



**FUNDACIÓ BIT HABITAT**

**PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES**

**SERVEI DE CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANS PER A LA REALITZACIÓ DELS  
PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL PER A LA FUNDACIÓ BIT HABITAT**

**NÚM. EXPEDIENT 26/2023**

## Contingut

1. La Fundació BIT Habitat .....	3
2. Objecte de la contractació .....	4
3. Fases del procés de selecció.....	4
4. Característiques tècniques de l'encàrrec.....	5
a. Definició i publicació de l'oferta de treball.....	5
b. Gestió de candidatures rebudes: requisits indispensables .....	5
c. Gestió de candidatures rebudes: valoració de mèrits .....	6
d. Prova pràctica .....	6
e. Entrevista personal i proposta de la persona candidata a ocupar el lloc de treball.....	7

## 1. La Fundació BIT Habitat

BIT Habitat és una entitat sense ànim de lucre que té com a objectiu promoure la innovació urbana a Barcelona, en els seus vessants social, econòmic, urbanístic i tecnològic, per donar resposta als nous reptes als quals s'enfronta la ciutat.

A més, promou iniciatives dirigides a crear una ciutat més sostenible i millorar la qualitat de vida de les persones que l'habiten, mitjançant una col·laboració amb vocació internacional entre la ciutadania, la universitat i els centres de recerca, el teixit empresarial i el sector públic.

BIT Habitat gestiona el Centre d'Innovació Urbana de Barcelona, ubicat a Ca l'Alíer, una antiga fàbrica tèxtil rehabilitada amb els màxims criteris d'eficiència i sostenibilitat.

La funció principal de BIT Habitat és fomentar la innovació urbana impulsant el treball col·laboratiu, transversal i multiactor. Aquesta metodologia afavoreix:

- › La implicació des de l'inici i l'avaluació contínua dels processos per part de la ciutadania.
- › L'impuls i l'acompanyament de l'Administració pública.
- › La millora competitiva i l'impacte positiu en el teixit econòmic.
- › L'aprofitament de la recerca i el coneixement del teixit acadèmic i professional, i l'ampliació del seu impacte en la societat.

Des de Ca l'Alíer es vetlla pel manteniment d'una xarxa internacional d'actors al voltant de la innovació urbana, mitjançant la qual ciutats, institucions i organitzacions comparteixen experiències i bones pràctiques en la cerca de solucions i tècniques innovadores que permetin millorar les urbs.

### Eixos de treball

Amb l'objectiu de dur a terme activitats d'interès públic dirigides al benefici de la col·lectivitat en el camp de la transformació urbana i la innovació, el pla de treball de BIT Habitat s'articula en quatre línies estratègiques:

**Cocreació i experimentació.** Codissenya i implementa solucions innovadores que transformen i milloren la ciutat, juntament amb un ecosistema innovador plural, multiactor i multidisciplinari.

**Transformació.** Impulsa accions transformadores capaces de provocar canvis tangibles i reals a la ciutat, que generen un impacte perdurable en el temps, mitjançant projectes i programes fruit del treball transversal, obert i col·lectiu.

**Formació i educació.** Promou la cultura de la innovació pública responsable i consegüent, que ha d'esdevenir la palanca de transformació i acceleració al servei de la ciutadania, la lluita contra l'emergència climàtica i el foment de la resiliència urbana.

**Pensament obert.** Facilita l'espai de diàleg amb la ciutadania respecte al passat, el present i el futur de la vida urbana, fomentant la imaginació cívica i la intel·ligència col·lectiva sobre els reptes als quals s'enfronten les ciutats d'avui i de demà.

## 2. Objecte de la contractació

L'objecte del present Plec de Prescripcions Tècniques (PPT) és establir els requisits, concretar els treballs i definir les obligacions que corresponen a la contractació dels serveis d'assistència tècnica i consultoria de recursos humans per a dur a terme els processos de selecció de personal, en la seva fase externa, per les posicions d'accés públic per la Fundació BIT Habitat.

Aquesta assistència tècnica inclou el suport administratiu, la recollida i tractament de la informació, entrevistes personals i valoració de les candidatures, així com l'elaboració dels llistats per publicar al web de l'entitat i els informes interns, assegurant un procés de selecció transparent, obert i amb igualtat d'oportunitats.

## 3. Fases del procés de selecció

Tots els processos de selecció duts a terme en el marc de la Fundació compliran amb els principis de transparència i igualtat d'oportunitats, i constaran de les fases següents:

Fase 1: selecció de les candidatures que compleixen amb els requisits imprescindibles per al lloc de treball, definits a la metodologia.

Fase 2: valoració dels mèrits, també establerts prèviament a la metodologia.

Fase 3: prova pràctica.

Fase 4: entrevista personal.

Totes les candidatures es publicaran al web de l'Ajuntament i de la Fundació, a més de ser difoses mitjançant les plataformes adequades i les xarxes locals.

Aquesta publicació inclourà la descripció del lloc de treball i la metodologia que es farà servir per avaluar les candidatures.

A títol enunciatiu i no limitatiu distingim els perfils que poden ser objecte d'aquests processos de selecció:

- > Gerent
- > Director/a de projectes
- > Responsable tècnic/a
- > Tècnic/a superior
- > Tècnic/a mitja
- > Secretari/a de Direcció

#### **4. Característiques tècniques de l'encàrrec**

Els processos de selecció objecte d'aquest contracte hauran de contemplar les tasques següents, en el marc de les fases descrites en el punt 3:

##### a. Definició i publicació de l'oferta de treball

- > Revisar la descripció del lloc de treball facilitada per la Fundació BIT Habitat, amb l'objectiu de definir les paraules clau adients per inserir les ofertes de treball al portal digital d'ocupació que assegurï una major difusió, acotar la cerca i evitar la rebuda de candidatures que no s'ajustin al perfil objecte de la convocatòria.
- > Revisar la metodologia facilitada per BIT Habitat, rectificar i millorar allò que es consideri necessari.
- > Definir els aspectes a valorar a la vessant professional i competencial, així com la seva ponderació, amb la finalitat de construir les taules d'avaluació per a cadascuna de les posicions a seleccionar.
- > Publicar l'oferta a la plataforma que garanteixi una major difusió de la mateixa (preferentment LinkedIn). L'adjudicatària assumirà els costos associats a la mateixa.

*NOTA: Les descripcions dels llocs de treball han de ser accessibles per a totes les persones, utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista, a més de no incloure cap criteri que pugui suposar una discriminació per motius de gènere, racials, religiosos o d'orientació sexual.*

##### b. Gestió de candidatures rebudes: requisits indispensables

- > Revisar de totes les candidatures i tria curricular inicial, validant que les candidatures rebudes compleixin els aspectes indispensables establerts a la metodologia.

- › Interlocutar amb els candidats i candidates que hagin enviat el seu CV, incloent aquelles persones que no compleixin amb les requisits del perfil per a aquest procés, rebran justificant de recepció i avís de publicació dels diferents llistats.
- › Recavar els seu consentiment amb la finalitat de poder tractar les seves dades personals (regulació de la GDPR).
- › Empaquetar de les candidatures rebudes, que compleixen amb els aspectes indispensables, introduint les principals dades a un fitxer Excel i endreçar els currículums en directoris, afegint-hi a cadascun la taula d'avaluació corresponent.
- › Elaborar del llistat corresponent per a la seva publicació.

#### c. Gestió de candidatures rebudes: valoració de mèrits

- › Revisar les candidatures que han passat el filtre de la Fase 1 i valoració dels mèrits curriculars segons la puntuació establerta a la metodologia.
- › Interlocutar amb els candidats en el cas que sigui necessari aclarir punts concrets del currículum per a fer la valoració de mèrits.
- › Introduir les dades al fitxer Excel creat amb aquest objectiu i endreçar els currículums en directoris, afegint-hi a cadascun la taula d'avaluació corresponent.
- › Elaboració del llistat corresponent per a la seva publicació.

#### d. Prova pràctica

- › Definir la prova pràctica més adequada en cada cas, en col·laboració amb BIT Habitat.
- › Definir quins exercicis poden ser corregits per l'adjudicatària o, en el cas d'exercicis tècnics especialitzats, una persona de BIT Habitat. En aquest cas cal establir un sistema d'anonimització dels exercicis, garantint al màxim la igualtat d'oportunitats i transparència del procés.
- › En el cas de ser necessària una prova d'idioma, aportar els exercicis corresponents segons el nivell demandat, i que puguin ser valorats de manera automàtica.
- › Revisar i recollir els resultats obtinguts i elaborar el llistat corresponent per a la seva publicació.

e. Entrevista personal i proposta de la persona candidata a ocupar el lloc de treball

Aquelles candidatures que es considerin adequades (màxim de 10, en el cas de generar borsa) seran entrevistades de manera personal amb la finalitat d'aprofundir en les seves competències personals (més enllà dels factors tècnics).

Conjuntament amb BIT Habitat, es farà una anàlisi detallada de la descripcions del lloc de treball i la taula d'avaluació associada a cadascuna de les posicions per tal de definir el pes competencial envers la vessant professional.

Caldrà:

- › Validar el quadre competencial i construir els argumentaris per a l'entrevista competencial.
- › Iniciar les entrevistes amb les candidatures millor valorades a la vessant curricular de taula d'avaluació, amb la finalitat d'obtenir la seva puntuació competencial (entrevista per competències).
- › Redactar els informes que recullen la metodologia i el procés de selecció, fins arribar a la proposta de la persona candidata proposada per ocupar el lloc de treball.
- › Proposar a BIT Habitat la candidatura finalista.

## **5. Pla de treball**

L'empresa adjudicatària haurà de presentar, a l'inici de la procés de selecció de cadascuna de les candidatures, una proposta de calendari on es mostrin les fases del procés de selecció sencer i unes dates aproximades.

En aquesta planificació es mostraran les fites parcials, amb el calendari aproximat per setmanes de cadascuna de les fases del procés de selecció assignat, les quals no poden superar, en còmput global, 3 mesos a partir de la contractació del servei sencer.

L'empresa adjudicatària, haurà de presentar de manera setmanal un report de l'evolució del procés de selecció, donant la informació de:

- Candidatures inscrites.
- Candidatures avaluades.

L'empresa adjudicatària haurà de respectar el calendari establert prèviament pactat juntament amb BIT Habitat i posarà a disposició de de la Fundació un interlocutor únic, coneixedor de les candidatures enviades, per facilitar la comunicació entre ambdues empreses, facilitant així la gestió del projecte i les accions associades.

També haurà de presentar un informe resum de tot el procés de selecció un cop finalitzada la contractació del personal.

## **6. Equip de treball: perfils professionals i dedicació.**

L'equip de treball de l'empresa adjudicatària haurà de comptar amb les competències, coneixements i qualificacions necessàries per dur a terme la prestació de servei objecte del present contracte. L'equip de professionals proposat haurà de complir els requisits mínims següents:

- › Comptar amb experiència en la cerca proactiva de candidats.
- › Comptar amb experiència en l'ús d'eines d'avaluació homologades.
- › Comptar amb capacitat logística suficient per a la coordinació de les entrevistes de selecció (tant telemàticament com presencial).
- › Coneixement dels principis que regulen la contractació de personal en el sector públic: transparència i igualtat d'oportunitats, entre d'altres.

Per a aquest servei es requereixen els perfils mínims següents:

- › Consultor/a sènior especialista en el procés de selecció de càrrecs directius amb l'experiència professional mínima de 5 anys.
- › Consultor/a amb experiència professional mínima de 3 anys en selecció de càrrecs anàlegs als que es pretenen cobrir mitjançant la present contractació dels serveis de consultoria de recursos humans.

Les empreses licitadores hauran d'aportar els *Currículums Vitae* de les persones que integren l'equip de treball proposat que acreditin el compliment dels requisits i l'experiència requerits.

## **7. Garantia**

L'adjudicatària haurà d'aportar una garantia mínima de sis mesos des de la contractació de la persona candidata, de manera que si aquest causés baixa de l'entitat per qualsevol motiu, l'adjudicatària repetirà el procés sense cost per BIT Habitat.

## **8. Preu**

S'estableixen els següents percentatges màxims aplicables sobre el salari brut anual establerts per a la posició del procés de selecció prestat, d'acord amb les taules salarials de BIT Habitat, disponibles a l'apartat de transparència del seu web:

- › Director/a de projectes: màxim 20% sobre el salari brut anual establert per la posició del procés de selecció.



- > Gerent: màxim 20% sobre el salari brut anual establert per la posició del procés de selecció.
- > Responsable tècnic: màxim 15% sobre el salari brut anual establert per la posició del procés de selecció.
- > Tècnic/a superior: màxim 15% sobre el salari brut anual establert per la posició del procés de selecció.
- > Tècnic/a mitja / secretari/a de Direcció: màxim 15% sobre el salari brut anual establert per la posició del procés de selecció.

**En el cas d'haver de contractar més d'una persona d'una mateixa categoria, el cost dels procediments successius serà un percentatge fix del 5% sobre el salari brut anual establert per la posició del procés de selecció en tots els casos, o el percentatge que hagi proposat l'adjudicatària, si fos menor.**

Barcelona, a 1 de febrer de 2023

Clara Gutiérrez

Suport a la gerència de BIT Habitat