



PROPOSTA PER A LA GESTIÓ DE MOBILITZACIÓ HORIZONTAL
EXTRAORDINÀRIA DELS PROFESSIONALS PER A L'ESTABILITZACIÓ I/O
COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL

I.- INTRODUCCIÓ

Aquesta nova proposta dóna resposta a la gestió de les expectatives dels professionals en la mobilització horitzontal -promoció interna- que segueix, i es planteja des de la perspectiva conjuntural com a model per a una convocatòria immediata, amb l'objectiu d'aportar agilitat i senzillesa al procés sense perdre rigor.

Els criteris aquí presentats han de ser vistos com a resposta al moment actual: estabilitzar i adequar situacions contractuals que afecten al personal fix.

Adicionalment, i en el moment que sigui possible, es completarà el procés amb una convocatòria externa que permeti l'estabilització d'altres professionals.

En aquest marc conjuntural i amb aquest objectiu d'agilitat, es presenta un model que recull substantivament algunes de les peticions formulades per la representació social i, en especial, atorga un alt pes específic a la vinculació, havent estat recollida de forma literal la seva proposta de càlcul.

Sigui com sigui, la proposta actual continua en la línia de garantir els principis bàsics de capacitat, mèrit, igualtat i publicitat, així com la idoneïtat del professional al lloc de treball, i assegurar la transparència de les decisions adoptades.

La proposta actual és una modificació de la versió 9 (aplicada finalment a la convocatòria de GP 2) i s'adreça al Grup Professional 3 nivell I (Tècnic/a en Cures Auxiliars d'Infermeria).

II.- EXPLICACIÓ DEL MODEL PROPOSAT

Amb aquest model es pretén:

- a) Mantenir congruència amb el model de desenvolupament professional, anomenat Sistema d'Incentivació i Promoció (SIP) en el cas del GP 3.1, de forma que allò que ja estigui acreditat no calgui tornar a ser valorat. Amb això es valora també la vinculació i es guanya en agilitat.
- b) Valorar els mèrits curriculars obtinguts a partir de l'assoliment d'un determinat nivell de SIP, evitant dobles valoracions però també simplificant el procés.
- c) Valorar independentment la vinculació.
- d) Incorporar la valoració de competències, amb la qual es vol donar valor i rescatar alhora a aquell/es professionals que en el marc de la carrera professional no han pogut assolir determinats nivells. Per tant, els/les candidats/es sense mèrits curriculars alts però amb una bona trajectòria professional (també demostrada en els seus anys de vinculació) veuran reforçada la seva puntuació.

III.- VALORACIÓ DE LES PERSONES CANDIDATES.

Seràn valorats des de tres eixos, amb la següent ponderació:

- a) **Qui és? i què fa? (33,33%)** – Nivell de SIP (Sistema d'Incentivació i Promoció), anys d'exercici a la funció convocada (TCAI) i CV.
- b) **Des de quan? (33,33%)** – Experiència professional en la funció convocada.
- c) **Com és percebut? (33,33%)** – La persona candidata haurà de respondre a un qüestionari d'autoinforme dirigit específicament a l'avaluació de les competències en l'àmbit laboral.

IV. DEFINICIÓ DELS ÍTEMS A VALORAR

i).- QUI ÉS? i QUÈ FA?

Es parteix de la premissa que el model del Sistema d'Incentivació i Promoció (SIP) i Desenvolupament Professional (DP)¹ del CCSParc Taulí és una eina principal de la institució pel reconeixement professional, lligada a la vinculació, i amb una exigència de mèrits que ha de tenir un reconeixement també en la seva mobilització. Cada Nivell valdria 50 punts.

D'altra banda, i donat el caràcter voluntari del model del SIP, amb la finalitat de valorar l'esforç dels professionals que no han pogut o volgut optar als nivells, es proposa quantificar els mèrits del Currículum Vitae (CV) d'acord amb els barems establerts, tenint en compte que cap mèrit curricular pot ser valorat dues vegades. Els mèrits es quantificaran d'acord amb els barems específics establerts, en els apartats de: Formació, Activitat docent, Altres mèrits científics i Participació.

D'aquesta manera, s'estableix que els mèrits totals dels candidats/es es valoraran a través d'assignar una puntuació al Nivell del SIP assolit al seu dia (nivell A, B o C) i sumant els mèrits del CV a partir de la data de l'assoliment del nivell.

Per agilitzar el procés, la persona candidata indicarà en la seva sol·licitud de participació el nivell assolit, i adjuntarà el CV normalitzat, únicament amb aquells mèrits posteriors a la data d'acreditació del darrer nivell del SIP.

La persona candidata disposarà del model de CV normalitzat d'autocompliment a la intranet (RRHH/Selecció), i l'haurà de lliurar puntuat i amb la documentació acreditativa corresponent. Cada professional vetllarà per no adjudicar-se mèrits indegudament, de forma que faciliti la valoració de la comissió tècnica.

¹SIPiDP (<http://www.cspt.es/intracspt/DORH/desprof/desprof.htm>)

Barems:

A. Candidat/a amb nivells de SIP i valoració del CV.

Tenir la puntuació del nivell assolit més la puntuació obtinguda del CV des de la data de l'assoliment del nivell.

	Nivell	Anys exercici professional	Punts GP2	Punts GP3	Punts màxims de nivell assolit + CV
Desenv. Prof.	A	6 anys	50		100
Punts màxims CV			50		
Desenv. Prof.	B	12 anys	100		150
Punts màxims CV			50		
Desenv. Prof.	C	19 anys	150		200
Punts màxims CV			50		

B. Candidat/a sense nivell de SIP, només valoració del CV

Puntuació màxima apartat i) Qui és i Què fa?: 200 punts
--

ii).- DES DE QUAN?

La valoració de la vinculació s'efectuarà de la següent forma:

Donar la màxima puntuació (200 punts) a la persona candidata que acrediti un major temps de vinculació al CCS Parc Taulí en la categoria convocada. Els criteris de càlcul seran els següents:

- Es comptabilitzaran tots els dies de contracte en la categoria professional convocada
- Es comptabilitzarà 1 dia per cada dia d'ordre de contracte, amb independència del % de jornada
- Els dies de solapament d'ordre de contracte en diferents entitats del CCS Parc Taulí (per exemple, en el seu moment Corporació i Udiat) es comptabilitzaran una única vegada i no per duplicat
- No es comptabilitzarà la vinculació en altres entitats externes al CCS Parc Taulí



Aquesta puntuació marcarà el paràmetre de medició, de tal forma que cada candidat/a rebrà una puntuació proporcional regressiva en funció dels dies de vinculació, comparat amb el candidat/a que acrediti major temps (es computaran totes les excedències a excepció de les voluntàries l'article 43 i les especials de l'article 47 de l'actual Conveni Col·lectiu). La puntuació s'establirà amb 2 decimals.

Es publicarà un quadre dels dies de vinculació de cada professional. Es disposarà de 10 dies hàbils per poder acreditar qualsevol altre vinculació diferent. Aquest aspecte ja no podrà ser objecte de reclamació en el quadre final que es publiqui.

Puntuació màxima apartat ii) Des de quan?: **200 punts**

iii).- COM ÉS PERCEBUT?

S'efectuarà una valoració de 20 competències clau en l'àmbit professional, agrupades en 5 àrees temàtiques, junt amb una escala pel control de la sinceritat, mitjançant un qüestionari d'autoinforme.

Aquest qüestionari consisteix en la presentació d'enunciats relacionats amb aspectes laborals, de diferent temàtica i representatius d'una gran varietat de comportaments, als que s'haurà de respondre en funció de la freqüència amb la que es produeixen en ell, o el grau d'acord sobre el seu contingut.

El qüestionari utilitzat presenta índex sòlids de fiabilitat i validesa i està basat en un model de competències en el que s'avaluen:

- Àrea intrapersonal: Autocontrol, Estabilitat emocional, Seguretat en si mateix i Resistència a la adversitat.
- Àrea interpersonal: Comunicació, Establiment de relacions, Negociació, Influència i Treball en equip.
- Àrea desenvolupament de tasques: Iniciativa, Innovació i creativitat, Orientació a resultats, Capacitat d'anàlisis i Presa de decisions.

- Àrea entorn: Coneixement de la institució, Visió, Orientació al client, Obertura i Identificació amb la institució.
- Àrea gerencial: Delegació, Direcció, Lideratge i Planificació.

Puntuació màxima apartat iii) Com és vist?: **200punts**

V.- GESTIÓ DE LA VALORACIÓ CURRICULAR - VINCULACIÓ.

Es crearà un Grup Tècnic que mesurarà la trajectòria professional, qui és, i què fa i des de quan.

Estarà compostat per:

- Dos membres de la Representació Social.
- Dos membres designats per la direcció d'Infermeria.
- Addicionalment, la Direcció de Recursos Humans designarà dos membres que actuaran com a òrgan tècnic.

Aquesta Comissió té com a única missió la valoració dels mèrits curriculars presentats per tots els candidats, amb criteris homogenis, i no té caràcter decisor ni capacitat per modificar els barems ni les bases del procediment. Es tracta del grup de treball que valora objectivament els Currículums i l'assignació de puntuacions.

En tot moment s'assegurarà el secret en el tractament de les dades, tant personals com valoratives, i no es podran comunicar als candidats en cap cas, excepte quan la comunicació es faci de forma oficial i pel canal establert.

Així mateix, l'òrgan tècnic designat per Recursos Humans farà el càlcul de la vinculació, que s'expressarà en dies totals i que seguirà els criteris detallats a l'apartat anterior.



VI.- PROCEDIMENT PER A LA VALORACIÓ COMPETENCIAL

Des de Recursos Humans es determinaran diferents dates i horaris per realitzar la prova, de manera que es faciliti l'assistència a les persones candidates, amb independència del seu torn de treball (matí / tarda / nit). Les proves es realitzaran fora de jornada laboral i tindran una durada prevista de 30 minuts (caldrà que les persones candidates es presentin 10 minuts abans de l'hora de la cita i que aportin el seu DNI o passaport per identificar-se).

Abans de la realització del psicotècnic es donarà instruccions detallades dels aspectes més operatius de la prova, per garantir la mateixa informació.

1. Càlcul de puntuació de la prova psicotècnica

La correcció de les proves es farà de forma mecanitzada a través de la plataforma de TEA-corrige, que retornarà a Selecció el resultat de cadascuna de les persones presentades.

A la persona que obtingui la mitjana més alta en cadascuna de les àrees se li assignarà un valor de 100. A partir d'aquesta assignació, s'assignaran valors proporcionals i regressius a la resta de persones candidates.

Els 200 punts corresponents a l'avaluació competencial s'assignaran a aquell/a candidat/a que obtingui el valor més alt en realitzar el sumatori de les mitjanes de les 5 àrees. La resta de candidats obtindran una puntuació proporcional regressiva.

2. Aplicació del factor de sinceritat

Si el factor de sinceritat es troba fora del rang 30-70 (rang que estableix la pròpia eina d'avaluació), la persona obtindrà una puntuació que serà igual al del candidat/a amb menor puntuació assignada menys una desviació estàndard (SD). Aquesta SD serà calculada per a cadascuna de les àrees, entre les persones candidates amb factor de sinceritat dintre de rang.

Exemple:

- 1) Una vegada obtinguts els resultats, s'assignarà el valor 100 a la persona candidata amb la mitjana més alta de cada àrea d'avaluació competencial.
- 2) Es farà el sumatori, s'ordenarà i s'assignarà al valor més alt la màxima puntuació, i a la resta de forma proporcional i regressiva (excloent a les persones amb un factor de sinceritat fora de rang).
- 3) A les persones candidates que obtinguin un factor de sinceritat fora del rang establert, se'ls assignarà una puntuació que serà igual a restar una SD (Desviació estàndard) a la puntuació més baixa. Això es farà per a cadascuna de les 5 àrees competencials.
- 4) Resultat final: El llistat de prelación s'elaborarà sumant les puntuacions de tots els candidats en cadascuna de les 5 àrees competencials, ordenant el resultat de major a menor puntuació.

VI.- AVALUACIÓ DELS ÍTEMS I PONDERACIÓ DE CADASCUN

Exemple de màxima puntuació en els tres apartats:

	Apartats	Punts segons baremació	Ponderació %
1	DP + CV	200	33,33
2	Vinculació	200	33,33
3	Aval. Competencial	200	33,33
	TOTAL	600	100

Tenint en compte la distribució anterior, es pot observar com els valors curriculars (Nivell DP i Currículum V) i la vinculació representen el 66,66%, i l'avaluació competencial el 33,33 %.

VIII.- ELECCIÓ D'ÀMBIT

En la sol·licitud de participació en el procés, cada candidat/a haurà proposat un destí concret mitjançant el formulari de primera opció de places vacants i podrà manifestar interès en un altre lloc dels que s'oferten inicialment o dels que es puguin generar mitjançant el formulari de segona opció.

IX.- PUBLICACIÓ DE RESULTATS

Al participar en el procés, a cada professional se li assignarà un número secret que servirà perquè únicament ell/ella conegui el resultat quan aquests es publiquin.

Finalitzat el procés, s'elaborarà una prelación dels/de les candidats/tes en funció de la puntuació agregada. L'esmentat llistat serà publicat a la intranet corporativa (número assignat i resultats per apartats), amb l'objecte de que puguin efectuar-se les impugnacions que es considerin, durant un període de cinc dies hàbils, que seran resoltes en un període no superiora deu dies hàbils.

Determinat el nou llistat fruit de les consideracions que puguin haver estat estimades amb la baremació i puntuació definitiva, es procedirà a la publicació del llistat definitiu.

X.- PROCÉS D'ASSIGNACIÓ DE PLACES

Aquest procés es farà mitjançant el mecanisme de transparentar totes les opcions sol·licitades pels professionals, i anar assignant les places en funció de les sol·licituds formulades i sota el criteri de prelación que hagi donat la millor puntuació. Aquesta gestió es realitzarà per la Direcció d'Infermeria. Efectuades les assignacions, i abans de que es facin públiques, es crearà una Comissió específica amb la participació dels següents membres:

- Dos membres de la Representació Social.
- Dos professionals d'Infermeria, de la categoria convocada.
- Un/a tècnic/a de recursos humans.

La Direcció d'Infermeria donarà compte a aquesta Comissió, a la qual se li explicarà la totalitat del procés efectuat i podrà plantejar les consultes o dubtes que consideri adients, i que hauran de ser resoltes per la Direcció d'Infermeria.

Tancat el procés es procedirà a la publicació de les places assignades.

Les places assignades seran assumides pels professionals guanyadors en funció de la data en que els professionals que les estiguin ocupant vagin finalitzant les seves relacions contractuals.

Direcció de Recursos Humans, 22 de gener de 2018