

**EXPEDIENTE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y
ELABORACIÓN DE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
Excmo. Ayuntamiento de DOÑA MENCIA
Factores y subfactores de valoración**

18 de abril de 2022

Factores y subfactores de valoración

Factores generales

a) Tabla Resumen

Factor	Subfactor	Ponderación	
Factor 1 (Conocimientos, 6% del total)	1.2. Formación complementaria o específica (28,33% del factor)	1,70	
	1.3. Formación para actualización (71,66% del factor)	4,30	
Factor 2 (Experiencia, 5% de total)	Experiencia profesional previa y adaptación	5,00	
Factor 3 (Responsabilidad, 52% del total)	3.1. Naturaleza y complejidad técnica de la tarea (16% del factor)	a. nivel de previsión y autonomía (50% del subfactor)	4,16
		b. Grado de complejidad de los resultados de las tareas (50% del subfactor)	4,16
	3.2. Relaciones (14,5% del factor)	a. Tipos de relaciones y contenido (50% del subfactor)	3,77
		b. Representatividad y toma de decisiones (50% del subfactor)	3,77
	3.3. Decisión técnica en la gestión y planificación (15,4% del factor)		8,02
	3.4. Vigilancia y responsabilidad patrimonial (8,15% del factor)		4,24
	3.5. Impacto de los errores y seguridad de las personas (14,42% del factor)		7,50
	3.6. Gestión de equipos (17% del factor)	a. Variedad y complejidad del trabajo supervisado (50% del subfactor)	4,42
		b. Número de personas gestionadas (50% del subfactor)	4,42
	3.7. Responsabilidad elaboración/ejecución presupuesto (14,5% del factor)	a. Planificación, elaboración y ejecución (50% del subfactor)	3,77
b. Gestión (50% del subfactor)		3,77	
Factor 4 (Condiciones de trabajo, 37% del total)	4.1. Esfuerzo (22% del factor)	a. Mentales (33% del subfactor)	2,69
		b. Sensoriales (33% del subfactor)	2,69
		c. Físicos (33% del subfactor)	2,69

4.2. Dedicación y turnicidad (21% del factor del subfactor)	7,77
4.3. Disponibilidad (11% del factor del subfactor)	4,07
4.4. Peligrosidad (16% del factor del subfactor)	5,92
4.5. Peligro de agresión (10% del factor del subfactor)	3,70
4.6. Condiciones de trabajo (20% del factor del subfactor)	7,40
Total	100

b) Distribución de la valoración por factor

	Porcentaje
Factor 1 (Conocimientos)	6%
Factor 2 y 3 (Responsabilidad y Experiencia)	57%
Factor 4 (Condiciones de trabajo)	37%
Total	100%

c) Distribución de la valoración por apartados del Complemento Especifico

Apartado Complemento específico (subfactor)	Porcentaje
Dificultad técnica (1, 2 y 3.1)	27%
Responsabilidad (3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 y 3.7)	36%
Dedicación (4.2 y 4.3)	12%
Penosidad (4.1. y 4.6)	15%
Peligrosidad (4.4 y 4.5)	10%
Total	100%

Factor nº1: Conocimientos

Toda vez que ya el grupo de cada uno de los puestos de trabajo viene a valorar el nivel formativo que se ha exigido para el acceso al puesto de trabajo, este grupo de factores viene a valorar otros aspectos de la formación exigida tanto para el acceso como para la ocupación del puesto, y también la formación de actualización que el puesto exige.

Puntuación máxima: 6.00 puntos.

Ponderación total: 6.00%

Este factor está desglosado en los siguientes subfactores:

1.1. Formación complementaria o específica. Se valora el requerirse una formación complementaria y/o específica que se precisa para el desempeño inicial de un puesto de trabajo.

Es el caso de que se requiera una formación concreta para un puesto de trabajo y/o sólo exista un tipo de formación reglada que permite conocer y manejar los conceptos utilizados en el puesto de trabajo o bien que se exija la superación de una formación específica del puesto tras la superación de las pruebas selectivas.

Puntuación máxima: 1.70 puntos.

Ponderación dentro del factor: 28.33%

Ponderación total: 1.70%

Conocimientos	
Formación complementaria o específica	
Necesaria	1,70
Necesaria, pero inferior a 400 horas de formación.	1,12
Necesaria, pero inferior a 100 horas de formación.	0,56
No necesaria	0,00

1.2. **Formación para la actualización.** Valora la formación continuada que es requerida o aconsejable en virtud de la especialización del puesto.

Puntuación máxima: 4.30 puntos.

Ponderación dentro del factor: 71.66%

Ponderación total: 4.30%

Conocimientos	
Formación de actualización	
Baja formación de actualización o relacionada con la prevención de riesgos laborales.	0.86
Formación de actualización relacionada con las herramientas de trabajo propias de cada puesto.	1.72
Formación de actualización relacionada con una única área de legislación.	2.58
Formación de actualización relacionada con más de un área de legislación.	3.44
Formación de actualización relacionada con más de un área de legislación, así como con la aplicación de jurisprudencia y consultas especializadas.	4.30

Factor nº2: Experiencia

Se refiere a la experiencia profesional programada o controlada que es preciso adquirir para garantizar suficientemente la puesta en juego de destreza o criterios específicos de tipo administrativo, técnico, de relación, etc... Se valorará un solo factor que vendrá determinado por la puntuación obtenida en los otros factores dentro del grupo de responsabilidad, bajo la lógica de que una puntuación elevada en los otros factores va a implicar la necesidad de una experiencia mayor para poder ejecutar correctamente las tareas del puesto.

Puntuación máxima: 5.00 puntos.

Ponderación total: 5.00%

Experiencia	
Puntuación total obtenida en el grupo de Responsabilidad	Puntuación
> 0 y < 5,2	0,50
> 5,2 y < 10,4	1,00
> 10,4 y < 15,6	1,50
> 15,6 y < 20,8	2,00

Experiencia	
Puntuación total obtenida en el grupo de Responsabilidad	Puntuación
> 20,8 y < 26	2,50
> 26 y < 31,2	3,00
> 31,2 y < 36,4	3,50
> 36,4 y < 41,6	4,00
> 41,6 y < 46,8	4,50
> 46,8	5,00

Factor nº3: Responsabilidad.

Pretende valorar la responsabilidad que conlleva el desarrollo del puesto de trabajo.

Puntuación máxima: 52.00 puntos.

Ponderación total: 52.00%

A la puntuación obtenida en cada uno de los subfactores que componen el factor se le aplica un índice de frecuencia que evalúa la cantidad de tiempo que se le dedica a este subfactor en el total de las acciones realizadas en el puesto.

Coefficiente de frecuencia	
No forma parte sustancial del puesto pero supone hasta el 25%	0,25
No forma parte sustancia del puesto pero supone entre el 25% y el 50%	0,5
No forma parte sustancia del puesto pero supone entre el 50% y el 75%	0,75
Forma parte sustancia del puesto	1

Este factor está desglosado en los siguientes subfactores:

3.1. Naturaleza y complejidad técnica de las tareas (grado de especialización necesario).

Se considera el nivel de indefinición (grado de previsibilidad) de las funciones o tareas y el grado de complejidad de los resultados o de las decisiones que se derivan de éstas. Para su valoración se tiene en cuenta la previsibilidad de los elementos que caracterizan a la tarea, si está supervisada o no, la complejidad de los resultados de la tarea (número de parámetros que incluye, el grado de elaboración requerida y de complejidad, de implicaciones posibles, ...), así como la necesidad de tomar decisiones. Con el objeto de precisar este subfactor a la hora de valorarlo se ha dividido en dos indicadores: el nivel de previsión/autonomía en la ejecución de las tareas y el grado de complejidad de los resultados de las mismas.

Puntuación máxima: 8.32 puntos.

Ponderación dentro del factor: 16.00%

Ponderación total: 8.32%

a) nivel de previsión/autonomía, con cinco niveles:

Responsabilidad	
Naturaleza y complejidad técnica de las tareas	
Niveles	Puntuación
Tareas totalmente previsibles o rara vez imprevisibles	0.83
Tareas en ocasiones no previsibles y ejecutadas con supervisión	1.66
Tareas en ocasiones no previsibles y ejecutadas sin supervisión	2.50
Tareas escasamente previsibles y ejecutadas con supervisión	3.33
Tareas escasamente previsibles y ejecutadas sin supervisión	4.16

b) Grado de complejidad de los resultados de las tareas o de las decisiones requeridas, con cinco niveles:

Responsabilidad	
Naturaleza y complejidad técnica de las tareas	
Niveles	Puntuación
Resultados requeridos de baja complejidad aunque ocasionalmente suponga la necesidad de toma de decisiones	0,83
Resultados requeridos de media complejidad y sin necesidad de toma de decisiones	1,66
Resultados requeridos de media complejidad y con necesidad de toma de decisiones	2,50
Resultados requeridos de alta complejidad y sin necesidad de toma de decisiones	3,33
Resultados requeridos de alta complejidad y con necesidad de toma de decisiones	4,16

3.2. Relaciones. Valora el nivel de relaciones que el puesto tiene, teniendo en cuenta tanto el contenido propio de la relación y el grado de representatividad que el puesto conlleva. Se consideran el tipo o el objeto de las relaciones (*operativa o comunicativa, de coordinación, de representación o de tramitación y de negociación*) que se mantienen el tipo de contenido o el grado de dificultad de la materia que se comunica (*simple o complejo*), la representatividad (*en dirección al interior del Ayuntamiento o al exterior*), o la necesidad de tomar decisiones en ellas (*sin decisiones, con decisiones simples o con decisiones complejas*). Con el objeto de precisar este subfactor se ha dividido en dos indicadores: tipo de relaciones y contenido y representatividad y necesidad de toma de decisiones.

Puntuación máxima: 7.54 puntos.

Ponderación dentro del factor: 14.50%

Ponderación total: 7.54%

a) Tipo de relaciones y contenido, con siete niveles:

Responsabilidad	
Relaciones	
Niveles	Puntuación
Operativa o comunicativa	0,53
Coordinación	1,06
Representación o tramitación y con contenido simple	1,62
Representación o tramitación y con contenido complejo	2,15
Persuasión y argumentación para convencer o presionar	2,68
Negociación y con contenido simple	3,24
Negociación y con contenido complejo	3,77

b) Representatividad y necesidad de toma de decisiones, con cinco niveles:

Responsabilidad	
Relaciones	
Niveles	Puntuación
Interna y sin necesidad de toma de decisiones o toma de decisiones sencillas	0,75
Interna y con necesidad de toma de decisiones complejas	1,51
Externas y sin necesidad de toma de decisiones	2,26
Externas y con necesidad de toma de decisiones sencillas	3,02
Externas y con necesidad de toma de decisiones complejas	3,77

3.3. Decisión técnica en la gestión y planificación. Valora la importancia de la gestión realizada en función de la repercusión para la entidad. Se considera el grado de definición *en la gestión y/o en la planificación de las tareas propias de su puesto* (cómo y hasta qué punto las actividades definidas o son susceptibles de definirse), así como el grado de aportación (necesidad de iniciativas y decisiones en las tareas). Se han establecido seis niveles.

Puntuación máxima: 8.02 puntos.

Ponderación dentro del factor: 15.42%

Ponderación total: 8.02%

Responsabilidad	
Decisión técnica en la gestión y en la planificación	
Niveles	Puntuación
Carece de decisiones técnicas o está definido qué hacer y cuándo hacerlo	1,60
Definido sólo el qué hay que hacer. Hay que ordenar y distribuir medios (materiales, organizativos y/o humanos)	3,21
Hay que programar objetivos concretos y/o parciales y definir medios (materiales, organizativo y humanos)	4,81
Planificar objetivos y definir recursos para acometerlos en actividades técnicamente especializadas pero homogéneas en contenido.	6,41
Planificar objetivos y definir recursos para acometerlos en actividades técnicamente especializadas y heterogéneas.	8,02

3.4. Vigilancia y Responsabilidad patrimonial. Este subfactor valora la vigilancia que se realiza sobre bienes patrimoniales municipales y/o la responsabilidad que se tiene sobre los mismos. Este subfactor tendría cinco niveles.

Puntuación máxima: 4.24 puntos.

Ponderación dentro del factor: 8.15%

Ponderación total: 4.24%

Responsabilidad	
Vigilancia y responsabilidad patrimonial	
Niveles	Puntuación
No realiza labores de vigilancia	0,00
Si realiza labores de vigilancia o disposición y custodia de limitadas cantidades de efectivo.	1,00
La vigilancia conlleva responsabilidad sobre el bien vigilado (+)	1,00
Alta importancia económica de la instalación o el valor vigilado, conllevando responsabilidad sobre el bien vigilado o disposición y custodia de efectivo en más de 5.000,00 (+)	2,24

Responsabilidad	
Vigilancia y responsabilidad patrimonial	
Niveles	Puntuación
Media importancia económica de la instalación o el valor vigilado, conllevando responsabilidad sobre el bien vigilado o disposición y custodia de efectivo hasta 5.000,00 (+)	1,00

3.5. Impacto de los errores y seguridad de las personas. Se considera aquí *la consecuencia de una ejecución* o gestión defectuosa, a su criticidad en la marcha interna, repercusión en la imagen y servicio prestado por la Corporación, incluso en su evolución o viabilidad. Además, se pone especial énfasis cuando las decisiones adoptadas, que pueden conllevar al error, tienen repercusión sobre la seguridad de otras personas. Se han establecido seis niveles.

Puntuación máxima: 7.50 puntos.

Ponderación dentro del factor: 14.42%

Ponderación total: 7.50%

Responsabilidad	
Impacto de los errores y seguridad personas	
Niveles	Puntuación
Sólo en tareas parciales y breves. Sin impacto significativo externo	0.00
En tareas encadenadas con otra actividad, con retrasos y descoordinaciones con repercusión leve en plazos o formas y fácilmente subsanable	1.50
En tareas que pueden provocar paros o pérdidas de oportunidad en alguna actividad con una repercusión apreciable pero subsanable con afectación temporal de la actividad	3.00
Repercusión destacable en actividades con problemas puntuales y localizados, subsanable pero con afectación considerable ante terceros	4.50
Grave repercusión, de alcance elevado, con paralización de la actividad y difícilmente subsanable ante tercero	6.00
Las decisiones adoptadas conllevan seguridad sobre la seguridad de las personas (+)	1.50

3.6. Gestión de equipos. A la hora de valorar la responsabilidad en la gestión de equipos se han considerado dos elementos, por un lado el número de personas que están bajo la responsabilidad del puesto a valorar y por el otro la complejidad relativa del trabajo supervisado, de este modo, a igualdad de número de personas dependientes, tendrá mayor valor el puesto que gestiona personas que realizan tareas más complejas, con métodos de trabajo y técnicas más especializadas o tecnificadas. En este subfactor se valorarán las personas que están bajo la supervisión directa. Con el objeto de precisar este subfactor se ha dividido en dos indicadores: 1) Variedad y complejidad del trabajo supervisado, en el cual se han especificado cuatro niveles y 2) Número de personas dependientes, en el cual se han especificado cuatro niveles.

Puntuación máxima: 8.84 puntos.

Ponderación dentro del factor: 17.00%

Ponderación total: 8.84%

Responsabilidad				
Supervisión y mando				
Niveles	Niveles			
	De 1 a 3	De 4 a 10	De 11 a 20	Más de 20
Supervisa tareas similares, sencillas y de poca tecnificación	2.21	3.32	4.42	5.53
Supervisa tareas distintas, algunas de cierta tecnificación	3.32	4.42	5.53	6.63
Supervisa tareas distintas, algunas de complejidad técnica	4.42	5.53	6.63	7.74
Supervisa tareas distintas, algunas de complejidad técnica, en diferentes actividades, especialidades o contenidos	5.53	6.63	7.74	8.84
No supervisa a nadie	0.00			

3.7. Responsabilidad elaboración/ejecución presupuesto. Se trata de *valorar* el grado de responsabilidad *en el presupuesto municipal*, asumido en: (1) *en la planificación, elaboración y ejecución*, (2)

en la gestión, directa y/o indirecta, y (3) por el volumen, de los recursos materiales y/o económicos que estén establecidos en el presupuesto, y que se intervenga en su disposición, tramitación, gestión, seguimiento y control. Con el objeto de precisar a la hora de valorar este subfactor se ha dividido en dos indicadores.

Puntuación máxima: 7.54 puntos.

Ponderación dentro del factor: 14.50%

Ponderación total: 7.54%

a) Planificación, elaboración y ejecución, en el cual se han especificado siete niveles:

Responsabilidad	
Elaboración/ejecución presupuesto	
Niveles	Puntuación
Elaborar y proponer el presupuesto de la entidad u organismo autónomo	1,23
Elaborar y proponer el presupuesto del conjunto de la entidad	2,45
Ejecutar y proponer participadamente el presupuesto relativo a un área municipal	3,68
Ejecutar y proponer participadamente el presupuesto del conjunto de la entidad	4,90
Importe hasta 120.000,00 € (+)	1,00
Importe por encima de 120.0000,00 (+)	2,13

No planifica, elabora o ejecuta	0,00
---------------------------------	------

b) Gestión, en el cual se han especificado cuatro niveles:

Responsabilidad	
Gestión	
Niveles	Puntuación
Estudio, diseño y elaboración de especificaciones de tramitación de contratación o adquisiciones	0,88
Gestión, negociación y propuesta de contrataciones o adquisiciones de la Corporación	1,76
Control, estudio y asesoría para la decisión de contrataciones o adquisiciones generales de la Corporación	2,64
No gestiona	0,00

Factor nº4: Factores condiciones de Trabajo. Este factor considera las condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto de trabajo.

Puntuación máxima: 37.00 puntos.

Ponderación total: 37.00%

A la puntuación obtenida en cada uno de los subfactores que componen el factor se le aplica un índice de frecuencia que evalúa la cantidad de tiempo que se le dedica a este subfactor en el total de las acciones realizadas en el puesto.

Coefficiente de frecuencia	
No forma parte sustancial del puesto pero supone hasta el 25%	0,25
No forma parte sustancia del puesto pero supone entre el 25% y el 50%	0,5
No forma parte sustancia del puesto pero supone entre el 50% y el 75%	0,75
Forma parte sustancia del puesto	1

Este factor está desglosado en los siguientes subfactores:

4.1. Esfuerzo. Se valora el esfuerzo *requerido* para la realización de las tareas encomendadas en su puesto de trabajo. Este subfactor considera la intensidad de los esfuerzos mentales (*carga cognitiva y naturaleza del contenido*), sensoriales (*atención y concentración*) o físicos (musculares), más habituales, *estableciendo* tres indicadores.

Puntuación máxima: 8.06 puntos.

Ponderación dentro del factor: 22.00%

Ponderación total: 8.06%

a) Mental, especificándose siete niveles:

Condiciones de trabajo	
Esfuerzo	
Niveles	Puntuación
Ninguno. El trabajo no requiere especial esfuerzo mental	0,38
El trabajo requiere un esfuerzo mental poco profundo (escaso uso de las operaciones mentales)	0,77
El trabajo requiere lectura o cálculo simple pero existen pocas variaciones en el contenido	1,15
El trabajo requiere uso de material con amplias variaciones en el contenido	1,53

Condiciones de trabajo	
Esfuerzo	
Niveles	Puntuación
El trabajo requiere inducción y análisis de conceptos complejos	1,92
El trabajo requiere síntesis, deducción y visión global	2,30
El trabajo requiere capacidad resolutive	2,69

b) Sensorial, especificándose siete niveles:

Condiciones de trabajo	
Esfuerzo	
Niveles	Puntuación
No significativos. Se puede conversar o distraer la atención durante la mayor parte del tiempo	0,38
Aplicación de un sentido pero en un amplio campo	0,77
Aplicación de un sentido hacia una pantalla o mesa	1,15
Aplicación de un sentido en un campo muy reducido	1,53
Coordinación-reacción entre varios sentidos en un amplio campo	1,92
Coordinación-reacción entre varios sentidos en un campo reducido	2,30

Coordinación-reacción entre varios sentidos en un campo muy reducido	2,69
--	------

c) Físico, especificándose siete niveles:

Condiciones de trabajo	
Esfuerzo	
Niveles	Puntuación
Ninguno. No se realizan esfuerzos musculares	0,38
Esfuerzos físicos de hasta 10 Kg (cargas, empujes, tracciones, ...) realizado con materiales, maquinaria, productos, ...	0,77
Esfuerzos físicos de hasta 10 Kg (cargas, empujes, tracciones, ...) realizado con realizado personas	1,15
Esfuerzos físicos de hasta 25 Kg (cargas, empujes, tracciones, ...) realizado con materiales, maquinaria, productos, ...	1,53
Esfuerzos físicos de hasta 25 Kg (cargas, empujes, tracciones, ...) realizado con personas	1,92
Esfuerzos físicos de hasta 50 Kg (cargas, empujes, tracciones, ...) realizado con materiales, maquinaria, productos, ...	2,30
Esfuerzos físicos de hasta 50 Kg (cargas, empujes, tracciones, ...) realizado con personas	2,69

4.2. Dedicación y Turnicidad. Valora la dedicación en términos de tipo de jornada que exige el puesto de trabajo. Este subfactor mide la existencia y el tipo de turnos de trabajo que se establecen para determinados puestos, debido a las características y naturaleza del puesto o centro de trabajo dónde se desempeñe. Se han establecido siete niveles.

Puntuación máxima: 7.78 puntos.

Ponderación dentro del factor: 21.00%

Ponderación total: 7.77%

Condiciones de trabajo Dedicación y Turnicidad Niveles	Puntuación
Jornada continua	0.00
Jornada partida	2.00
Trabajo en turnos rotativos de mañana y/o tardes	3.00
Horario de trabajo nocturno	4.00
Horario de trabajo rotativos de mañana, tarde y noche	5.00
Horario de trabajo en fines de semana (+)	1.39
Horario de trabajo en festivos (+)	1.39

4.3. Disponibilidad. Se valora la disponibilidad para realizar las tareas en horarios diferentes a los habituales y la previsión de la misma. Se han especificado cuatro niveles.

Puntuación máxima: 4.07 puntos.

Ponderación dentro del factor: 11.00%

Ponderación total: 4.07%

Condiciones de trabajo Disponibilidad Niveles		Puntuación
No disponibilidad		0,00
Disponibilidad con una antelación de al menos 48 horas		1,36
Disponibilidad con una antelación de al menos 24 horas		2,73
Disponibilidad con una antelación de menos de 24 horas		4,07

4.4. Peligrosidad. En este subfactor se valora la existencia de peligrosidad y el nivel de gravedad que se produciría en el caso de sufrirla, es decir, la probabilidad de riesgo de enfermedad o lesión inherente al

trabajo asumiendo que las correctas preocupaciones de seguridad han sido tomadas. Se tendrá en cuenta los tipos de lesión. Se han indicado *cinco* niveles.

Puntuación máxima: 5.92 puntos.

Ponderación dentro del factor: 16.00%

Ponderación total: 5.92%

Condiciones de trabajo	
Peligrosidad	
Niveles	Puntuación
Inexistencia de peligro para la salud o de probabilidad de lesión. Casos de primeros auxilios (heridas o enfermedades menores). Pérdida de menos de un día de jornada laboral	1,18
Posibilidad de contraer dolencias musculares a medio y largo plazo (lumbalgias, lesiones cervicales ...) como consecuencias del esfuerzo físico o posición del trabajo. La exposición intermitente a algún elemento puede causar ligeros daños en la visión y/o audición	2,37
Posibilidad de frecuentes cortes, picaduras, escoceduras, quemaduras, torceduras, laceraciones, o de eventuales fracturas en accidentes leves, con pérdida de hasta tres semanas de trabajo. La exposición continuada a algún elemento puede causar algún daño relevante del tipo de enfermedades profesionales	3,55
Posibilidad de fracturas de articulaciones y miembros superiores o inferiores, de accidentes graves, etc...	4,74

Condiciones de trabajo	
Peligrosidad	
Niveles	Puntuación
Posibilidad de muerte	5,92

4.5. Peligro de agresión. Se valora la existencia de peligro inherente al ejercicio de las tareas encomendadas en su puesto de trabajo y el nivel de gravedad que se produciría en el caso de sufrirla. Se han especificado tres niveles.

Puntuación máxima: 3.70 puntos.

Ponderación dentro del factor: 10.00%

Ponderación total: 3.70%

Condiciones de trabajo	
Peligro de agresión	
Niveles	Puntuación
Gravedad escasa de los efectos que dicha exposición pudiera conllevar	1,22

Condiciones de trabajo	
Peligro de agresión	
Niveles	Puntuación
Gravedad media de los efectos que dicha exposición pudiera conllevar	2,44
Gravedad elevada de los efectos que dicha exposición pudiera conllevar	3,70

4.6. Condiciones de trabajo. Mide las condiciones ambientales adversas en las cuales debe desarrollarse el trabajo. Se valora la existencia de hechos con impacto emocional o factores ambientales desagradables (contaminación del aire, vibraciones, iluminación inapropiada, ambiente sucio, espacios de trabajo reducidos o incómodos, intensidad del ruido y factores climatológicos adversos, ...) en el desarrollo de su puesto de trabajo. Todos estos factores se han de encontrar fuera del control del trabajador. Se han aplicado cuatro niveles.

Puntuación máxima: 7.40 puntos.

Ponderación dentro del factor: 20.00%

Ponderación total: 7.40%

<p>Condiciones de trabajo Condiciones de trabajo Niveles</p>	<p>Puntuación</p>
<p>Condiciones de trabajo normal</p>	<p>1,85</p>
<p>Ocasionalmente se encuentra expuesto a factores ambientales adversos y/o a hechos emocionalmente desagradables</p>	<p>3,70</p>
<p>Periódicamente se encuentra expuesto a factores ambientales adversos y/o a hechos emocionalmente desagradables</p>	<p>5,55</p>
<p>Exposición asidua y normal a elementos físicos desagradables y/o a hechos que pueden causar un fuerte impacto emocional</p>	<p>7,40</p>