<u>Avaluació 360º pel concurs oposició de caporals del Cos de Bombers de Palma.</u>

A l'apartat ***i*** de les bases que regeixen el procés selectiu, es determina:

> **Avaluació 360**. Cada candidat serà sotmès a una avaluació 360º per part del personal del seu torn i del torn mirall a més dels superiors que siguin triats. Aquesta avaluació es farà sobre 10 punts, 0 gens adequat 10 molt adequat. La nota treta en aquesta avaluació serà dividida entre dos. Puntuació màxima **5 punts**.

A.- Marc de l'avaluació.

La proposta que es presenta segueix el sistema d'avaluació de competències en els serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes balears i es basa en el model aprovat per l'Acord de Consell de Govern de 17 de novembre de 2017.

A l'Ajuntament de Palma s'aprovà l'acord de la Junta de Govern de 22 de maig de 2019 on s'establí el sistema d'avaluació de competències professionals pel personal de l'Ajuntament de Palma que es trobi inclòs en el IV nivell de carrera professional.

La proposta per l'avaluació 360º utilitza les competències i conductes dels sistemes citats i les adapta a la base del concurs oposició de caporals de bombers/res de Palma, que determina que serà el Tribunal qui establirà els criteris en base als quals s'efectuarà l'avaluació.

B- Qüestionari d'avaluació pels aspirants que es presenten a caporal.

En annex es presenta el qüestionari on apareixen les definicions de les competències i les conductes que s'han de valorar a cada una d'elles. En aquest cas el qüestionari es refereix a treballadors/es sense funcions directives, atès que s'ha de valorar el seu acompliment en el lloc de feina de la categoria de bomber/a.

C. Informació / publicitat del sistema.

Es considera molt necessària una bona acceptació del sistema per part del col·lectiu i en especial per les persones que hauran d'avaluar. Per tal motiu, i un cop consensuada la proposta amb els membres del Tribunal , i informats els representants sindicals, es proposa que es publiqui una circular de prefectura on s'informi del motiu de l'avaluació 360º i de la seva metodologia. Es podran adjuntar els qüestionaris d'avaluació i la forma de realitzar-la. En aquesta circular s'informarà que els comandaments hauran d'avaluar i es demanarà que les persones que per sorteig siguin escollides per fer l'avaluació dels iguals / col·laboradors, acceptin aquesta tasca perquè el procediment es pugui realitzar adequadament.

D. Confidencialitat de les persones avaluadores

En el moment d,emplenar els fulls d'avaluació cada persona avaluadora ho farà amb una clau anònima. Prèviament haurà emplenat una tarja on consti el seu nom i la clau que utilitzarà. Aquestes targes seran custodiades per la persona secretària del tribunal. Únicament es consultaria a qui correspon la clau en el cas que algun qüestionari d'avaluació estàs incorrecta o insuficientment emplenat, o presentés una informació incoherent.

E. Voluntarietat/Obligatorietat de les avaluacions

S'ha de preveure la disposició que presentaran les persones avaluadores a participar en el procés, ja que és important i necessari que les avaluacions es facin amb la major honestedat i objectivitat possible. S'ha de tenir en compte que entre les funcions dels comandaments està la de supervisar i avaluar els seus col·laboradors , per tant no hi ha d'haver problema perquè els comandaments participin en les avaluacions. Altra cosa és la valoració dels iguals que o bé s'ha d'aconseguir des de la voluntarietat o s'ha d'implementar algun procediment per aconseguir aquestes valoracions.

Per determinar quines persones que ocupin llocs jeràrquicament d'igual categoria laboral a la de bomber/a, hauran de realitzar l'avaluació , s'haurà fet una llista amb tots/es els/les possibles avaluadors/es. Aquesta llista serà ordenada de forma aleatòria i es seguirà l'ordre resultant per escollir els/les avaluadors/res.
Durant les primeres hores del dia de guàrdia en el que s'hagi de fer l'avaluació, es convocarà les persones escollides segons la llista, per a realitzar l'avaluació. En el cas que alguna persona no vulgui emplenar-la, es convidarà al/la següent de la llista, i així fins que es compti amb el nombre de persones avaluadores necessari.

Cada persona avaluadora haurà de fer les avaluacions als aspirants del seu torn i també als que es determini del torn mirall.

F- Metodologia.

F.1.-<u>Determinació de les persones avaluadores que valoraran els/les bombers/es conductors/es que opositen a caporal</u>.

Els/les aspirants a caporal rebran l'avaluació de :

- 3 suboficials del torn de matí.
- 1 sergent del propi torn
- 1 sergent del torn mirall
- 3 caporals del propi torn
- 2 caporals del torn mirall
- 10 bombers/res del propi torn

- 4 bombers/res del torn mirall

De la llista de bombers es descartaran els de nou ingrés, per no portar el temps de servei necessari per fer l'avaluació.

F.2.- Nombre d'avaluacions i determinació de la nota final.

Resultarà que cada persona aspirant a caporal rebrà la valoració de 10 comandaments i 14 bombers/res d'igual categoria.

De les 24 avaluacions, es descartarà l'avaluació més alta i la més baixa. De les 22 restants se'n exclouran aleatòriament 4 i sobre les 18 restants es calcularà la mitjana. Per obtenir aquest valor es farà el sumatori de totes les conductes puntuades i es dividirà pel nombre d'elles. Per extreure la mitjana es requerirà haver puntuat un mínim del 60% de les conductes proposades (17 de 29), de no haver valorat aquest mínim de conductes, es descartarà el qüestionari[1]. En qualsevol cas, la intenció és que els/les avaluadors/res puntuïn totes les conductes.

Per calcular la nota final, i d'acord amb allò establert a les bases es dividirà entre dos la mitjana obtinguda.

F.3.- Implementació de l'Avaluació.

Es necessitaran 4 sessions d'avaluació, coincidents amb cada un dels torns de guàrdia.

Es reuniran, prèvia convocatòria, a una sala habilitada totes les persones que hagin de valorar i es donaran les instruccions oportunes per realitzar adequadament l'avaluació.

Els comandaments de servei; suboficials, sergent i caporals valoraran els bombers del propi torn que hagin de rebre valoració 360º i els que correspongui ho faran també dels del torn mirall.

Respecte dels bombers/res que hagin de valorar els seus iguals, s'haurà fet un sorteig a primera hora del mateix dia de guàrdia i s'haurà convocat els/les seleccionats/des a la sessió conjunta d'avaluació. S'acceptarà la seva renúncia si en el moment de la convocatòria manifesten la seva negativa a realitzar l'avaluació. Es necessitaran 10 bombers/res que avaluïn els companys que opositen del seu torn, i a més 4 d'ells hauran d'avaluar els bombers del torn mirall, per tant a l'hora de fer el sorteig s'haurà de contemplar aquesta necessitat (dels 10 bombers/es escollits , 4 d'ells hauran d'avaluar dues persones, el company/a de torn i el del torn mirall).

[1] En aquest cas es recuperaria un qüestionari dels descartats aleatòriament

(1) QÜESTIONARI D'AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS PER AVALUAR A BOMBERS I BOMBERES DE PALMA. AVALUACIÓ 360º

Superior/a jeràrquic/a		Col·laborador/a	

Nom de la persona avaluada: _____

Codi identificatiu de la persona avaluadora: _____

Data : ..... /...../2022

1- TREBALLAR EN EQUIP: És la capacitat de fomentar un ambient de col·laboració, comunicació i confiança entre els membres de l'equip.

Conductes associades. (0 gens adequat 10 molt adequat)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Comparteix informació											
1.2. Ofereix la seva ajuda a companys/es i superiors quan la precisen.											
1.3. Escolta i comprèn les necessitats dels membres de l'equip.											
1.4. Fomenta la companyonia i afavoreix un ambient de treball adequat.											
1.5. Participa activament en l'equip.											
1.6. Realitza el treball que li correspon per no sobrecarregar als seus companys.											
1.7. Dona suport a les decisions de l'equip											

2- ADAPTABILITAT / FLEXIBILITAT . És la capacitat de modificar el comportament i adaptar-se a diferents situacions de forma ràpida i adequada.

Conductes associades. (0 gens adequat 10 molt adequat)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.1. Té una actitud positiva davant els canvis											
2.2. Modifica la seva conducta davant l'orientació del seu responsable i/o companys/es											
2.3. Soluciona ràpidament els incidents que puguin sorgir durant el desenvolupament del treball.											
2.4. S'adapta amb rapidesa a altres tasques, procediments o situacions noves.											

3- COMPROMÍS / IMPLICACIÓ: és la capacitat de donar suport i instrumentar decisions, compromís amb l'assoliment dels objectius comuns. Complir amb els compromisos.

Conductes associades. (0 gens adequat 10 molt adequat)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.1. És puntual quan se'l/la convoca a reunions de treball.											
3.2. Es manté actualitzat/da per millorar el seu acompliment.											
3.3. Quan es produeixen increments puntuals de treball acaba la tasca encomanada.											
3.4. Participa en les reunions, sessions, grups de treball, etc..											
3.5. Col·labora quan la situació ho precisa.											
3.6. Aporta propostes per millorar processos o mètodes de treball.											

4- ORIENTACIÓ ALS RESULTATS: preocupació per un nivell de treball alt i de qualitat (en el temps previst) i amb independència dels obstacles que es plantegin

Conductes associades. (0 gens adequat 10 molt adequat)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.1. Duu a terme les seves funcions o activitats en el termini previst.											
4.2. És perseverant en l'abast dels objectius.											
4.3. Optimitza els recursos disponibles.											
4.4. Davant un increment puntual de treball o situació d'urgència manté un bon nivell d'execució.											
4.5. Segueix els procediments establerts.											
4.6. Duu a terme les mesures de prevenció de riscos laborals pròpies del lloc.											

5- ORIENTACIÓ A LA CIUTADANIA : es refereix a anteposar les necessitats de la ciutadania o de la persona destinatària dels productes o serveis i les seves expectatives a qualsevol altra consideració o interès.

Conductes associades. (0 gens adequat 10 molt adequat)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.1. Protegeix la confidencialitat de la informació proporcionada i preserva la intimitat.											
5.2. Demostra un tracte amable i cordial amb les persones usuàries dels serveis.											
5.3. Fa tot el que està al seu abast per satisfer les necessitats de les persones usuàries o dels											

interlocutors i interlocutores											
5.4. Entén la ciutadania i sap posar-se en el seu lloc i mostrar empatia.											
5.5. Disposa d'habilitats comunicatives adequades.											
5.6. Coneix i respecta els drets dels usuaris i usuàries.											