orientativa, fins a sis mesos). El control es realitza sobre els mateixos resultats. | 38 |
| 4. Els resultats del lloc es manifesten a mitjà (com a referència orientativa, fins a un any) i llarg termini (com a referència orientativa, més d'un any). El control es porta a terme sobre els resultats. | 50 |

Factors i Dimensions de Valoració



Factor Direcció de persones i Supervisió

Aquest factor valora l'esforç i responsabilitat que suposa organitzar i/o dirigir el treball d'altres amb dependència jeràrquica, de manera que obtingui el millor rendiment global possible, així com sobre aquells serveis externalitzats.

Tram de direcció de persones

Tram de direcció de persones : s'establiria un escalat quantitatiu de les persones supervisades jeràrquicament i directa del lloc valorat.

1. No s'aplica	0
2. De 1 a 3 persones	15
3. De 4 a 8 persones	30
4. De 9 a 15 persones	47
5. Més de 15 persones	62

Factors i Dimensions de Valoració



Factor Direcció de persones i Supervisió

Naturalesa de col·lectiu

Naturalesa de col·lectiu : establiria una graduació conforme als nivells jeràrquics i directes depenent directament del lloc valorat.

1. Caps de Servei / Administradors.	63
2. Caps de Secció / Caps de Secretaria.	48
3. Caps de Negociat / Habilitats.	30
4. Resta de la plantilla.	15
5. No s'aplica	0

Factors i Dimensions de Valoració	
Factor Responsabilitat	
Aquest factor valora la capacitat atorgada al lloc per a prendre decisions, així com els resultats, impacte i amplitud d'aquestes.	
Naturalesa de les Decisions	
Naturalesa de les Decisions: determinaria el tipus d'actuació requerit pel lloc de treball pel que fa al nivell de decisió possible, des de la decisió sobre polítiques i estratègies fins a l'execució de l'activitat.	
1. <u>No decideix, executa:</u> El lloc funcionalment ha de realitzar comparacions amb els estàndards y aplicar alternatives bàsiques d'acció. El mecanisme decisor del lloc s'aprèn en un breu període de temps.	18
2. <u>Decisions operatives:</u> El lloc Funcionalment ha de decidir disposant d'inputs variats y línees mestres d'actuació. El mecanisme decisor del lloc es basa en l'aprenentatge de las línees d'actuació.	36
3. <u>Decisions sobre processos:</u> El lloc Funcionalment ha de decidir sobre les línees mestres d'actuació de un mecanisme decisor, utilitzant el seu coneixement i experiència pràctica. El mecanisme decisor del lloc es basa en el coneixement i l'experiència.	56
4. <u>Decisions sobre polítiques y estratègies:</u> El Lloc Funcionalment ha de decidir sobre les estratègies que han d'orientar els mecanismes decisoris. Per això es requereix la coordinació de múltiples inputs interns externs, amb informació completa incompleta, provinents de l'entorn de la companyia	75

Factors i Dimensions de Valoració	
Factor Responsabilitat	
Responsabilitat sobre la gestió	
Responsabilitat sobre la gestió: graduaría les conseqüències i valoraria l'impacte, des d'un punt de vista qualitatiu i/o quantitatiu, que pogués resultar com a conseqüència de la gestió que desenvolupa el lloc.	
1. La responsabilitat por gestió del lloc es centra en les actuacions definides en els processos, tenint conseqüències lleus i/o subsanables.	18
2. La responsabilitat per gestió del lloc s'estén sobre las actuacions pròpies i dels seus col·laboradors.	36
3. La responsabilitat por gestió del lloc s'estén sobre varies àrees de la UDG, essent-ne les conseqüències importants i/o prolongades en el temps.	54
4. La responsabilitat per gestió del lloc incideix directament en els resultats de la UDG, essent les seves conseqüències crítiques i/o difícilment detectables o subsanables.	75
Econòmica - Patrimonial	
Econòmica - Patrimonial: valoraria la responsabilitat sobre la gestió econòmica i sobre els recursos materials i béns de la UDG que utilitza el lloc.	
1. El lloc es responsabilitza de la gestió pressupostària i patrimonial que afecta a varies àrees de la UDG.	75
2. El lloc es responsabilitza de la gestió econòmica i patrimonial que afecta al seu àmbit d'activitat.	54
3. El lloc utilitza recursos materials, béns o econòmics que són difícilment substituïbles i reemplaçables, afectant la seva absència al desenvolupament dels processos de la seva àrea.	36
4. El lloc utilitza recursos materials, béns o econòmics que són fàcilment substituïbles i reemplaçables, per lo qual la seva absència no suposa un risc immediat per al desenvolupament de les seves funcions.	18

Factors i Dimensions de Valoració



Factor Responsabilitat

Forma de contribució

Forma de Contribució: graduarà l'aportació del lloc de treball als sistemes de treball interns, ja sigui aportant serveis de recolzament, com bases informatives o estructurals, o bé aportant negoci.

- | | |
|---|----|
| 1. Limitat: La contribució del lloc de treball es centra en proporcionar serveis de recolzament o operatius. | 18 |
| 2. Cert: La contribució principal del lloc de treball radica en proporcionar les bases informatives que sustenten les preses de decisions sobre processos i objectius realitzades en altres llocs. | 36 |
| 3. Directe: La contribució principal del lloc radica l'aportació de les bases estructurals necessàries per a l'assoliment dels objectius de la UDG. | 54 |
| 4. Significatiu: La contribució principal del lloc es la gestió de l'aportació de valor directe (ingressos, inversions, matriculacions) a la UDG. | 75 |

Factors i Dimensions de Valoració




Factor Complexitat

Aquest factor valora el nivell de demanda d'esforços, condicions i la complexitat i repetició de les funcions que ha d'afrontar per a un correcte desenvolupament de les responsabilitats del lloc de treball

Funcions i Eines

Complexitat de funcions i eines: delimitaria el nivell de dificultat o senzillesa de les eines de treball així com la homogeneïtat o heterogeneïtat de les funcions basades en l'activitat a desenvolupar.

	Utilització d'eines de treball senzilles	Utilització d'eines de treball de complexitat bàsica	Utilització d'eines de treball de complexitat mitja	Utilització d'eines de treball de complexitat alta
Conjunt de funcions de naturalesa homogènia i repetitives	6 ¹	16 ²	26 ³	35 ⁴
Conjunt de funcions de naturalesa heterogènia	35 ⁵	41 ⁶	51 ⁷	62 ⁸
Conjunt de funcions de naturalesa heterogènia i freqüentment canviants	62 ⁹	68 ¹⁰	74 ¹¹	80 ¹²




Factors i Dimensions de Valoració

Factor Complexitat

Entorn de treball i horari

Entorn de treball: Anivellaria les condicions físiques en les que es desenvolupa el lloc de treball i la disponibilitat habitual horària del lloc fos la de la seva jornada de treball prevista.

	El lloc de treball requereix atenció visual, vigilància i concentració	El lloc està sotmès a condicions físiques que afecten al desenvolupament de les seves funcions o activitats	El lloc està sotmès a esforços físics en el seu treball
Horari normal	10 <small>1</small>	20 <small>2</small>	30 <small>3</small>
Disponibilitat horària	45 <small>4</small>	55 <small>5</small>	60 <small>6</small>




Factors i Dimensions de Valoració

Factor Complexitat

Processos mentals

Complexitat dels Processos Mentals: establiria els nivells de complexitat mental precisos (anàlisi, síntesi i creativitat) per realitzar les funcions i responsabilitats del lloc de treball.

1. El lloc requereix un nivell elemental de processos mentals (sentit comú per executar ordres alienes i senzilles)	15
2. El lloc requereix la utilització de processos mentals referents a l'anàlisi de situacions (valoració i elecció de l'acció adequada entre vàries)	30
3. El lloc requereix la utilització de processos mentals referents a l'anàlisi, interpretació i coordinació de diferents elements variables i complexos amb l'objectiu d'oferir una actuació adequada.	45
4. El lloc requereix la utilització de processos mentals centrats en l'anàlisi, interpretació i síntesi de fet i amb l'objectiu de resoldre situacions d'alta complexitat, en las que, sovint, ha d'oferir solucions innovadores.	60



Factors i Dimensions de Valoració


Factor Relacions Professionals

Aquest factor valora la naturalesa de les relacions que ha de mantenir el lloc de treball per a desenvolupar correctament les seves funcions, i el impacte que tenen en la imatge de la UDG.

Internes i externes

Internes i externes: delimitaria els contactes i interaccions requerides per el lloc de treball, tant a nivell extern como intern, així com la seva freqüència.

1. Poc o cap contacte, excepte amb els companys i el seu Responsable	5
2. Contactes no freqüents amb altres persones en l'àmbit intern i/o contactes externs ocasionals per proporcionar i obtenir informació	15
3. Contactes normals amb altres professionals de la UDG per intercanviar informació i/o contactes externs amb objecte de prestar assistència i/o atenció l'usuari, per lo qual existeix responsabilitat directa sobre aquests.	30
4. Múltiples contactes interns i externs i adquisició de compromisos externs amb repercussió directa estratègica, econòmica o jurídica en la UDG amb la responsabilitat directa sobre aquests.	50



Factors i Dimensions de Valoració

Factor Relacions Professionals

Impacte en la imatge de la UDG

Impacte en la imatge de la UDG: aquesta dimensió valora l'esforç que suposa desenvolupar funcions del lloc de treball que afecten a la imatge que l'entorn percep.

Impacte en la imatge de la UDG: aquesta dimensió valora l'esforç que suposa desenvolupar funcions del lloc de treball que afecten a la imatge que l'entorn percep.

1. Poc o cap impacte directe en la imatge de la UDG	10
2. El desenvolupament de les funcions del lloc afecta de forma directa la imatge de la UDG tot i que no es una de les seves principals escomeses.	25
3. Les funcions del lloc impacten en la imatge de la UDG.	50