

PROTOCOL DE PROMOCIÓ INTERNA I BORSA DE TREBALL



1. Justificació

En l'actualitat, la promoció interna s'ha revelat com una gran eina per aconseguir la satisfacció dels treballadors i les treballadores. És evident que és necessari incorporar nous recursos humans; no obstant això, en benefici de l'activitat funcional, cal saber mantenir i potenciar el talent que ja tenim en la nostra organització. Si això no s'aconsegueix, la principal perjudicada és la pròpia organització.

La nostra entitat, que atén i dóna serveis a persones amb discapacitat intel·lectual, té en el seu equip humà el més important dels seus actius. Cal entendre que l'entitat creixerà sempre i quan creixin també els seus professionals.

La promoció interna doncs, es defineix com una font de reclutament en la qual s'ofereix als professionals de l'empresa la possibilitat de participar en els processos de selecció que es duguin a terme per cobrir nous llocs de treball amb més i/o diferents responsabilitats.

Aquesta política de recursos humans permet complir expectatives entre els treballadors i les treballadores, sense haver d'acudir al mercat laboral extern i, a més té l'avantatge que si el lloc es cobreix amb un candidat o candidata que ja formava part de l'entitat, el seu procés d'adaptació serà molt menor alhora que tindrem un o una professional més motivat i compromès.

Per a qualsevol empleat o empleada és molt important que existeixi la possibilitat de l'ascens, independentment del nivell jeràrquic que ocupi. Això contribuirà al fet que senti que veritablement està desenvolupant la seva carrera professional en l'empresa, que té un futur en ella i que es valora el que fa.

Per tant, qualsevol organització moderna es planteja com a obligat establir un procediment de promoció interna que permeti conèixer la capacitat dels treballadors i les treballadores i oferir-los les oportunitats professionals que van sortint dins de l'entitat i poder optar a elles si són del seu interès.

Des de la Fundació del Maresme entenem que la millora contínua comença per ocupar-nos de les persones que ja formen part de la nostra entitat. No oblidem que les organitzacions no són res sense les persones que les conformen.

2. La Fundació el Maresme

La Fundació privada el Maresme pro persones amb discapacitat intel·lectual és una entitat d'iniciativa social sense afany de lucre que promou i impulsa la integració social i la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual de la comarca del Maresme i de les seves famílies.

MISSIÓ

La nostra missió és impulsar i fer respectar els drets de les persones amb discapacitat intel·lectual, fer-les visibles a la societat, reclamar i afavorir la seva participació activa i acompanyar-les en el seu procés vital d'adaptació, creixement i inclusió social.

VISIÓ

Com a entitat social de referència en el sector de les persones amb discapacitat intel·lectual, volem participar i aportar valor en l'àmbit sociocultural i econòmic del país, treballar en xarxa i vetllar per les necessitats de l'entorn.

VALORS

Pragmàtics: compromís, eficàcia, eficiència, innovació i sostenibilitat econòmica.

Participatius: inclusió, cooperació, comunicació, il·lusió, implicació i corresponsabilitat.

Ètics: honestat, transparència, compromís social, equitat i generositat.

OBJECTIUS

Contribuir a la sensibilització i al foment d'una societat per a tots, amb igualtat d'oportunitats i drets. Entenent la diversitat com a font de riquesa i oportunitats.

Treballar per a la recerca i millora contínua de nous models d'atenció, de suport a la vida independent i d'atenció a l'envelliment de les persones amb discapacitat.

Consolidar equips humans interdisciplinaris, integrats en un projecte comú, compromesos i identificats amb la missió de la Fundació i els seus valors.

RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Des de la Fundació del Maresme estem fent un esforç conjunt per transformar el nostre model de competitivitat cap a una economia més innovadora, responsable, sostenible i compromesa amb tots els nostres grups d'interès.

3. Protocol de Promoció interna

Davant una necessitat de personal, la direcció té la potestat d'iniciar un procés de recerca interna, externa o ambdues alhora. Cal tenir present que en ocasions excepcionals hi ha factors que aconsellen incorporar nou personal provinent del mercat laboral. En aquests casos, la direcció informará al comitè d'empresa quins son els motius que provoquen la no aplicació del protocol de promoció interna.

El protocol de promoció interna es posarà en marxa sota els següents supòsits:

- Lloc de nova creació temporal o indefinit
- Vacant
- Substitucions temporals superiors a 4 mesos

En el moment en que sorgeix la necessitat de personal per la creació d'un nou lloc de treball o per una vacant dins de l'entitat, la Direcció de persones informará a l'equip de coordinació i als comitès d'empresa.

La persona que coordina cada servei informará a tota la seva plantilla juntament amb el perfil laboral d'aquest lloc de treball (ANNEX 1).

Aquesta informació ha de ser accessible a tot el personal i serà qui coordina el servei, utilitzant el mitjà que consideri oportú (taulell informatiu de cada centre, correu electrònic, etc.) qui garanteixi l'accés a la informació de tot l'equip de treball de cada servei.

En el moment de publicar-se la necessitat, s'especificarà els terminis d'entrega de les candidatures. Aquests terminis no seran prorrogables.

Les persones candidates presentaran el formulari de candidatura (ANNEX 2), el currículum actualitzat i una carta de motivació al departament de Gestió de Persones.

Finalitzat el període de presentació de candidatures, es procedirà segons les següents fases:

1a FASE: Revisió dels Currículums

Es descartaran els Currículums que no compleixin els requisits del perfil i es puntuaran els que passen a segona fase.

Passaran a la segona fase els Currículums que compleixin el 100% els requisits del perfil.

En el cas de que cap Currículum pugui entrar a la 2a fase de selecció, es valorarà l'inici d'un nou procés de selecció intern i/o es començarà un procés de selecció per a personal extern.

Es comunicarà mitjançant entrevista a totes les persones que han optat a la candidatura, que no han superat la 1a fase amb la justificació dels motius.

2a FASE: Entrevistes personals

Les persones que hagin superat la primera fase de selecció, seran citades per a la realització d'una entrevista personal.

3a FASE: Pressa de decisió

Un cop feta l'entrevista es seleccionarà la persona més adequada al perfil sol·licitat. Un cop escollida la candidatura definitiva es comunicarà, en primer lloc, a la persona seleccionada, i posteriorment a l'equip de coordinació i al comitè d'empresa.

4a FASE: Comunicació de les decisions preses a totes les persones candidates que han superat la tercera fase

S'informarà personalment a totes les persones participants en la 2a. fase del resultat final. Seran públics els criteris que més han pesat de cara a prendre la decisió final.

De forma periòdica s'elaborarà un informe dirigit al comitè d'empresa i a l'organització en general sobre els processos de promoció interna que s'han dut a terme i les corresponents resolucions. Entenem la transparència com un valor fonamental a aplicar a la Fundació.

Personal que intervé

Les persones encarregades de gestionar tot el procediment són:

- Direcció de Gestió de persones: totes les fases.
- Direcció Tècnica / Direcció CEO: segona i tercera fase de selecció.
- Coordinador/a de servei (segona i tercera fase de selecció).
- Observador del Comitè d'empresa Fundació o CEO: primera fase de selecció.

Criteris de Selecció

Es portaran a terme dues accions:

- **Entrevista personal:** orientada a explorar les aptituds, actituds i habilitats del candidat. Puntuació: 50% de la valoració final.
- **Anàlisi del Currículum:** orientat a explorar els coneixements acadèmics, tècnics i altres coneixements. Puntuació: 50% de la valoració final.

Per a la estandardització de la puntuació dels currículums, aquesta es portarà a terme segons el següent barem:

- Experiència dins del servei: 1 punt
- Experiència dins del departament: 1 punt
- Experiència dins d'altre departament de Fundació Maresme /CEO (antiguitat):
 - D'1 a 3 anys: 1 punt
 - De 3 a 6 anys: 2 punts
- Experiència dins del sector (superior a 3 anys): 1 punt
- Titulació superior a la sol·licitada (adient al perfil): 1 punt
- Formació no reglada especialitzada (adient al perfil): 1 punt
- Altres, en funció del lloc de treball a cobrir (carnet de conduir, disposar de cotxe propi, etc.): 2 punts màxim

4. Borsa de treball.

Optaran a romandre dins de la bossa de treball (ANNEX 3), totes aquelles persones que estan o han estat contractades per l'entitat, amb contractes parcials o temporals i que així ho vulgui l'empresa i el treballador - treballadora.

Totes les candidatures estaran inclosos en una base de dades a on s'inclourà un informe del responsable del servei on a estat contractada la persona, i es definirà en quins llocs de treball poden fer substitucions i la disponibilitat horària.

Aquesta base de dades serà gestionada per la Direcció de RR.HH i estarà a disposició dels comitès i dels caps de servei.

Aquest document és revisable per donar sortida a totes les possibles variables que es puguin donar i no estiguin contemplades en aquest document. Aquesta revisió la duran a terme la Direcció de la Fundació del Maresme i els Comitès d'empresa.

Aquest document ha estat elaborat conjuntament per l'equip de direcció i els comitès de CEO i Fundació Maresme.

A Mataró, gener de 2016




Albert Vidal Solà
Direcció General de la Fundació del Maresme



Raúl Calderón Álvarez
President del comitè Fundació del Maresme



Pere Romano Álvarez
Direcció de RR.HH de la Fundació del Maresme



Antonio de la Cruz Lozano
President del comitè del CEO del Maresme

5. Annexos.

1. ANNEX 1



ANNEX 1

Promoció interna. Oferta de treball.	
Lloc de nova creació o vacant:	
Empresa:	
Servei:	
Departament:	
Responsable de la coordinació:	
Requeriments formatius:	
Experiència mínima:	
Horari:	
Sou brut anual:	
Carnet de conduir B1:	
Altres:	
Termini de presentació de candidatures:	

2. ANNEX 2



ANNEX 2

Formulari de presentació de candidatura.		Punt.
Nom i cognoms:		
Empresa:		
Servei:		
Departament:		
Lloc de treball actual:		
Formació reglada:		
Formació no reglada especialitzada:		
Experiència en el servei:		
Experiència en el departament:		
Experiència dins d'altre departament de Fundació Maresme /CEO:		
Experiència en el sector (especificar):		
Carnet de conduir B1:		
Altres:		

Puntuació:

0

3. ANNEX 3



ANNEX 3

Base de dades bossa de treball.	
Nom i cognoms:	
Formació reglada:	
Formació no reglada especialitzada:	
Experiència laboral en el sector:	
Disponibilitat horària:	
Carnet de conduir B1:	
Altres:	
Serveis a on pot fer substitucions:	

