

La selección por competencias funciona

La experiencia del Ajuntament de Barcelona



22 de octubre de 2019



El Ajuntament de Barcelona: organización

6.600 personas

3.900 personas

2.300 personas

Consortorios

6 Sociedades

13 Institutos

10
Distritos
6
Sectoros





El Ajuntament de Barcelona: plantilla

42

- **categorías funcionariales:**
derecho, arquitectura, ingeniería, gestión, auxiliar administrativo, maestro/a...incluyendo 9 de Guardia Urbana y 6 de Bomberos

21

- **categorías laborales**
correspondientes mayoritariamente a oficios o funciones con pocas plazas

A 55%

C 44%

E 1%

Distribución por grupos de la plantilla (sin uniformados)





Selección: sistemática

1. Test psicotécnicos aptitudinales:

- Razonamiento verbal
- Razonamiento numérico
- Razonamiento abstracto

2. Test de personalidad o competencias de soporte a una entrevista competencial

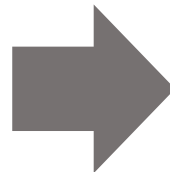
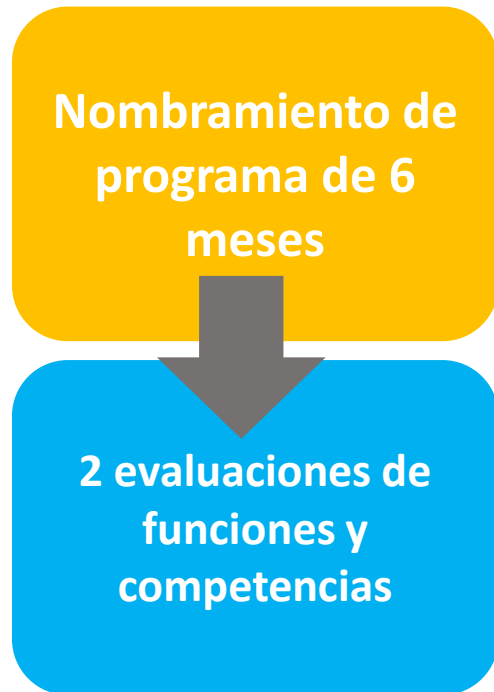
3. En la categoría auxiliar administrativa se completa con una prueba ofimática

Competencias corporativas:

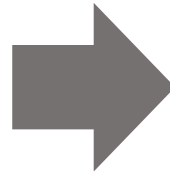
1. Trabajo en equipo
2. Orientación al servicio público
3. Compromiso profesional
4. Pensamiento analítico
5. Búsqueda de información y actualización de conocimiento
6. Flexibilidad i obertura al cambio
7. Autoconfianza
8. Rigor i organización
9. Comunicación e influencia
10. Empatía
11. Visión global
12. Liderazgo i desarrollo
13. Cofidencialidad
14. Dirección de personas



Selección: Valoración de los candidatos



Las evaluaciones positivas conducen a un nombramiento estructural



Las evaluaciones negativas permiten un segundo programa. Una evaluación negativa adicional, la salida de la bolsa.

Un porcentaje inferior al 1% de los interinos, son retirados de las bolsas al tener dos programas con evaluación negativa

Los mandos de la organización han confirmado de manera global la validez del proceso



Selección: Convocatoria OPE

El proceso de anterior culmina en una OPE ...



Barcelona 20/10/2019



Selección: Futuros procesos

1. Test psicotécnicos aptitudinales:

- Razonamiento verbal
- Razonamiento numérico
- Razonamiento abstracto

2. Test de personalidad o competencias de soporte a una entrevista competencial (psicológica y funcional)

3. En la categoría auxiliar administrativa se completa con una prueba ofimática

4. Formación selectiva:

- General de sector público
- Específica de categoría
- Evaluación de resultados

5. Prácticas selectivas:

- Servicios homogéneos y controlados
- Con evaluaciones funcionales y competenciales

6. Práctica y trabajo final selectivos en el servicio asignado:

- Presentación del trabajo
- Evaluación final
- Nombramiento



Selección: Valoración de resultados esperada

1. Cristina es el nombre que valida esta manera de seleccionar
2. Nos centramos en las competencias...gran parte del trabajo diario de RH se concentra en resolver problemas de competencias, no de conocimiento
3. Los perfiles seleccionados aptitudinalmente, tienen más garantías de adaptación a un futuro de necesidades inciertas
4. Este cambio permitira hacer una campaña dirigida a colectivos que rechazaban acercarse a la función pública.
5. Se prevee una resistencia de los propios funcionarios de carrera



Persones que treballaran, treballen o han treballat a l'Ajuntament

1

Vetllar per la coherència de les polítiques de gestió i les estructures organitzatives

1. El valor del lloc
2. Convenis en harmonia

2

Impulsar estratègies de canvi

3. Coneixement col·lectiu
4. Personal directiu en forma

3

Contribuir al creixement professional de les persones al llarg de la vida laboral

5. Cocoteca, recursos d'aprenentatge
6. Selecció al dia

Garantir els drets i deures del personal que treballa a l'organització

4

7. Tracte personalitzat
8. Més iguals
9. Prevenim riscos

Millorar la gestió mitjançant la transformació digital

5

10. Dades intel·ligents
11. La gestió digital

Eskerrik asko



Ajuntament
de Barcelona

