



Títol

Nou procediment de selecció de personal en una empresa pública, basat en les competències professionals

Nom de l'autor/a o autors/es

Maria José Suasi Amengual

Resum

Es pretén que el nou talent que s'incorpori a l'empresa, en concret en el nostre centre sociosanitari municipal, aporti una sèrie de competències professionals concretes, en contrapunto del modelo clàssic que fins ara s'ha duit a terme, basat en uns requisits, mèrits, i una entrevista basada en la vida laboral de l'aspirant en els processos selectius. Premisses del tot necessàries, al tractar-se de treballadors que necessiten de un elevat component social pel desenvolupament de la seva feina, i no només de coneixements que se li pressuposen amb la seva formació acadèmica.

Paraules clau

Selecció competències professionals, empresa pública

Autor /a o autors /es

Maria José Suasi Amengual

Sobre EBAP Occasional Paper

EBAP Occasional Paper és una publicació de divulgació tècnica científica que edita l'Escola Balear d'Administració Pública en el marc de les seves competències. Com és habitual en aquest tipus de publicacions no té periodicitat, ni extensió o format reglats, els /les autors /es de cada un dels treballs són els únics responsables del seu contingut, i la seva reproducció està subjecta només a la menció del seu origen i autors / es .

Nou procediment de selecció de personal en una empresa pública, basat en les competències professionals.

Llar de Calvià, SA fou constituïda en 1996, i el seu objecte social és la promoció, recolzament i participació en activitats econòmiques i socials, que contribueixen al desenvolupament de la tercera edat de Calvià, potenciant, incentivant i generant serveis que suposen una millora en la qualitat de vida de la gent major discapacitada, primordialment, i dels nostres majors en general.

Per aconseguir el nostre objecte social, desenvolupam el modelo de gestió d'Atenció Centrada en la Persona, situant l'atenció en les capacitats i habilitats de la persona, no només en els dèficits que pateixen. Defensant la singularitat individual, front a la uniformitat del servei.

L'atenció centrada en la persona com principal valor de la gestió de qualitat, és a dir, gestionar tota la organització a mesura de les necessitats i de les expectatives dels destinataris finals.

I tot això, respectant la dignitat humana i la defensa dels drets dels nostres usuaris; La solidaritat i el respecte entre les persones de la organització i entre aquestes i els usuaris, i les seves famílies com a principi bàsic que ha regir les relaciones humanes; la participació de totes les persones:

usuaris, famílies, treballadors, voluntaris, com a valor primordial per aconseguir una major motivació i un major encert en els serveis que es presten.

Llar de Calvià, SA gestiona quatre centres de producció:

-La Residència.

-El Centre de Dia.

-El programa de promoció sociocultural de majors i el manteniment i neteja dels locals socials de les 3as. Edats.

-Els Horts Urbans de la gent gran.

El treball presentat es centra en el centre de producció de la nostra Residència. L'abast del nou procediment de selecció, implica estar en continua negociació amb el comitè de empresa, atès que implicarà fer canvis importants en el conveni col·lectiu, quant a les funcions descrites de les categories laborals, en les que s'haurà d'afegir la missió en cada una d'elles i se n'haurà de revisar les funcions descrites, també hi haurà d'haver canvis importants en el que serà el nou procediment de selecció, objecte d'aquesta publicació.

El model de gestió d'Atenció Centrada en la Persona, posa en relleu a necessitat d'actualitzar el model de selecció de personal. En contrapunt, del modelo clàssica que fins ara s'ha duit a terme en la empresa, basat en uns requisits, mèrits, i una entrevista basada en la vida laboral de l'aspirant en los processos selectius, es pretén que el nou talent que se incorpori a la empresa aportí una sèrie de competències professionals concretes, uns valors i una vocació. Ítems tots ells del tot necessaris, al

tractar-se de treballadors que necessiten d'un alt component social per al desenvolupament de la seva feina, no tan sols de coneixements que se li pressuposen amb la seva formació acadèmica.

El desig d'incorporar un nou model de selecció, més innovador i en consonància amb les tendències actuals de gestió del talent, no pretén ser una circumstància puntual, sinó que es consolidi, duent-hi a terme les millores pertinents observades en la seva avaluació.

Amb el nou procediment de selecció es persegueix:

- 1.- Desenvolupar unes bases de selecció basades en competències professionals.
- 2.- Capacitar al personal de Llar de Calvià que pugui ser susceptibles de formar part de les comissions de valoració dels processos de selecció, per poder dur a terme el procés de selecció per competències.
- 3.- Acompanyar per personal expert en la matèria, al personal esmentat anteriorment durant la selecció de personal.
- 4.- Revisar els perfils competencials professionals de les 4 categories professionals que tindran procediment de selecció durant 2017: Infermeria, auxiliar d'infermeria, auxiliar administratiu i ajudant de servei.
- 5.- Incorporar millor talent en la empresa, treballadors amb capacitats rellevants i amb vocació pel treball que desenvoluparan.

Les fites que es persegueixen són:

- 1.- Definició del nou model de selecció.
- 2.- Acord amb comitè d'empresa de les bases pel nou procediment de selecció.
- 3.- Entrenament al personal encarregat de la selecció, en el nou procés de selecció, on hi haurà una entrevista per competències professionals.
- 4.- Acompanyament per part d'experts en entrevistes per competències a les comissions de Valoració.
- 5.- Tenir un diccionari de competències del personal de la empresa.
- 6.- Definir les missions de les distintes categories professionals de la empresa.
- 7.- Millorar el clima laboral de la empresa.

Els impactes que es pretenen assolir amb el nou procediment de selecció per competències, són:

- Valoració equitativa, on les comissions valorin de forma objectiva la formació genèrica i la específica de cada categoria professional, no valorant coneixements que no aportin valor.
- Valoració no discrecional, no hi ha cabuda a la subjectivitat en les entrevistes.
- Incorporació de talent, és a dir, que els seleccionats en el reclutament responguin a les competències descrites per a la seva categoria.

Esperant, fonamentalment que amb el nou procediment de selecció es millori de forma efectiva el clima laboral actual i s'implementi de forma més eficient i eficaç l'Atenció Centrada en la Persona,

com a model de gestió i organització del treball.

El llistat d'activitats bàsiques i essencials per aconseguir els objectius del projecte és:

1.- Per definir el nou model de selecció basat en les competències:

1.1.- Formació en gestió de personal (4 hores)

1.2.- Realitzar dos panels d'experts per identificar les competències associades a cada lloc de feina i les missions d'aquests llocs de feina (5 hores/panel)

1.3.- Sessió de treball de definició del nou procediment de selecció de Llar de Calvià, SA.

Les **activitats de control** de l'execució del projecte seran:

1. La del seguiment de la temporalització de les activitats del projecte del nou procediment de selecció per competències, i del projecte de la negociació de les noves bases. Essent del tot necessari que el Comitè d'empresa participi des del principi en el model de definició del nou model de selecció per competències. De esta manera, quan els membres del comitè d'empresa participin amb veu i sense vot a les comissions de valoració, se minimitzaran els conflictes perquè no només entendran la metodologia, sinó que hauran participat en ella.

2. Els indicadors relatius a l'èxit dels resultats del nou procediment de selecció per competències, els obtindrem quan duquem a terme l'avaluació de l'acompliment de les persones seleccionades.

Conclusions

L'execució i implantació del nou procediment de selecció per competències de Llar de Calvià, SA implica posar en marxa un element innovador en la gestió pública de recursos humans. Serà necessari aplicar distintes polítiques de recursos humans, com:

- Avaluar les competències de la plantilla actual, segurament amb una eina tecnològica

- Fer avaluacions de l'acompliment i propostes de millora en l'actual plantilla

Si volem reclutar al millor, hem de ser els millors. Treballant des de l'excel·lència, la innovació i l'ètica en la gestió pública, que ajudin a modificar la cultura organitzacional de les institucions.

Bibliografia

LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN MAS FRECUENTES GESTIONADOS POR LA OFICINA EUROPEA DE SELECCIÓN DE PERSONAL (EPSO)

El procediment de selecció dels empleats públics al servei de l'Administració comunitària fa un canvi radical al 2010, introduït per l'Oficina de Selecció de Personal de la Unió Europea (EPSO) i es substitueix el sistema tradicional de selecció, inspirat en el sistema francès d'oposicions on es valoren els coneixements acadèmics dels candidats, per un altre on es valora la seva capacitat de raonament i les seves competències generals i específiques. Sistema que difereix profundament del sistema d'oposicions que coneixem en les Administracions Públiques espanyoles. Això implica,

que innovar no només és possible, sinó que és del tot necessari.

Linkoteca

- **Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic**, llei 7/2007, de 12 d'abril (BOE nº 89 de 13.4.07)
- **IV Conveni col·lectiu de l'empresa Llar de Calvià, SA** (BOIB núm. 148 de 11 de octubre de 2012)
- **Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades personals** (BOE núm. 298, de 14 de desembre de 1999)
- **Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques**. BOE núm. 236, de 2 d'octubre de 2015
- **Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears** (BOIB núm. 49, de 3 de abril de 2007) i les seves modificacions
- **Llei 4/2009, de 11 de juny, de Serveis Socials de les Illes Balears**