



Càtedra  
d'Economia Social

 **Tecnocampus**  
Escola Superior  
de Ciències Socials i de l'Empresa

Centre adscrit a la



# Avaluació del procés de selecció de les empreses d'economia social i solidària

Nom de l'estudiant: Silvia Lizana Palacios

Nom del tutor/a: Lluís Codinas Poch

Data 10 de desembre de 2023

**MEMÒRIA DEL TREBALL FINAL DE POSTGRAU**

---

**Postgrau en gestió de cooperatives i empreses d'economia social**

## **Agraïments**

Voldria agrair a totes aquelles entitats i organitzacions que han dedicat un temps en donar informació per la realització d'aquesta investigació. En especial a totes les que s'han reunit per una entrevista amb més profunditat sobretot per la seva generositat amb l'entrega de protocols, i documentació referent al procés de selecció de les seves entitats.

Així mateix no puc deixar d'agrair als meus fills, que amb una situació inesperada a la llar, han col·laborat, una vegada més, en la "pèrdua" de la seva mare durant els mesos que ha durat els Postgrau, sobretot els darrers amb la investigació.

A la meua parella, que fins i tot en la distància ha escoltat els meus neguits i canvis de rumb durant la investigació, i estoicament m'ha donat ànims.

La seva paciència i comprensió són infinites, tot i que malauradament, no els puc prometre que serà l'últim cop, si puc confirmar-los que hi haurà uns mesos de descans.

Una vegada més, gràcies.

## **Resum executiu / abstract (Català)**

El present treball d'investigació ha tractat d'avaluar la importància que tenen per a les entitats de l'Economia Social i Solidària, en els seus processos de selecció de personal, aspectes com la Motivació, l'Actitud i l'alineament dels valors d'els/les candidats/es amb els seus propis com a corporació.

S'ha arribat a la conclusió de la rellevància de tenir unes eines específiques per a tal fi, així com s'amplia la necessitat d'investigació en aquest àmbit per les cooperatives, en concret.

## **Resumen ejecutivo / abstract (Castellano)**

El presente Trabajo de investigación ha tratado de evaluar la importancia que tienen para las entidades de la Economía Social y Solidaria, en sus procesos de selección de personal, aspectos como la Motivación, la Actitud i el alinamiento de los valores de los/las candidatos/as con los propios como corporación.

Se ha llegado a la conclusión de la relevancia de tener herramientas específicas para tal fin, así como se amplia la necesidad de investigación en este ámbito para las cooperativas en concreto.

**Exectuive summary/abstract (English)**

The present research work has tried to evaluate the importance of the Social and Solidarity Economy entities, in their staff selection processes, aspects such as Motivation, Attitude and the alignment of values of the candidates with their own as a Corporation.

The conclusion has been reached of the importance of having specific tools for this purpose, as well as the need for research in this area for cooperatives, in particular.

## Índex

1. Introducció .....	6
1.1. Motivació personal.....	6
2. Marc teòric/Antecedents .....	7
2.1. Processos de Selecció.....	7
2.2. La motivació .....	12
2.3. Els valors i les entitats d’Economia Social i Solidària .....	14
3. Objectius de la investigació i hipòtesis.....	17
5. Metodologia .....	18
5.1. Fases de la metodologia.....	21
6. TREBALL DE CAMP.....	22
6.1. La mostra .....	22
6.2. L’instrument .....	23
6.2.1. Qüestionari.....	23
6.2.2. Entrevistes .....	25
6.3. Resultats dels ítems de les enquestes:.....	26
Ítem 4. Tipus d’entitat:.....	26
Ítem 5. Sector .....	26
Ítem 6. Volum de negoci .....	27
Ítem 9. Quins són els valors més destacables de la vostra entitat .....	28
Ítem 10. Les persones que hi treballen amb vosaltres diries que estan alineats amb aquests valors? .....	29
Ítem 12. Incorporació de personal .....	30
.....	30
Ítem 13. Aquest personal s'incorpora com a soci/a, com a treballador/a, es proposa amb temps que sigui soci/a? (expliqueu breument com feu el procés) .....	30
Ítem 14. Inici del procés de selecció .....	31
Ítem 15. Canals.....	32
Ítem 16. A la pregunta: “Una vegada ja teniu els CV, com feu el procés de selecció? .....	32
Ítem 17. Processos estandarditzats .....	34

Ítem 18. Procés estandarditzat que utilitzen. ....	34
Ítem 19. Motivació del/la candidat/a.....	35
Ítem 20. Actitud.....	36
Ítem 21. Adequació del perfil.....	37
Ítem 22. Anàlisi per què es creu ha fallat la selecció les respostes recollides s’han ordenat pel tipus de motiu en la següent taula:.....	37
Ítem 23. Tècniques per avaluar els valors.....	39
Ítem 24. Tècniques per avaluar els valors.....	39
Ítem 25. Exploració sobre si s’expliquen els valors i en quin moment. ....	41
Ítem 26. Millora del procés de selecció. ....	41
6.4. Entrevistes.....	42
6.4.1. Definició de perfils: .....	43
6.4.2. Publicació oferta de feina: .....	43
6.4.3. Selecció de CV després de la recollida: .....	44
6.4.4. Entrevistes:.....	44
6.4.5. Avaluació de la motivació i l’actitud:.....	46
6.4.6. Avaluació dels valors: .....	46
7. Conclusions.....	47
8. Recomanacions .....	51
9. Bibliografia .....	52
10. Annex.....	1

## **1. Introducció**

El procés de selecció és necessari per a qualsevol organització que vol cobrir una vacant productiva o reproductiva de l'entitat i amb ella proveir les funcions necessàries a desenvolupar per realitzar la seva activitat econòmica i generar el negoci adequat per perpetuar i perdurar l'organització. És a dir, l'adequació persona-lloc de treball-organització és un requisit indispensable.

Aquest TFP té l'objectiu d'analitzar com es desenvolupen els processos de selecció en les entitats d'economia social. Tot i cercar informació prèvia només es troba alguna investigació que analitza el procés de selecció dintre de cooperatives a l'Amèrica Llatina però sense profunditzar en la correlació entre selecció de personal i desenvolupament de tasques, vinculació amb la missió de l'entitat o la motivació dels treballadors.

Els processos de selecció són indispensables per a qualsevol empresa i entitat, ja no només es tracta de trobar un/a candidat/a per cobrir un lloc de feina sinó que aquests candidat/a ha de desenvolupar unes tasques necessàries per l'acompliment dels objectius de l'organització (Arzate, 2018).

Els processos de selecció, com es veurà no són qüestió únicament per avaluar les competències tècniques dels/les candidats/es a desenvolupar una tasca en una entitat, sinó que van més enllà, convertint-se en un eina imprescindible en l'organització corporativa.

Així mateix, la importància d'avaluar els valors del/la candidat/a per tal de que es desenvolupin correlacionalment amb els de les entitats suposa una avantatge competitiu impactant directament en la motivació prosocial de la persona (Nash, 1992).

### **1.1. Motivació personal**

El meu propi bagatge personal ha girat entorn a la gestió de personal, els plans de carrera i la formació dintre de les entitats i organitzacions, així com la formació de base en pedagogia, atorga una curiositat especial per avaluar l'encaix de les persones candidates en les organitzacions que tenen una perspectiva de transformació social, on la persona es troba al centre, en comptes del capital, i la gestió és democràtica com és el cas de les cooperatives.

Així mateix, des de la meua experiència professional dirigint equips multidisciplinars en una fundació dedicada al tercer sector, he considerat interessant avaluar i comparar aquest tipus d'organitzacions que estan dintre, jurídicament parlant, de les entitats de l'Economia Social i Solidària (endavant ESS). Dintre d'aquest interès comparatiu em cridava molt l'atenció en poder explorar alguna entitat amb fórmula jurídica de Societat Anònima Laboral, però com es veurà no ha sigut possible.

## **2. Marc teòric/Antecedents**

A través del procés de revisió bibliogràfica es passarà a avaluar investigacions prèvies sobre la importància dels processos de selecció per adequar el perfil dels/les candidats/es a les necessitats de les entitats i organitzacions tant com avantatge competitiva, com per un desenvolupament òptim a l'entitat.

Es veurà la importància del propi procés, alguns tipus de processos, la relació de la motivació i l'actitud dels/les candidats/es que és inseparable del propi procés de selecció i la rellevància de l'alineament dels valors d'aquests/es candidats/es amb els propis de les entitats d'economia social i solidària pel desenvolupament de la seva tasca dintre de l'organització al llarg del temps.

### **2.1. Processos de Selecció**

La selecció de personal està estretament relacionada amb el bon desenvolupament professional dintre d'una organització, impactant directament en l'activitat de la mateixa, no obstant no és una qüestió senzilla com argumenta Arzate (2018 citat per Bravo i Delgado 2022) una elecció inadequada pot causar problemes dintre de l'organització que repercutiran en el negoci de la mateixa.

Segons Wayne et al. (1997) el reclutament és un procés de captar persones de forma oportuna, en nombre suficient i amb les capacitats adequades de manera que estiguin interessats en formar part de l'empresa. En aquest sentit per a Reyes et al. (2021) les organitzacions han de satisfer les necessitats de les persones proporcionant béns o serveis i per això necessiten personal que desenvolupin aquesta tasca de la millor manera possible, considerant el recurs humà l'actiu més important.

Alguns autors parlant de l'organització empresarial fan referència al capital humà per parlar de la seva plantilla; aquesta capital correlaciona el coneixement amb les habilitats i competències del treballadors/es de l'organització (Becker, 1964). Altres autors parlen del capital social; que es centra en els coneixements i les interrelacions dels empleats de l'organització (Coleman, 1988). El capital organitzacional que representa el coneixement institucionalitzat que es troba en la cultura empresarial, les polítiques, protocols i manuals de l'organització. (Hall, 1992). Altres autors com Edvinson i Malone (1997), Stewart (1998) o Bradley (2003) fan servir l'expressió de capital intel·lectual per englobar aquell coneixement que posseeix el/la treballador/a d'una organització, que és intangible i dona valor a l'entitat.

Són diversos els autors que correlacionen els recursos humans amb l'avantatge competitiu com Porter (1980) i Miller (1989). Per a alguns autors aquesta avantatge no es imitable per tant suposa una fortalesa davant dels competidors.

Per aquest motiu es indispensable que la selecció de personal sigui el més acurada possible, de forma que garanteixi aquest avantatge competitiu així com el sentiment de pertinença a l'entitat que augmenta percentualment l'eficiència de la tasca a desenvolupar.

El procés de selecció és un conjunt de tècniques i procediments que vol atreure a candidats potencialment qualificats i capacitats per ocupar llocs de treball dintre de l'organització, (Chiavenato, 2009).

Per tant realitzar un procés de selecció de forma adequada possibilita incorporar un/a candidat/a d'alt nivell que portarà a l'èxit organitzacional (Saldado i Moscoso, 2008)

Les tècniques de selecció de personal són molt variades i diverses tenen l'objectiu d'obtenir informació addicional a l'entrevista de treball per avaluar les aptituds, actituds i capacitats en relació a les tasques i funcions necessàries pel lloc de feina. Els entrevistadors s'encarreguen d'utilitzar diferents qüestionaris i proves com; proves de coneixement, proves d'habilitats, qüestionaris de personalitat, test de personalitat i/o psicològic, dinàmiques de grup, role playing, o proves psicotècniques.

Taula 1: Tècniques que s'utilitzen als processos de selecció de personal



Tipus de prova	Què mesuren?	Exemple
<b>Proves de coneixement</b>	Són proves de coneixements que poden ser generals o específiques del lloc de treball. Avaluen el què sap el/la candidat de forma que es pot extreure informació sobre la seva capacitat.	Examen de cultura general Examen específic, per exemple per a una plaça de comptable es pot fer un exercici de quadre d'IVA, de Balanç i d'amortització.
<b>Proves d'habilitats</b>	Són proves per mesurar les diferents habilitats cognitives del/la candidat/a. Avaluen la seva capacitat deductiva, inductiva, reflexiva i analítica alhora de resoldre problemes.	Test de la figura de Rey <a href="https://web.teaediciones.com/rey-test-de-copia-de-una-figura-compleja.aspx">https://web.teaediciones.com/rey-test-de-copia-de-una-figura-compleja.aspx</a> Bateria de probes deductives. Ostis sencillo. <a href="https://web.teaediciones.com/OTIS-SENCILLO--TEST-DE-INTELIGENCIA-GENERAL.aspx">https://web.teaediciones.com/OTIS-SENCILLO--TEST-DE-INTELIGENCIA-GENERAL.aspx</a>
<b>Qüestionaris de personalitat</b>	Avaluen la personalitat a través de preguntes estandaritzades per donar un perfil determinat del/la candidat/a	16PF-5. Test <a href="https://web.teaediciones.com/16-PF-5--CUESTIONARIO-FACTORIAL-DE-PERSONALIDAD--5-EDICION.aspx">https://web.teaediciones.com/16-PF-5--CUESTIONARIO-FACTORIAL-DE-PERSONALIDAD--5-EDICION.aspx</a>
<b>Test de personalitat i/o psicològic</b>	Proves que mesuren característiques de la personalitat de la persona	16PF-5. Test de personalitat. <a href="https://web.teaediciones.com">https://web.teaediciones.com</a>

	com: l'afabilitat, la autoconfiança, la sensibilitat, la presa de decisions, l'adaptabilitat al canvi, entre d'altres.	<a href="https://www.teaediciones.com/16-PF-5--CUESTIONARIO-FACTORIAL-DE-PERSONALIDAD--5-EDICION.aspx">om/16-PF-5--CUESTIONARIO-FACTORIAL-DE-PERSONALIDAD--5-EDICION.aspx</a>
<b>Dinàmiques de grup</b>	Proves que serveixen per observar als/les candidates dintre d'un grup, el seu rol, i la seva aptitud dominant en la resolució de conflictes, empatia, treball en equip, entre d'altres.	<p>Lego Serious play  <a href="https://es.linkedin.com/pulse/lego-serious-play-como-herramienta-de-selecci%C3%B3n-giovanni-magnani">https://es.linkedin.com/pulse/lego-serious-play-como-herramienta-de-selecci%C3%B3n-giovanni-magnani</a></p> <p>Dinàmica de la illa deserta  <a href="https://protecciondatos-lopd.com/empresas/dinamicas-grupo-empresas/#Dinamica_de_la_isla_desierta">https://protecciondatos-lopd.com/empresas/dinamicas-grupo-empresas/#Dinamica_de_la_isla_desierta</a></p>
<b>Role playing</b>	Prova en la que es presenta una situació fictícia i la persona ha de escenificar com ho resoluria. Avalua diferents competències que prèviament s'han preparat per observar.	Per exemple per un lloc d'atenció al client es presenta una situació en la que un client està molt insatisfet amb el producte i reclama un full de reclamacions i parlar amb un superior.
<b>Proves psicotècniques</b>	Aquestes proves van en la línia de les proves d'habilitats, tot i que aprofundeixen en el càlcul numèric, el raonament abstracte, capacitat verbal, raonament	BAT-7 de TEA edicions <a href="https://web.teaediciones.com/BAT-7--BATERIA-PARA-LA-EVALUACION-DE-APTITUDES.aspx">https://web.teaediciones.com/BAT-7--BATERIA-PARA-LA-EVALUACION-DE-APTITUDES.aspx</a>

	matemàtic i capacitat espacial.	
<b>Entrevista de selecció</b>	Les entrevistes de selecció són una eina on es poden realitzar els test, proves, i diferents tècniques per extreure la informació que es vol aconseguir.	Estructurada, semi estructurada o no estructurades. També poden ser individual o grupal
<b>Proves de competències</b>	Les proves competencials es poden fer de diferents formes, avalua a través de role playing, de qüestionaris, a través de vivències anteriors en una situació tipus, o bé a través de dinàmiques de grup. La importància en aquestes proves és tenir ben definit quines competències es volen observar, els graus d'acompliment i quins indicadors determinen la presència d'aquestes competències.	Model ISFOL. <a href="http://www.edu.xunta.gal/centros/cfrcoruna/system/files/Asumpta+Aneas.pdf">http://www.edu.xunta.gal/centros/cfrcoruna/system/files/Asumpta+Aneas.pdf</a>

Font: elaboració pròpia basada en diferents fonts referenciades a la bibliografia

Les proves de competències estan relacionades amb les proves biogràfiques ja que la millor forma de saber com es comporta una persona en una situació X que es planteja és revisant com ho ha fet en altres ocasions. Per Schmidt i Hunter (1998) les dades biogràfiques tenen la capacitat de mesurar una gran varietat de dimensions i posseeixen un gran índex de validesa del criteri.

Les proves d'habilitats cognitives, d'intel·ligència i aptitud mesuren totes conjuntades, la capacitat del/la candidat/a de forma que donen una perspectiva d'intel·ligència general i competencial altament fiable i consistent

Podem dir doncs, que el procés de selecció és un punt decisiu d'inversió de capital humà que pot representar una optimització dels equips i amb això rendibilitat i projecció com a valor de l'empresa. Per a Juan García (2004) aquest tipus de proves poden predir el desenvolupament laboral més òptim del/la candidat/a, especialment aquells amb més complexitat.

Per a Hogan (1990) no és suficient mesurar únicament les habilitats cognitives del/la candidat/a esdevenint necessari avaluar les **motivacions**, els **valors**, les necessitats i metes de la persona per obtenir un perfil complet que millor s'adeqüi als requeriments de l'organització. És per aquest motiu que es fa indispensable contemplar l'avaluació de la motivació dels/les candidats/es en els processos de selecció per garantir un millor alineament amb l'entitat.

## 2.2. La motivació

La motivació és un procés psicològic que relaciona impuls, direcció i persistència d'una conducta segons Pairó i Prieto (2002). A l'entorn laboral es imprescindible que existeixi motivació per desenvolupar la tasca i per mantenir una actitud proactiva al llarg del temps.

És necessari que un candidat/a a entrar amb una empresa tingui interès en treballar en la mateixa, potser inicialment la seva necessitat és econòmica i satisfaria la necessitat de primer nivell de la teoria de la jerarquia de necessitats de Maslow (1991), segons la qual per arribar a implementar els nivells més alts, com el d'autorealització és imprescindible que la persona tingui cobertes les necessitats inferiors de la piràmide.

No obstant mantenir i augmentar aquesta motivació al llarg del temps no és tasca fàcil, i per les entitats d'economia social suposa un punt, més que important, imprescindible.

Citant la teoria de la motivació i higiene de Herzberg (1959) l'actitud del treballador/a està relacionada amb la seva motivació i resultats, relacionant els factors higiènics amb els factors extrínsecs, com el sou i les condicions laborals, i els factors motivadors amb els intrínsecs, relacionats amb l'autorealització, la promoció professional, el creixement i el reconeixement per exemple.

Per a McClelland (1970) existeixen tres necessitats, l'assoliment, el poder i l'afiliació, argumentant que una necessitat insatisfeta provoca una tensió que promou impulsos més dominants.

Segons la Teoria de l'Expectativa de Vroom (1979) cada persona actuarà d'una forma determinada en funció de l'expectativa que s'obtingui després d'aconseguir l'assoliment de l'objectiu, així el/la treballador mantindrà l'esforç en funció dels beneficis posteriors.

En la Teoria d'Alderfer (1972) que es fonamenta en el model de Maslow, considera tres motivacions bàsiques;

- Motivacions d'existència: fisiològiques i de seguretat.
- Motivacions de relació: interrelacions socials, reconeixement i recolzament emocional, sentiment de pertinença a un grup.
- Motivacions de creixement: desenvolupament i creixement personal, ambició.

Autors com Batson (1987) i Grant (2008) han estudiat la motivació com el desig de beneficiar a altres persones, denominant-lo motivació prosocial i relacionen directament amb el rendiment.

Així, es considera imprescindible la correlació entre objectius, metes, expectatives i perspectiva de beneficis que té la persona amb el rendiment, desenvolupament professional i sentiment de pertinença a l'organització.

Küppers, (2011) proposa la fórmula de l'èxit professional com  $V=(C+H)*A$ . que indica que el Valor és el resultat de la suma de Coneixements i Habilitats multiplicat per l'Actitud. En aquest context podem dir que els valors suposen un punt important de partida que aglutina experiència professional, bagatge personal, competències tècniques i transversals, així com una gran motivació i actitud davant de qualsevol repte. On la motivació i actitud són palanques tractores ja que les competències i els coneixements es poden assolir, però sense motivació serà un fracàs.

Per tant, la nostra investigació ens porta a l'anàlisi dels valors dintre de l'àmbit de les entitats i organitzacions d'Economia Social i Solidària que és el sector que ens ocupa.

### **2.3. Els valors i les entitats d'Economia Social i Solidària**

Els valors d'una persona són els ideals, les creences que identifiquen a l'individu formats en la interrelació amb l'entorn i construïts durant la infància i adolescència de forma sistèmica. García (1998) determina que els valors són els que mouen la conducta i el comportament de les persones, orientant les seves eleccions de vida i la seva personalitat.

Cada vegada més les empreses de selecció de personal i els departament de selecció de persones o RH buscant la forma d'identificar els valors dels/les candidats/es a través de diferents tècniques i proves, per tal de dibuixar un perfil concret de la persona que tenen davant i poder determinar si aquesta està en concordança amb els valors de l'organització.

Campbell i Nash (1992) afirmen la importància que ha de tenir l'encaix entre els valors personals i els valors de l'organització, per tal d'establir una coherència entre ells que optimitzi el rendiment laboral i el sentiment de pertinença a un grup per el/la treballador/a.

Descrit anteriorment la qüestió de valors, i més concretament els postulats de Campbell i Nash (1992), es fa necessari que els valors de les persones que participen amb les organitzacions de l'economia social encaixin o estiguin alineats amb els valors de la pròpia economia social.

Quan es parla d'entitats d'economia social cal fer esment de totes les formes jurídiques que formen, segons l'avantprojecte de llei de foment i ordenació de l'economia social i solidària de Catalunya, aquesta categoria, es:

a) Cooperatives, mutualitats, fundacions i associacions que duguin a terme activitat econòmica, societats laborals, empreses d'inserció, centres especials de treball, confraries de pescadors, les societats agràries de transformació que es regeixin i compleixen els principis i valors exposats a la mateixa llei.

b) Altres entitats i iniciatives que tenen formes jurídiques no incloses a l'apartat anterior que duguin a terme activitat econòmica i que compleixen els principis i valors definits per aquesta llei.

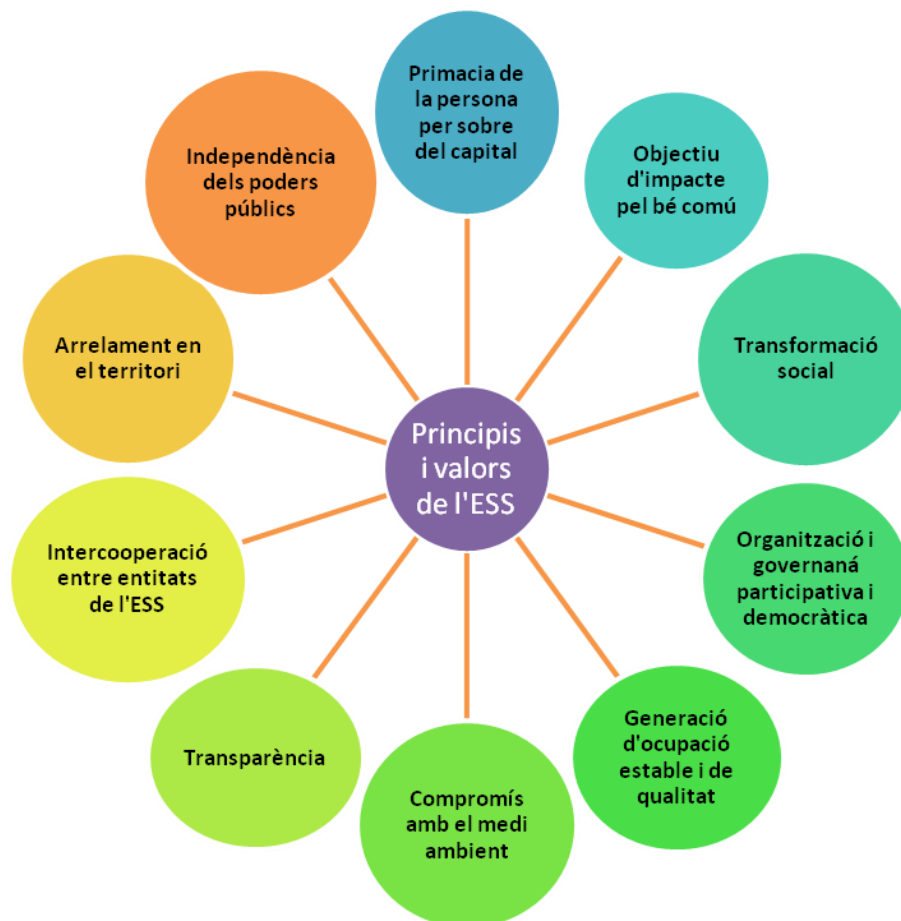
c) Les entitats singulars creades per normes específiques que es regeixin pels principis i valors definits a la llei.

A la Resolució del Parlament Europeu de 5 de juliol de 2018 (Resolució2016/2237, INL) es determina que les empreses de l'economia social i solidària, es caracteritzen pel seu compromís amb la defensa dels valors següents:

- a. primacia de la persona i dels fins socials sobre el capital.
- b. governança democràtica exercida pels seus membres.
- c. conjunció dels interessos dels membres i els usuaris amb l'interès general.
- d. la defensa i aplicació dels principis de solidaritat i de responsabilitat.
- e. reinversió del superàvit en objectius de desenvolupament a llarg termini o en la prestació de serveis d'interès als membres o de serveis d'interès general.
- f. adhesió voluntària i oberta.
- g. La gestió autònoma i independent dels poders públics.

Segons la Llei estatal bàsica 5/2011 de 29 de març, els principis i valors de l'economia social i solidària giren entorn a la persona i l'objecte social sobre el capital.

Imatge 1: Principis i valors de l'Economia Social i Solidària segons la llei 5/2011 de 29 de març



Font: Elaboració pròpia basat en la llei 5/2011 de 29 de març

Tenint en compte que un dels punts principals de les entitats d'Economia Social i Solidària es troba en la persona com a eix central de la seva activitat i l'objectiu amb impacte social podem extreure la importància que té per a una entitat d'economia social que els seus socis, sòcies i treballadors/es es trobin alineats amb la missió, visió i valors empresarials, més enllà de la pròpia necessitat de la força laboral o de tenir un lloc de feina, ja que aquest ha d'esser de qualitat, equitat i igualtat, així com promoure la transformació social i l'impacte pel bé comú.

Autors com Campbell i Nash (1992) relacionen la missió d'una empresa amb la pregunta que una persona pot fer-se a si mateix sobre el que el motiva. La motivació és imprescindible per a qualsevol tasca que una persona es proposa fer.



En alguns casos els treballadors/es de cooperatives o de societats laborals poden esdevenir socis i sòcies en un període d'un o dos anys per la qual cosa estar alineats amb l'entitat suposa una millora tant per la persona, com per l'empresa i els equips que la componen i, en conseqüència, el seu objecte de negoci.

La importància d'ajustar el model de selecció de personal és altament important en qualsevol empresa per tal de que la persona que ingressarà al lloc de treball, no només desenvoluparà la feina de forma correcta en quant a les funcions del lloc, sinó que s'implica al grup de treball i a la cultura empresarial de forma òptima. D'aquesta forma les empreses s'asseguren una vinculació amb l'organització que més enllà de l'execució del treball i s'apropa al lligam afectiu i de col·laboració que és inherent a les entitats d'economia social, en especial a les cooperatives.

Amb tots aquest antecedents en els que s'ha evidenciat la importància de realitzar una bona selecció de personal que determini, a través de diferents proves, el perfil del/la candidat/a més adient per desenvolupar les tasques per l'organització, alineats amb la missió, visió i valors de la mateixa, es planteja el TFP amb la necessitat d'identificar com les organitzacions de l'economia social porten a terme els processos de selecció de personal, al constatar que no existeixen investigacions prèvies en relació a la temàtica a tractar.

Per aquest motiu es desenvolupa aquesta investigació amb la intenció de donar llum al respecte dels processos de selecció de les entitats i organitzacions de l'Economia Social Solidària, ajustant-se a les formes jurídiques que indica la llei, i relacionar-ho amb la motivació i actitud dels/les candidats/es de forma que aquest estudi pugui esdevenir un inici per altres investigacions futures.

### **3. Objectius de la investigació i hipòtesis**

Objectius principal: Esbrinar si les entitats d'economia social utilitzen processos de selecció de personal i com es desenvolupen.

Objectius secundaris:

- Identificar si en aquests processos s'avalua motivació i actitud del futur candidat/a per relacionar-lo amb la missió de l'entitat.
- Avaluar si en el procés de selecció s'analitza la relació dels valors de l'entitat amb els/les candidats/es

- Esbrinar quines tècniques de selecció de personal es porten a terme.

Un cop plantejat l'objectiu principal i els objectius secundaris, es desenvolupen les hipòtesis per portar a terme la investigació.

La hipòtesi principal que dona lloc a la investigació és:

Les entitats d'economia social i solidària utilitzen processos de selecció de personal estandarditzats o convencionals.

Amb aquesta hipòtesi principal, es plantegen unes hipòtesis secundàries:

- Aquests processos de selecció de personal mesuren la motivació i l'actitud del/la candidat/a.
- Els processos de selecció introdueixen tècniques per esbrinar la concordança dels valors de l'entitat i dels candidats/es.
- Les tècniques utilitzades en els processos de selecció de personal són apropiades per a les organitzacions d'economia social.

## 5. Metodologia

Per mesurar les hipòtesis i acceptar-les o rebutjar-les s'ha fet servir una combinació de la metodologia qualitativa i quantitativa.

La metodologia qualitativa s'ha basat en la realització d'entrevistes a professionals que porten a terme els processos de selecció de personal en les seves entitats.

Les entrevistes realitzades han sigut a les entitats:

- Cooperativa DeltaCoop.
- Cooperativa SOM Energia.
- Cooperativa El Nou patufet.
- Fundació d'acció Social a la Infància, (FASI).
- Fundació Maresme.
- Fundació Hospital.

Inicialment per la investigació es volia entrevista a també a 3 societats anònimes laborals, no obstant, tot i els esforços en contactar amb algunes, no només de Catalunya sinó d'altres territoris nacionals, ha sigut impossible poder-ho fer.

La metodologia quantitativa s'ha basat en la recollida d'informació a través d'uns qüestionaris que realitzats acuradament per obtenir la informació numèrica objecte d'estudi, així com informació que s'ha identificat com a rellevant per l'estat de la qüestió. Tanmateix s'han tingut en compte dades de tipus d'entitat, nombre de treballadors/es i socis/es, mida de l'entitat i altres qüestions per aprofundir més en la recerca d'informació sobre com fan el procés de selecció, i si es mesura la motivació i la concordança amb la missió de l'organització.

Es important tenir en compte la investigació prèvia tant bibliogràfica del marc teòric com l'exploració del mostreig i anàlisi previ de les entrevistes realitzades a entitats de l'economia social per tal d'elaborar el qüestionari amb rigor científic, i la informació recollida sigui rellevant per l'estudi.

El qüestionari serà semiestructurat, i es tindrà en compte introduir preguntes de control per verificar la consistència de les respostes.

Aquests qüestionaris s'han basat en la recollida numèrica d'informació d'un nombre suficient d'entitats d'economia social per poder avaluar els seus processos de selecció de personal. Aquests qüestionaris s'han realitzat amb la informació recollida a les entrevistes prèviament realitzades i s'han enviat a les bases de dades que posseeix la Generalitat, per arribar al major nombre d'entitats d'economia social i solidària del territori de Catalunya.

Per l'anàlisi dels resultats s'han recollit les respostes en gràfiques o taules i s'han avaluat qualitativament els resultats ja que resulta complicat establir revisions numèriques davant de determinades preguntes. Així mateix en algunes preguntes s'ha extret la mitjana i la moda.

Taula 2: Resum aplicació metodològica

<b>OBJECTIUS</b>	<b>HIPÒTESIS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>TÈCNIQUES METODOLÒGIQ UES</b>
Obj. Principal: Descobrir si les entitats d'economia social utilitzen processos de selecció de personal. Analitzar com es desenvolupen els processos de reclutament i selecció de persones a les entitats d'economia social.	Les entitats d'economia social i solidària utilitzen processos de selecció de personal estandarditzats o convencionals.	Enquestes a entitats. Entrevistes personals a responsables de RH	Gràfics, Mitjanes de resposta, Moda i avaluació de les respostes.
Obj. Secundari Identificar si en aquests processos s'avalua motivació i actitud del futur candidat/a per relacionar-lo amb la missió de l'entitat.	Aquests processos de selecció de personal mesuren la motivació i l'actitud del/la candidat/a	Enquestes a entitats. Entrevistes personals a responsables de RH	Gràfics, Mitjanes de resposta, Moda i avaluació de les respostes.
Avaluar si en el procés de selecció s'analitza la relació dels valors de	Els processos de selecció introdueixen tècniques per esbrinar la	Enquestes a entitats. Entrevistes personals a responsables de RH	Gràfics, Mitjanes de resposta, Moda i avaluació de les respostes.

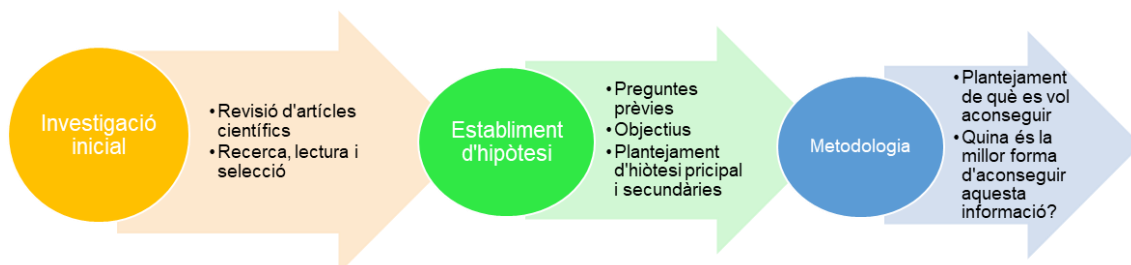
l'entitat amb els/les candidats/es	concordança dels valors de l'entitat i dels candidats/es		
Esbrinar quines tècniques de selecció de personal es porten a terme	Les tècniques utilitzades en els processos de selecció de personal no són apropiades per a les organitzacions d'economia social.	Enquestes a entitats. Entrevistes personals a responsables de RH	Gràfics, Mitjanes de resposta, Moda i avaluació de les respostes.

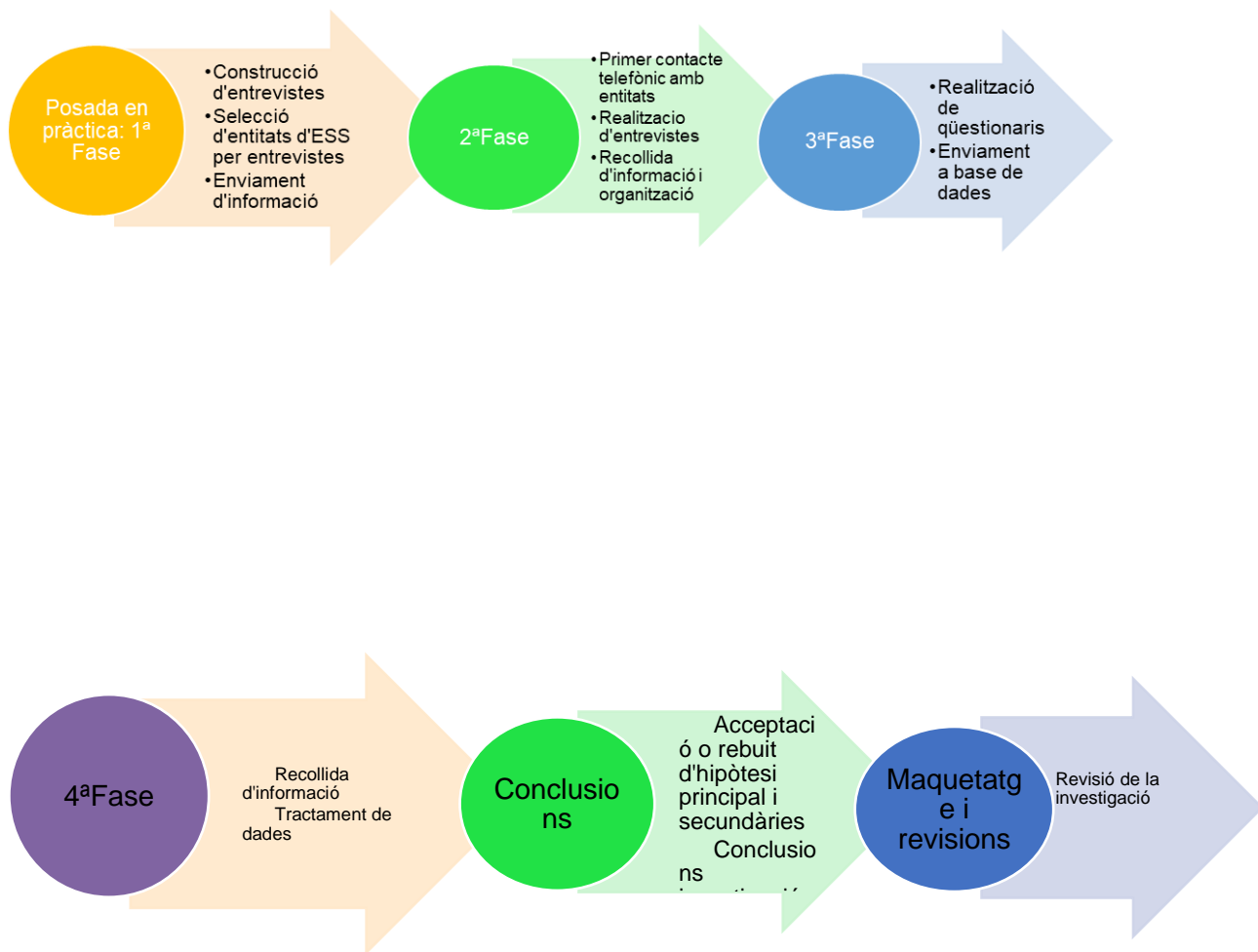
Font: Elaboració pròpia.

### 5.1. Fases de la metodologia

Es seguirà la següent seqüència per realitzar el treball d'investigació:

Figura 2. Fases de la metodologia





Font: Elaboració pròpia

## 6. TREBALL DE CAMP

### 6.1. La mostra

Les enquestes han estat enviades a través de mailings a més de 500 entitats i organitzacions de les diferents formes jurídiques que engloba la llei reconegudes com a ESS. Es va iniciar amb un registre de més de 100 entitats recollides del Maresme i es va ampliar a la comarca de Barcelona superant els 500 enviaments.

Tot i el gran nombre d'enviaments, només s'han recollit 42 enquestes que son les que es passaran a analitzar.

## 6.2. L'instrument

### 6.2.1. Qüestionari.

El qüestionari està compostat per 26 preguntes de les quals 9 són d'informació general de l'entitat; nom, tipus d'entitat, nombre de treballadors/es, volum de negoci, etc. Mentre que les altres 17 preguntes avaluen aspectes concrets del procés de selecció, la motivació, actitud i els valors.

Es presenten de la següent manera:

Taula 3: Preguntes dels qüestionaris:

Tipus de pregunta	Pregunta	Què avalúa
General	1. Direcció de correu electrònic	Informació general
	2. Condicions legals de tractament de dades	LOPD
	3. Nom organització	Informació general
	4. <a href="#">Tipus d'entitat</a>	Informació general
	5. <a href="#">Sector (exemple: restauració, educació, transport, energia, etc)</a>	Informació general
	6. <a href="#">Volum de negoci (aproximació anual)</a>	Informació general
	7. Nom i càrrec de la persona entrevistada	Informació general
	8. Nombre de treballador/es	Informació general
	9. <a href="#">Quins són els valors més destacables de la vostra entitat</a>	Informació general
Específica	10. <a href="#">Les persones que hi treballen amb vosaltres dintre de l'organització, diries què estan alineats amb aquests valors?</a>	Valors
	11. Si has contestat que no, expressa per què creus que no estan alineats i què podeu fer en conseqüència	Control
	12. <a href="#">Heu hagut d'incorporar personal a la vostra entitat (soci/a o no)?</a>	Informació general. sobre necessitat de selecció
	13. <a href="#">Aquest personal s'incorpora com a soci/a, com a treballador/a, es proposarà amb temps que sigui soci/a?</a>	Informació general

	<a href="#">(expliqueu breument com feu el procés)</a>	
	14. <a href="#">Quan necessiteu incorporar personal, què és el primer que feu? (marca només una)</a>	Procés de selecció
	15. <a href="#">Quins canals feu servir per publicar l'oferta?</a>	Procés de selecció
	16. <a href="#">Una vegada ja teniu els CV, com feu el procés de selecció? (expresseu breument com feu el cribatge, si feu servir alguna tècnica, etc)</a>	Procés de selecció
	17. <a href="#">Feu servir proves i processos estandaritzats o a través d'empreses de selecció? (ETTs, SLOs, infojobs, etc)</a>	Procés de selecció
	18. <a href="#">Si es que si, quins?</a>	Procés de selecció
	19. <a href="#">Durant el procés de selecció com avalueu la motivació del/la candidat/a</a>	Motivació
	20. <a href="#">Com avalueu l'actitud?</a>	Actitud
	21. <a href="#">Una vegada seleccionada la persona, us ha passat haver-vos equivocat i que aquesta persona no s'adeqüi a la vostra organització?</a>	Valors
	22. <a href="#">Si és que si, per què creieu que ha passat?</a>	Valors
	23. <a href="#">En els processos de selecció incorporeu tècniques per apreciar si els valors de la persona estan alineats amb els de l'organització?</a>	Valors
	24. <a href="#">Si es que si, quins?</a>	Valors
	25. <a href="#">Expliqueu els valors de la vostra organització?</a>	Valors
	26. <a href="#">Creieu qué actualment es pot millorar el procés de selecció que feu? Expliqueu breument</a>	Procés de selecció



### 6.2.2. Entrevistes.

Per les entrevistes s'han realitzat a les 6 entitats següents:

- DeltaCoop<sup>1</sup>, cooperativa de treball associat d'iniciativa social, sense ànim de lucre.
- SOM Energia<sup>2</sup>, cooperativa de consum verd sense ànim de lucre.
- El Nou patufet<sup>3</sup>, cooperativa educativa de primer grau.
- Fundació d'acció Social a la Infància<sup>4</sup>, (FASI) Fundació d'atenció a les persones.
- Fundació Maresme<sup>5</sup>, entitat d'iniciativa social sense ànim de lucre d'integració de persones amb necessitats diverses. Especialment persones amb diversitat cognitiva i física.
- Fundació hospital<sup>6</sup>. Fundació comunitària i social amb l'objectiu de completar la carta pública dels serveis socials i de salut a Mataró i Maresme.

A les entrevistes s'ha ampliat la recollida d'informació després de passar l'enquesta.

---

<sup>1</sup> Delta.Coop.es <https://delta.coop/es/>

<sup>2</sup> Somenergia.coop: <https://www.somenergia.coop/es/>

<sup>3</sup> NouPatufet.coop: <https://noupatufet.coop/>

<sup>4</sup> Fasi.cat: <https://www.fasi.cat/>

<sup>5</sup> FundacioMaresme.cat: <https://www.fundaciomaresme.cat/>

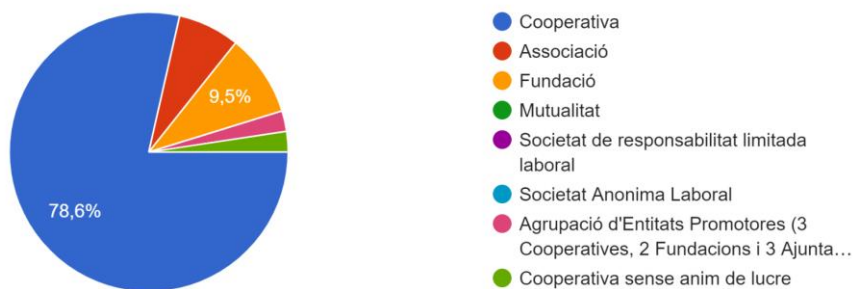
<sup>6</sup> Fundaciohospital.org: <https://fundaciohospital.org/es/>

### 6.3. Resultats dels ítems de les enquestes:

#### Ítem 4. Tipus d'entitat:

Tipus d'entitat

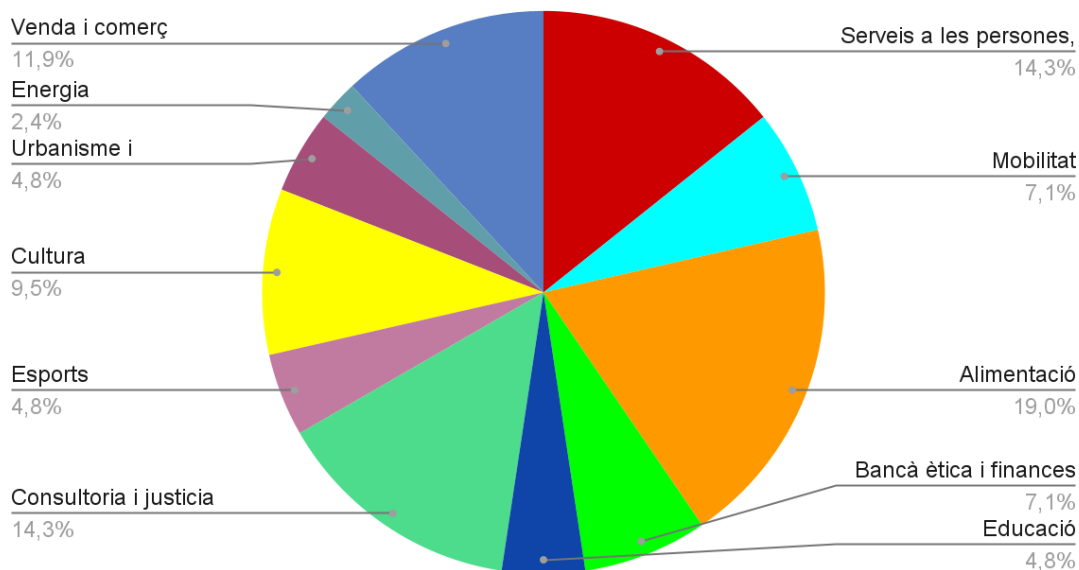
42 respuestas



Com podem veure al gràfic de les entitats consultades un 78,6 % són cooperatives, seguides d'un 9,5 % que són fundacions.

#### Ítem 5. Sector.

Sectors

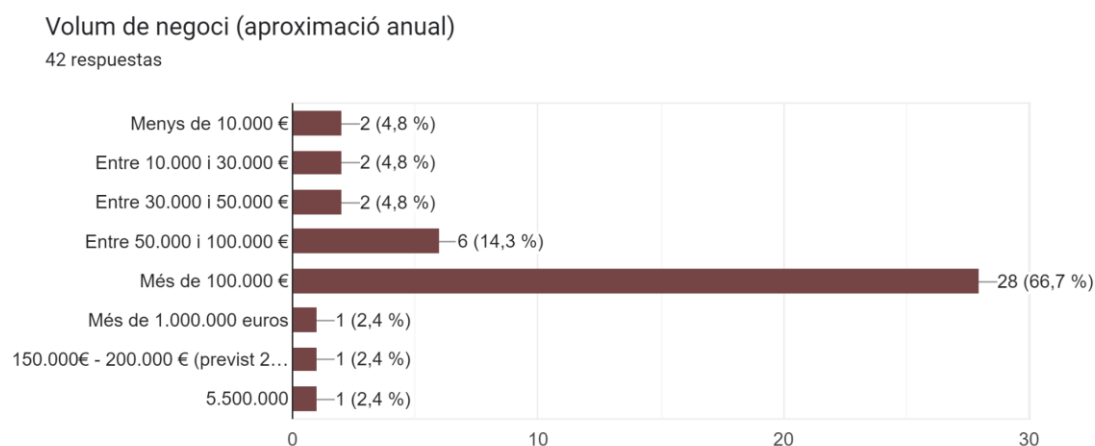


S'observà una gran diversitat de tipus d'empresa on la majoria que representa el 19% és d'Alimentació, seguides de les de Serveis a les persones i les de Consultoria i Justícia, amb un 14,3% cadascuna.

La Mitjana la tindriem entre Mobilitat i Banca ètica que són 3 cadascuna.

La Moda és Alimentació, són 8 entitats.

## Ítem 6. Volum de negoci



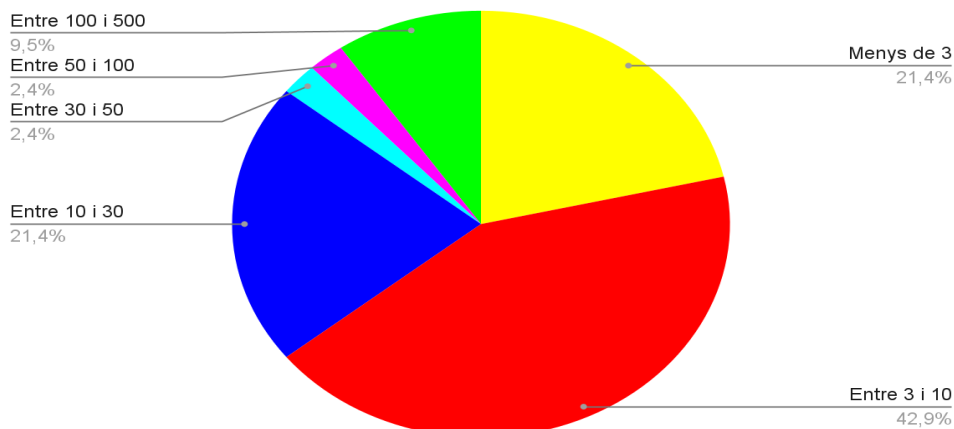
Com es pot veure més de la meitat d'entitats consultades tenen un volum de negoci superior als 100.000 €.

La Mitjana està "Entre 50.000 a 100.000" i "Més de 100.000 €".

La Moda és "Més de 100.000 €".

## Ítem 8. Nombre de treballadors/es

### Nombre de treballadors/es



:

Tenint en compte les dades d'aquesta pregunta si sumem les entitats que tenen menys de 30 treballadors/es, un 84% de les entitats enquestades es considerada una petita organització, representant la majoria, un 42,9%, entitats d'entre 3 i 10 persones.

La Mitjana és "Entre 10 i 30" i "Entre 30 i 50"

La Moda és "Entre 3 i 10"

## Ítem 9. Quins són els valors més destacables de la vostra entitat

En aquesta pregunta cada entitat ha desenvolupat els valors més destacables de la seva organització, no obstant es poden destacar que moltes de les entitats consultades destaquen els valors propis del cooperativisme (14 entitats):

- Adhesió voluntària.
- Gestió democràtica.
- Participació econòmica dels seus socis i sòcies.
- Autonomia i independència.
- Educació, formació i informació.
- Cooperació entre cooperatives.
- Interès per la comunitat.

Així mateix moltes s'identifiquen amb la transformació social, la proximitat, la conciliació familiar-professional, i la persona al centre com a valor central de la seva activitat, amb tots els stakeholders.

També trobem que les entitats s'identifiquen dintre del seu propi sector com:

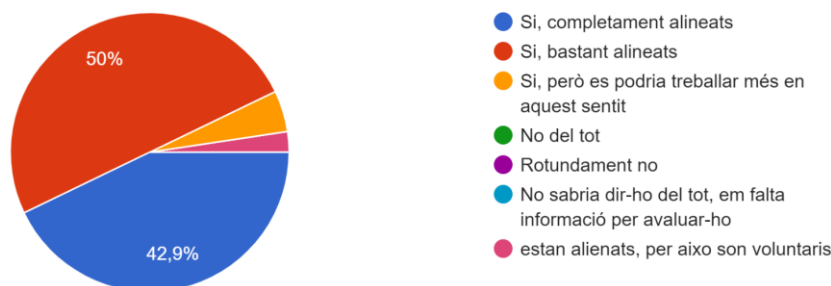
- Consum responsable (6 entitats)

- Serveis de proximitat (5 entitats)
- Sostenibilitat (7 entitats)
- Perspectiva feminista (3 entitats)
- Atenció a les cures (4 entitats)
- Inclusió laboral (5 entitats)

### Ítem 10. Les persones que hi treballen amb vosaltres diries que estan alineats amb aquests valors?

Les persones que hi treballen amb vosaltres dintre de l'organització, diries què estan alineats amb aquests valors?

42 respuestas



Tot i que un 50 % destaquen que les persones treballadores estan bastant alineats, observem que un 42% admet que estan completament alineats.

### Ítem 11. Si has contestat que no, expressa per què creus que no estan alineats i què podeu fer en conseqüència

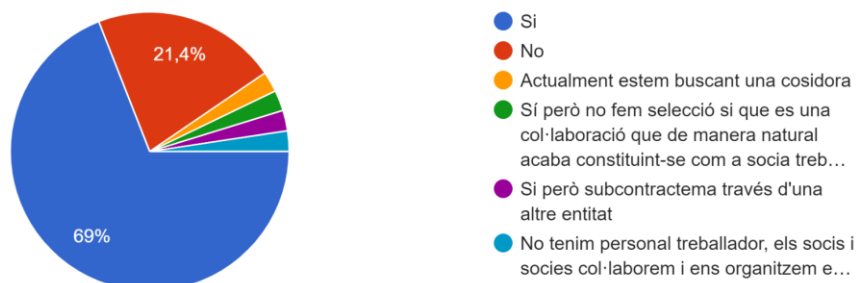
En aquesta consulta només s'ha donat la següent resposta:

“Com tots els valors cadascú els pot interpretar d'una manera subjectiva. En general totes les persones que formen part de l'organització estan alineades amb els valors de la Cooperativa però sempre hi pot haver diferents interpretacions” Cooperativa DeltaCoop.

## Ítem 12. Incorporació de personal

Heu hagut d'incorporar personal a la vostra entitat (soci/a o no)?

42 respuestas



Pel que es pot observar el 69% de les entitats han realitzat alguna vegada un procés de selecció. Destacables les respostes individuals que parlen de subcontractació, per tant ells no fan la selecció, i de col·laboració dels i les pròpies sòcies. A partir d'aquesta pregunta ja només es recullen les respostes de 30 entitats.

La Mitjana és "Sí però no fem selecció si que es una col·laboració natural, acaba constituint-se com a sòcia treballadora".

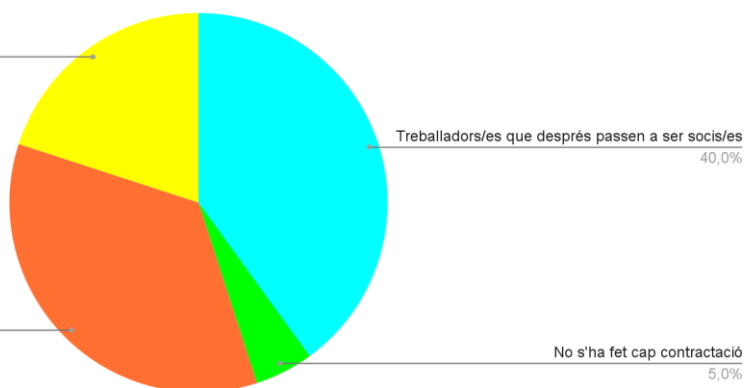
La Moda és "Si".

## Ítem 13. Aquest personal s'incorpora com a soci/a, com a treballador/a, es proposa amb temps que sigui soci/a? (expliqueu breument com feu el procés)

Personal de nova incorporació

Tots/es són socis/es  
20,0%

Treballadors/es  
35,0%

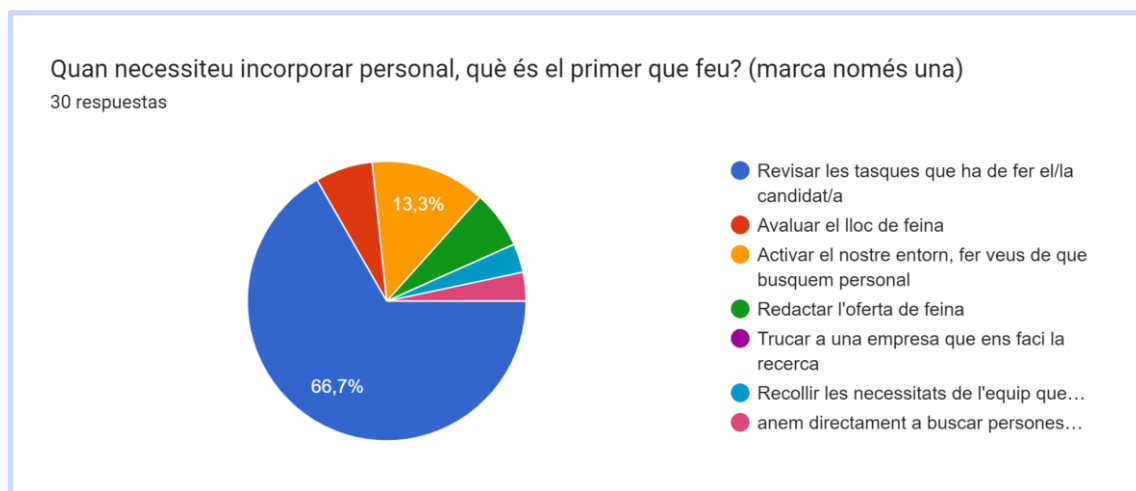


Com s'observa en la majoria dels casos són treballadors/res que després d'un temps, i tenint en compte el diferents processos de cada entitat, la persona passa a ser soci/e, 40%, no obstant molt d'prop ens trobem les entitats que són treballadors/es, 35%. En

aquest punt s'ha de tenir en compte que en un 90% d'aquests casos són cooperatives de consum, on el associats/es són de consum però les persones treballadores poden ser socis/es consumidors, o no. El 20% responen que totes les persones que hi treballen són socis/es.

La Moda és “treballadors/es que després passen a ser socis/es”.

#### Ítem 14. Inici del procés de selecció

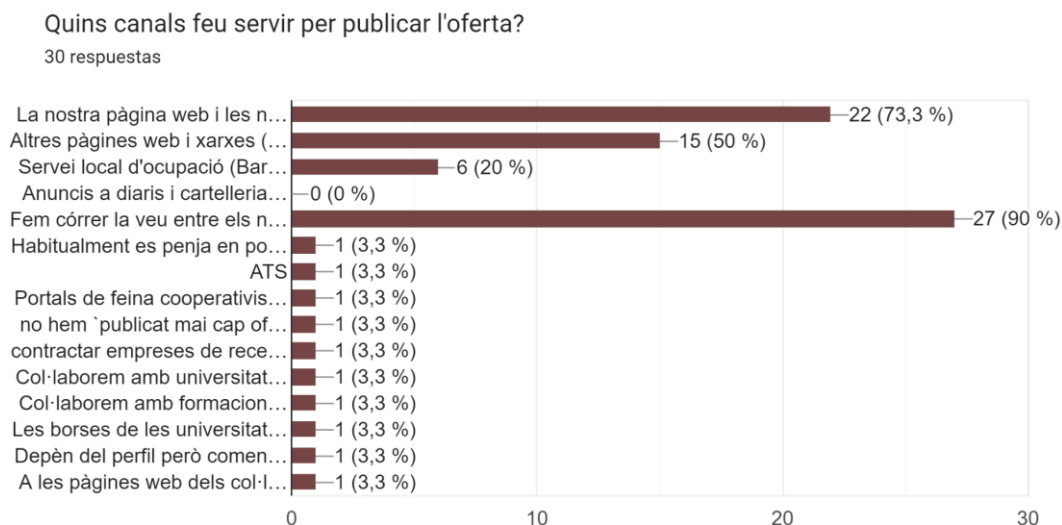


La majoria de les entitats revisen les tasques del lloc de treball a desenvolupar per adequar l'oferta, així com un 13% també comença a activar el seu entorn per iniciar la recerca.

La Mitjana és “Redactar l'oferta de feina”.

La Moda és “Revisar les tasques que ha de fer el/la candidat/a”.

## Ítem 15. Canals



Com s'ha recollit en aquestes respostes, hi ha diversitat de llocs on fan la recerca com, portals específics, col·laboracions amb universitats o centres de formació, borses pròpies, pàgines específiques del seu sector, etc. Però resulta destacable que el 90% activa el seu propi entorn i un 73% publica les ofertes a la seva pròpia web.

Amb això entenem que les entitats donen valor al vincle que ja poden tenir amb els i les candidats/es, així com en la seva majoria requereixen d'un sector molt específic on es necessari una especialització, una titulació concreta per exemple, que fa imprescindible que les persones que apliquen les posseeixin.

## Ítem 16. A la pregunta: "Una vegada ja teniu els CV, com feu el procés de selecció?"

Es destaquen les següents respostes, tot i que als annexos es poden veure totes:

- 1.Encaix del CV a l'oferta. 2.Valoració de les aportacions que aporta el perfil. 3. - Sensibilitat a l'ESS
- Donat el cas, miràriem experiència en missatgeria, atenció al públic i capacitat de resolució de situacions amb incidències i autonomia en l'organització laboral.
- Els socis repassem amb detall els CVs i filtrem les 2-3 persones que creiem que son susceptibles de ser entrevistades.



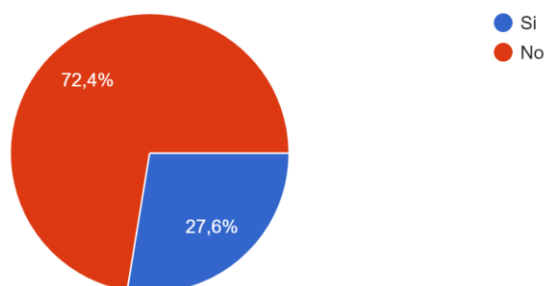
- Tenim necessitat d'especialització molt elevada així que el criteri principal és aquest: formació reglada, experiència ja sigui professional o no i sensibilitat amb les persones amb les que hauria de treballar.
- Mirem la formació , la proximitat, si té altres feines, l'experiència laboral i les entitats on ha treballat, si encaixen amb la nostra manera de treballar.
- Escollim una comissió que avaluï els CV i faci les entrevistes, i consensuadament faci una proposta de selecció.
- Segons la posició però normalment fem una prova tècnica i entrevista funcional i motivacional.
- Selecció en funció de les necessitats tècniques del lloc de feina.
- Avaluem els CV en funció de les tasques a realitzar.
- En primer lloc, es comprova les persones candidates que compleixin els requisits obligatoris del lloc de treball. En segon lloc, es fa una entrevista telefònica per poder determinar quines són les persones que es realitzarà l'entrevista personal. En tercer lloc, es realitza una primera entrevista presencial.
- Cribratge inicial d'adequació al perfil que busquem. Després, entrevista personal als candidats (on ja podem valorar alineació en els valors de l'ESS, aptituds, capacitats i competències).
- Puntuem a les persones en funció de si especifiquen en el CV els criteris requisits de l'oferta.
- Recentment en el cribratge hem incorporat, fruit d'una acció del nostre Pla d'Igualtat, una discriminació positiva per contractar persones que es troben en algun eix d'opressió.
- Els CV ho revisen dues persones, presenten els seus criteris i conclusions a la resta de socis i es decideix per majoria.
- Fins ara, hem contractat a persones conegudes del nostre entorn.
- Domicili proper i una mica d'experiència.
- Seleccionem els que encaixen a nivell tècnic i fem les entrevistes a unes tres persones candidates.
- Mirem formació i experiència i citem les persones per conèixer-les en persona, sempre que sigui possible.
- Fem un primer cribratge amb els CV, demanen referències, si s'escau i fem entrevistes.
- Només hem ampliat amb persones conegudes. Mai hem obert una oferta de feina.
- Totes les persones candidates han d'omplir un formulari que inclou preguntes sobre aspectes tècnics i també sobre valors. L'equip de destí de la candidata i/o l'equip d'entorn laboral, realitzen un cribratge curricular tenint en compte els criteris que ens

hem plantejat a l'entrevista inicial de recollida de necessitats i que han quedat plasmats a l'oferta. Dividim les candidatures en tres nivells: verd, (compleixen tots els requisits), taronja (en compleixen alguns), vermell (no els compleixen). Fem una trobada per exposar les candidatures i explicar quines han quedat preseleccionades i quines descartaríem i acabem seleccionant les finalistes per portar-les a entrevista virtual.

### Ítem 17. Processos estandarditzats

Feu servir proves i processos estandaritzats o a través d'empreses de selecció? (ETTs, SLOs, infojobs, etc)

29 respuestas

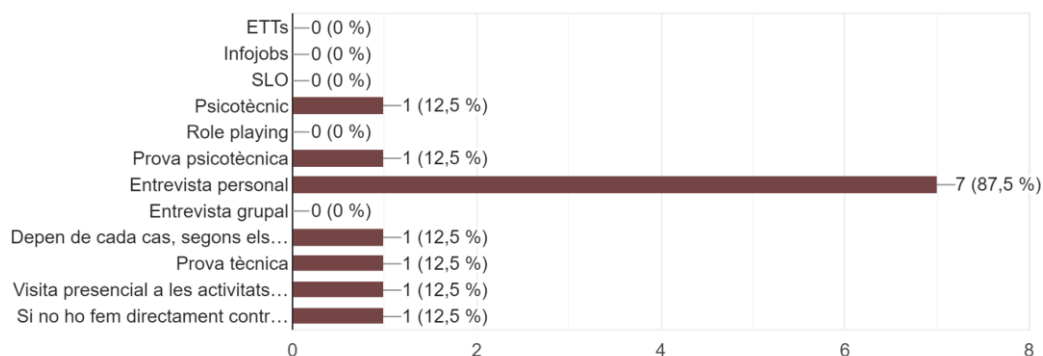


Com veiem el 72,4% de les organitzacions no fan servir processos estandaritzats per la qual cosa, entenem que tenen un procés concret dintre de l'entitat que fan servir. Per tant es passarà a observar a les següents preguntes en què consisteix.

### Ítem 18. Procés estandarditzat que utilitzen.

Si es que si, quins?

8 respuestas



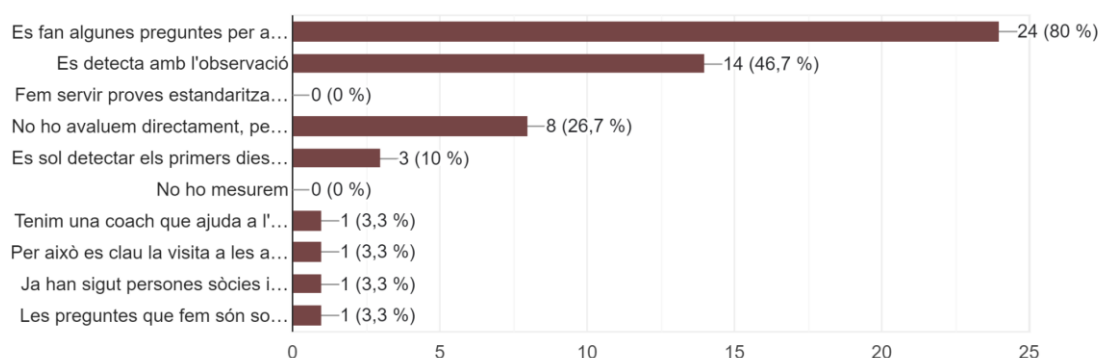
Del 27,6% (8 entitats) que han contestat a la pregunta anterior que si fan servir processos estandaritzats destaquen que les proves que fan servir són:

- Entrevistes, en 7 casos
- Proves tècniques
- Psicotècnics
- Visita presencial amb la persona candidata per veure in situ on treballarà i les tasques que ha de fer
- i en un cas ens comenten que subcontracten una altre empresa que s'hi encarrega del procés.

### Ítem 19. Motivació del/la candidat/a

Durant el procés de selecció com avalueu la motivació del/la candidat/a

30 respuestas

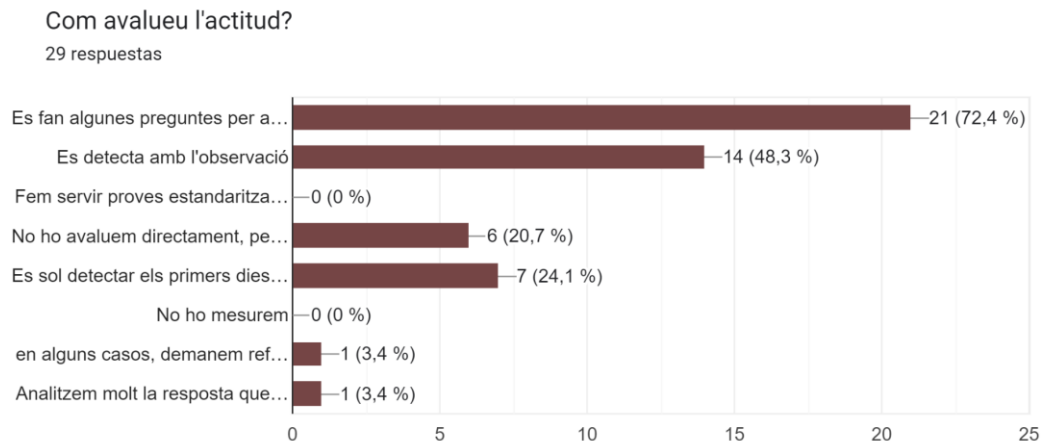


En la majoria dels casos (un 80%), les entitats avaluem la motivació del/la candidat/a amb preguntes específiques que es realitzen durant l'entrevista personal, tot i que en un 46% dels casos, també expressen que s'evidencia amb la pròpia observació durant l'entrevista.

Alguna entitat ens explica que en seu cas concret aquesta observació la fa un coach contractat per acompanyar en el procés de selecció. En un altre cas ens expliquen que la persona contractada és un/a soci/sòcia de la cooperativa i per tant la motivació és intrínseca a la persona abans de presentar-se al procés.

En cap cas es fa servir una prova estandaritzada, així com cap entitat verbalitza no mesurar-ho. D'aquesta pregunta s'evidencia que totes les entitats consideren imprescindible avaluar-ho tot i no tenir una forma única, estandaritzada o específica per fer-ho.

## Ítem 20. Actitud.



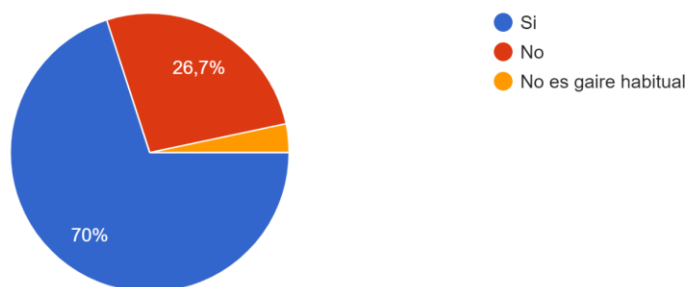
En el cas de l'actitud, tot i que segueix una línia semblant a l'avaluació de la motivació, un 72,4% ho fa amb algunes preguntes a l'entrevista, veiem que un 20,7% no ho avaluava directament i un 24,1% espera als primers dies de feina per observar-ho. Això ens fa pensar en dues opcions:

- La dificultat d'avaluar l'actitud en una entrevista de feina, la motivació es pot verbalitzar, l'actitud és una capacitat i idoneïtat per realitzar una tasca i no es pot mesurar a no ser que es realitzi una prova pràctica o que es pugui observar durant el desenvolupament de la feina.
- La manca de coneixement de proves específiques per avaluar-ho.

## Ítem 21. Adequació del perfil

Una vegada seleccionada la persona, us ha passat haver-vos equivocat i que aquesta persona no s'adeqüi a la vostra organització?

30 respuestas



Resulta molt significatiu observar que en un 70% dels casos ens expressen que s'han equivocat en la selecció del candidat.

## Ítem 22. Anàlisi per què es creu ha fallat la selecció les respostes recollides s'han ordenat pel tipus de motiu en la següent taula:

Taula 4. Motius d'errors del procés de selecció

Relació motiu	Resposta
<b>Alineació amb els valors de l'entitat</b>	Per què les expectatives que impliquen treballar a una organització de l'ESS a vegades no son acord amb la realitat del projecte.
	No s'han complert les expectatives amb la situació real.
	Manca d'implicació en el projecte.
	S'ha observat que la persona no està còmode en el lloc de feina.
	A vegades no hi ha hagut encaix entre l'entitat i les persones durant els primers mesos més pel tipus de feina que no pas pels valors.
	Per sort ha passat en pocs casos, però hi ha hagut persones que no han superat el període de prova, o bé per un desencaix amb la cooperativa o bé perquè no es compleixen els estàndards de qualitat que

	<p>s'estableix segons la ISO 9001:2015 la qual es té la certificació.</p> <p>Perquè el tarannà a mesura que ha passat el temps no ha quallat amb l'equip.</p> <p>Hem anat massa de pressa i hem vist que si una persona no està d'acord amb els valors de la coope, això no canvia amb el temps.</p> <p>Desalineament en valors, persona tècnicament molt competent que no ha pogut adaptar-se a la cultura de la cooperativa.</p>
<b>Falta d'eines específiques</b>	<p>Que no es fàcil buscar treballadors que s'adaptin als perfils que necessitem potser per no tenir eines més acurades per avaluar.</p> <p>Perquè enganyen a les entrevistes.</p> <p>Per l'habilitat de les persones de mostrar-se d'una manera que no son. En aquell moment també per manca de proves psicotècniques que poden ajudar a millorar la selecció com s'ha fet posteriorment.</p> <p>Poca comunicació de bon principi.</p>
<b>Manca de temps per fer la selecció</b>	<p>A vegades alguna persona no ha estat molts mesos amb nosaltres perquè ha trobat altre feina que li encaixava més a nivell personal.</p> <p><i>-Aquesta resposta podria estar també al motiu de no alineació amb els valors de l'entitat i a la manca d'eines específiques per avaluar l'actitud i motivació.</i></p> <p>A vegades necessitem cobrir llocs de feina de forma ràpida i no podem fer un procés de selecció acurat, o bé ja veiem a les entrevistes que potser no encaixa la persona del tot amb els principis de l'entitat o la forma de treballar i no es una sorpresa que finalment no es quedi.</p> <p><i>-Al Igual que la resposta anterior, aquesta podria encaixar en els dos motius anteriors.</i></p>

	Els temps per fer la selecció no han estat adequats davant la necessitat de la nova incorporació.
<b>Falta de motivació i actitud</b>	L'actitud no es l'adequada.
	Falta de motivació de la persona per treballar, circumstàncies personals complexes.
<b>Motius personals</b>	La persona ha trobat altre feina i ha marxat.

Font: Elaboració pròpia

### Ítem 23. Tècniques per avaluar els valors.

En els processos de selecció incorporeu tècniques per apreciar si els valors de la persona estan alineats amb els de l'organització?

30 respuestas



Com veiem el 50% no avalua a l'entrevista els valors dels/les candidats/es. Al proper ítem veurem quins respostes ens donen el 40% que si avalua d'alguna forma els valors.

A ressaltar les 3 entitats que expressen altre resposta:

- En les preguntes anem veient però estaria bé conèixer si hi ha tècniques per fer-ho. (Ateneu Cooperatiu Terres de l'Ebre)..
- No directament però el propi sector fa que no es presentin persones no alineades (Metzineres).
- Normalment ja són candidats que estan alineats i per això volen treballar amb nosaltres. (Coop57).

### Ítem 24. Tècniques per avaluar els valors.

Per avaluar aquestes respostes s'organitza en dos columnes Competencial i a l'entrevista. Totes aquelles respostes que parlen de fer preguntes es posen a la columna "Entrevista" i aquelles que parlen de desenvolupar casos pràctics, visitar el lloc de treball

i/o realitzar entrevistes per competències, es col·loquen a la columna “Competencial” donant per fet que l’entrevista “per competències” es refereix al desenvolupament oral i/o escrit de casos pràctics. En els casos de les entrevistes s’ha explorat aquestes respostes com després veurem.

Taula 5. Avaluació dels valors

<b>S’avalua competencialment</b>	<b>S’avalua a l’entrevista a través de preguntes.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Insisteixo a que la visita a les activitats és un test clau on traiem molta informació. Aquesta també (mirar qui diu això i contextualitzar-ho).</li> <li>- Fem preguntes directes i indirectes que constatin els valors de la persona.</li> <li>- Entrevista per competències, proves si fos necessari, entrevistes específiques per valorar els valors dels que es pot tenir dubtes.</li> <li>- La coach. (Resposta que s’explora en entrevista personal amb el Nou Patufet).</li> <li>- Amb casos pràctics per resoldre del nostre dia a dia laboral.</li> <li>- Es valora a través de l’entrevista per competències i s’avalua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Amb preguntes sobre l’ESS, cooperativisme, etc.</li> <li>- Durant l’entrevista.</li> <li>- Preguntes sobre el coneixement del món de l’ESS.</li> <li>-Fem preguntes sobre l’entorn cooperatiu i de l’ESS de Barcelona i del seu coneixement i pràctica sobre els valors cooperatius.</li> <li>- Preguntes sobre incidents crítics a l’entrevista.</li> </ul>

Font: Elaboració pròpia



## Ítem 25. Exploració sobre si s'expliquen els valors i en quin moment.

Expliqueu els valors de la vostra organització?

30 respuestas



Avaluant les respostes de l'ítem 21 i 22, que parlen de l'adequació dels perfils i de què es creu que falla, on diríem que un 45% considera que té a veure amb la manca d'alineament amb els valors corporatius, ens suposa indispensable conèixer si s'expliquen aquests valors i quan.

En un 50 % de les respostes, les entitats, ens asseguren que expliquen aquests valors a l'entrevista del lloc de feina. Un 26,7 % ens respon que ho fa abans de les entrevistes personals, aquesta pregunta s'explora a les entrevistes i ens expressen que ho fan a la trucada per convocar l'entrevista o via mail, prèviament a citar a les persones a fer una entrevista in situ. En aquesta trucada també expliquen les especificitat del lloc de feina per assegurar-se que el/la candidat/a està interessat/da en seguir en el procés.

Un 20% però, espera als primers dies de feina per tal d'explicar els valors corporatius.

## Ítem 26. Millora del procés de selecció.

Algunes de les respostes més són:

- Es podria millorar l'eina, ja que, no es disposa de cap eina com e-preselec (infojobs) o talent clue que permeti penjar l'oferta simultàniament en varis portals penjar i agilitzar el procés de cribratge, però com a norma general sol haver uns 6-10 processos de selecció anualment, així que no és necessària de moment.
- Establint protocol escrit.
- Creiem que sí, però amb la feina del dia a dia no fem prou difusió per arribar a més persones.
- Sí, es pot millorar moltíssim, però en el sector de la restauració és difícil de trobar personal, nosaltres a més busquem perfils que siguin capaços de participar en

esdeveniments culturals i és un perfil molt complexa i sovint senzillament no trobem el perfil.

- Sí, segurament hauríem d'incorporar algun tipus d'entrevista més dinàmica, que doni major informació sobre els valors, i capacitat de treball en equip, i aptituds per la feina del candidat.
- Sí, millorar la base de dades de candidats i mitjans més eficients d'arribar a perfils més especialitzats.
- Està en millora continuada. Quan les candidates s'incorporen a la cooperativa, els demanen feedback sobre el procés i hi incorporem millores. (ex. tipologia d'informació que s'envia durant el procés).
- Creiem que es pot millorar, ja que a vegades per pressa necessitem algú i agafem una persona sense poder fer un procés amb calma.
- Si, de fet en aquesta entrevista estem veient coses interessants a aplicar.
- Segur. No tenim la metodologia escrita i no som exhaustius en aquest sentit. No deixem tampoc cap documentació sobre el procés i les valoracions realitzades.
- Sempre es pot millorar, quan ho fem directament, quan es través de l'empresa ens ha anat molt bé.
- Segur que si. Implementar eines que ens ajudin a fer un buidatge més òptim, a vegades hem rebut moltes candidatures i el buidatge es fa costós.
- Segur que es pot millorar. I segur que ens tocarà externalitzar el procés per garantir la màxima transparència i encaix dels perfils.
- Segurament podem establir protocols però sempre ens ha funcionat més treballar amb gent "coneguda" o "recomanada" o de la qual en sabem la seva experiència professional que no pas seguint els camins habituals.
- Si, pels canals que fem servir obtenim pocs cv, si féssim servir altres mitjans com infojobs ampliarem més la quantitat de cv que obtindríem, però econòmicament no ens surt a compte.

#### **6.4. Entrevistes**

Les entrevistes s'han realitzat cercant ampliar la informació recollida a les enquestes, per tal d'indagar sobre com fan el procés de selecció, si aquest és diferència de les entitats mercantilistes i explorar com mesuren o avaluen els valors, l'actitud i la motivació dels/les candidats/es.

#### **6.4.1. Definició de perfils:**

Una de les coses que primer criden l'atenció és que totes les entitats enquestades tenen definits els perfils que tenen dintre de l'organització de forma exhaustiva, amb funcions, especificacions tècniques necessàries, etc.

Les entitats enquestades desenvolupen el seu negoci entorn a sectors específics, per la qual cosa, requereixen, en gran mesura, de perfils específics. Això per una banda facilita el coneixement dels perfils que cerquen i la publicació de l'oferta.

A DeltaCoop tenen una matriu del coneixement on figuren totes les competències, tasques i funcions que son necessàries per cada perfil professional. En funció de la necessitat de coneixement i competències requerides decideixen si formen al/les professionals que ja tenen o han de contractar un/a expert/a en la matèria.

#### **6.4.2. Publicació oferta de feina:**

En quant a la publicació de l'oferta en tots els casos ho fan a la seva pàgina web i les seves xarxes. En els casos de FASI, DeltaCoop, i Nou Patufet, realitzen formació a universitats i/o col·laboracions que els proveeix de persones que ja són conegudes.

En el cas de DeltaCoop i FASI, acullen alumnes en pràctiques, obtenint una informació molt valuosa i una borsa interna de candidats/es per quan necessiten incorporar personal tècnic.

Una de les qüestions important alhora del procés de selecció és el tipus d'oferta, si es una plaça temporal, per exemple per una IT o substitució, així com la celeritat amb la que han de cobrir la vacant. Això dificulta l'encaix de la persona al dia a dia de l'entitat. Alhora de publicar l'oferta totes les organitzacions ho fan directament a la seva pàgina web. També ho fan extensiu a altres agents propers que es dediquen al mateix sector, Hospital del Maresme, fa extensives les seves ofertes al Tecnocampus, i a les entitats de la Taula d'Economia Social de Mataró, entre d'altres.

FASI i DeltaCoop expliquen que són també són centre de pràctiques i que sovint donen alguns mòduls de formació específics a la UAB i la UPF de forma que a través d'aquesta borsa pròpia del campus també s'obtenen candidats/es.

Al Nou Patufet obtenen els candidats/es a través dels propis grups dels altres professors.

En el cas de SOM Energia, tenen un protocol de procés de selecció compost per 9 fases. Les primeres 4 són pel procés de pre-selecció, on s'explica la publicació de les ofertes en el bloc de la seva companyia, i altres webs cooperativistes. En les següents

fases de la pre-selecció fan la recollida de CVs, la selecció d'aquests, tenint en compte l'equitat de gènere i la diversitat, i escollen els finalistes entre l'equip en qüestió i una persona de l'entorn laboral.

#### **6.4.3. Selecció de CV després de la recollida:**

Alhora de seleccionar els CV es fa una cribatge a nivell tècnic i professional en totes les entitats enquestades. D'aquesta forma observen que tenen els requeriments legals com titulacions necessàries per exercir, i les competències tècniques i bàsiques per desenvolupar les funcions del lloc a cobrir; com idiomes, titulacions específiques, carnet de conduir, etc.

Aquesta primera selecció la fan des del departaments de Gestió de persones, que és qui també s'encarrega de fer les trucades telefòniques per concertar una entrevista personal a les persones candidates.

El Nou Patufet fa una cribatge de no més de 5 candidats/es, al igual que passa a SOM Energia i Fundació Maresme. La Fundació Maresme per aquesta pre-selecció de CVs ho fan amb un equip de persones que consensuen els perfils més adients, aquest equip està format per persones de l'equip on està el lloc de feina i persones del departament de gestió de personal.

En el cas de FASI a vegades fa una selecció més àmplia de candidats/es que després faran una entrevista grupal amb proves específiques. (s'explica a l'apartat entrevistes). Fundació Hospital i DeltaCoorp habitualment passa a la fase d'entrevistes a un màxim de 3 candidats/es.

#### **6.4.4. Entrevistes:**

Entrevistes grupals: FASI explica que per algunes posicions, realitza una entrevista grupal amb uns 6 a 8 candidats/es. Aquesta entrevista tracta de la realització de proves projectives preparant-les amb anterioritat en funció de les necessitats funcionals del lloc de feina. Per exemple si necessiten una persona amb molta creativitat i adaptabilitat es faran en unes coses diferents que si estan buscant una persona amb capacitats analítiques i poc reactiva davant de situacions de conflicte. Això ho determina el tipus d'equip en el qual la persona candidata s'ha d'integrar.

Les proves que fan servir són adaptacions a les existents com el dibuix de la persona sota la pluja, què et portaries a una illa deserta, construccions d'un escenari X amb legos, entre d'altres.

Habitualment aquest tipus de proves es passen per candidatures dirigents.

Entrevistes personals: El Nou Patufet compta amb l'acompanyament d'una coach que els acompanya en tot el procés de selecció de personal, des de la definició, selecció de CVs fins al procés d'entrevistes. La seva figura és d'observació i consultiva.

A SOM Energia té 5 fases en el procés de selecció, el primer contacte ho fan via e-mail on convoquen per una entrevista telefònica on comenten qüestions tècniques i del lloc de feina. Quan es passa aquesta es realitza una altra entrevista personal amb dues persones de l'entitat, una de l'entorn de persones i altre de l'equip on treballarà el/la candidat/a. En aquest moment en funció del càrrec que s'està buscant es realitza una prova tècnica i una altra entrevista final, però aquestes dues fases son opcionals en funció del tipus de perfil cercat, la quantitat de candidats/es finalistes, etc. Finalment realitzen una comunicació final via telefònica a tots els candidats/es.

L'estructura de l'entrevista a FASI és primer una prova psicotècnica, després una prova escrita amb supòsits pràctics i una entrevista amb una persona responsable de l'equip de Gestió de persones. Després fan una entrevista amb la Direcció del centre o Servei on desenvoluparan les tasques, qui rep abans, els resultats de les proves fetes a la primera entrevista i una valoració tècnica. A aquesta segona entrevista només hi van els dos perfils que millor puntuació hagin tret de les entrevistes anteriors.

A DeltaCoop, s'utilitza la trucada telefònica per realitzar una entrevista per donar informació sobre els horaris, jornada, tipus de treball, organització de la cooperativa, etc i avaluar si la persona entrevistada continua estant interessada en passar a la següent fase.

L'entrevista presencial la fan dues persones de l'entitat, una del departament de gestió de persones i l'altre una persona de l'equip on entra la persona candidata.

Tot i no tenir estructurada l'entrevista, si tenen unes preguntes clau per avaluar diferents aspectes de la persona candidata, així com fan preguntes de desenvolupament de la tasca per poder avaluar a la persona competencialment.

A la Fundació Maresme depenen de la vacant fan una entrevista amb una persona del departament de RH i una de l'equip on estarà la persona candidata o bé en fan dues, i la segona entrevista es realitza en el lloc de feina on estarà la persona candidata per tal de que conegui l'espai, el companys, l'ambient, etc.

En el cas del Nou Patufet, a l'entrevista personal la fan sempre amb una o dues persones de l'entorn laboral, i l'acompanyament de la coach. L'entrevista s'estructura prèviament amb aquesta coach qui els assessora en quines preguntes han de fer a cada candidat/a

per tal d'esbrinar i poder observar competències transversals i personals que tenen identificades per al lloc de feina.

#### **6.4.5. Avaluació de la motivació i l'actitud:**

Al explorar aquesta qüestió les respostes són semblants, i es que cap de les entitats té definides un tipus de preguntes, o coneix alguna prova per avaluar-la. Únicament en el cas de FASI en les entrevistes grupals podrien trobar la realització de les proves projectives, que segons el tipus de prova i l'enfoc poden donar una idea més acurada de la motivació i actitud real del/les candidats/es.

Tanmateix, totes les organitzacions enquestades expressen que ho avaluen, però amb l'observació, amb les respostes a algunes preguntes, però no s'obté cap mostra concreta del tipus de preguntes.

Al consultar sobre la correlació de les entrevistes amb després quan s'incorporen al lloc de feina, expressen que no sempre la correlació es positiva, ja que en algunes ocasions la persona no està tan motivada com va expressar, o perd aquesta motivació amb el temps, però això és una qüestió que no ocupa aquesta investigació.

#### **6.4.6. Avaluació dels valors:**

Totes les organitzacions entrevistades expressen la importància de que les persones que hi treballen amb les seves entitats estiguin alineats amb els valors de l'organització. No obstant cap d'elles identifica que es mesuri en les entrevistes, ni tan sols a vegades s'expliquen.

En aquesta qüestió s'han observat diferències entre les cooperatives i les fundacions. Per les fundacions no és tan important explicar els valors, en el cas de Fundació Maresme, van implícits en les persones que volen treballar amb ells, és una entitat molt reconeguda i que no s'apropa una persona que no estigui sensibilitzada amb el col·lectiu al que atenen o que no provingui del sector.

En el cas de la Fundació Hospital, per una banda és perquè les persones que es postulen a treballar ja són del sector, i perquè els valors de l'entitat són corporatius, però més enllà de la realització professional dels empleats, no implica una necessitat de ser integrats.

Passa igual amb FASI, els valors de la fundació poden ser compartits o no amb les persones treballadores, però això no impacta en la realització de les seves funcions, que té més a veure, amb la professionalització al seu àmbit.

En canvi en les cooperatives aquest és un punt important, i és per això que aquestes entitats expliquen els seus valors abans de la realització de l'entrevista, o durant la mateixa.

En el cas de SOM Energia, els/les socis/es només són de consum i les persones contractades ho són com a treballadors/es, per tant poden o no ser socis i sòcies de consum. No obstant des del departament de gestió de persones expliquen que s'està treballant per tenir un "engagement laboral", un sentiment de pertinença dels empleats amb l'empresa que se sentin identificats amb ella. Estan en aquest procés ja que observen que aquelles persones que estan alineades i se senten part d'un tot s'impliquen més amb el dia a dia laboral, i permaneixen a l'entitat al llarg del temps, contribuint en el seu creixement, aportant idees de millora.

En el cas del Nou Patufet, les persones treballadores, estan durant dos anys com a treballadors, i després, si organització i treballador, estan d'acord passa a ser soci/sòcia de treball.

Per tal de que hi hagi un encaix més gran es fa un acompanyament durant aquests dos anys amb un mentor que assessora i explica durant tot el procés.

Per fer-ho, al entrar realitzen un perfil psicogràfic amb l'aplicació d'Anchiano<sup>7</sup>, per tal de que serveixi de punt de partida. L'entitat concreta amb aquesta persona les tasques, competències i funcions que ha de millorar i/o mantenir per tal de que serveixi de guia, i se l'acompanya durant el procés. Passat el període de dos anys s'avalua si s'han arribat als acords, previ seguiment durant aquest procés.

## 7. Conclusions

Per tal de ordenar les conclusions es planteja el següent quadre per relacionar els objectius i les hipòtesis amb l'acceptació o no i un petit resum que després s'amplia.

---

<sup>7</sup> [www.danchiano.com](http://www.danchiano.com)

Taula 6. Resum conclusions

<b>OBJECTIUS</b>	<b>HIPÒTESIS</b>	<b>ES REBUTJA O S'ACCEPTA</b>	<b>PER QUÈ?</b>
<p>Obj. Principal:  Descobrir si les entitats d'economia social utilitzen processos de selecció de personal.  Analitzar com es desenvolupen els processos de reclutament i selecció de persones a les entitats d'economia social.</p>	<p>Les entitats d'economia social i solidària utilitzen processos de selecció de personal estandarditzats o convencionals.</p>	<p>Es rebutja</p>	<p>Com s'ha vist les entitats expressen no fer servir processos estandarditzats a través de cap servei el 72,4%. Així mateix l'estructura del procés de selecció que fan servir no es estàtic el canvien en funció de diferents variables però sense una estructura concreta. Expressen que hi ha varies fases (cribratge CVs, trucada telefònica, entrevistes) Però no hi ha un llistat de preguntes, una rúbrica d'avaluació competencial, etc.</p>
<p>Obj. Secundari  Identificar si en aquests processos s'avalua motivació i actitud del futur candidat/a per relacionar-lo amb la missió de l'entitat.</p>	<p>Aquests processos de selecció de personal mesuren la motivació i l'actitud del/la candidat/a</p>	<p>Acceptada</p>	<p>Un 70% expressen mesurar-ho a través de preguntes, tot i que no especifiquen quines preguntes fan servir per mesurar-ho, o quins aspectes de les respostes els poden portar a observar l'actitud i la motivació.</p>



<p>Avaluar si en el procés de selecció s'analitza la relació dels valors de l'entitat amb els/les candidats/es</p>	<p>Els processos de selecció introdueixen tècniques per esbrinar la concordança dels valors de l'entitat i dels candidats/es</p>	<p>Rebutjada</p>	<p>Tot i que un 40% de les entitats expressa que avaluen els valors dels candidats per saber si estan alineats amb els corporatius, un 50% no ho fa. Tot i que la diferència no és molt gran, és cert que aquelles que sí avaluen ho fan a través d'algunes preguntes però les tenen definides. Aquelles entitats que ho fan a través de proves de desenvolupament escrit, han expressat, a les entrevistes que facin servir una rúbrica.</p>
<p>Esbrinar quines tècniques de selecció de personal es porten a terme</p>	<p>Les tècniques utilitzades en els processos de selecció de personal són apropiades per a les organitzacions d'economia social.</p>	<p>Rebutjada</p>	<p>Les entitats expressen en un 70 % que no han encertat en l'encaix selecció-candidats. Les tècniques utilitzades no són estandarditzades i no mesuren específicament els valors ni amb proves ni amb preguntes específiques, amb criteris d'avaluació.</p>

Font: Elaboració pròpia

La hipòtesis principal s'ha rebutjat degut a les entitats enquestades, fan servir mètodes estandarditzats, com proves psicogràfiques, psicològiques, projectives o competencials,

entre d'altres, tot i que totes, realitzen un procés previ de cribratge de CVs i una entrevista personal posterior.

No obstant, s'ha observat que no tenen definides quines són les preguntes específiques per avaluar la motivació i/o l'actitud dels/les candidats/es, de forma que representa una fórmula poc científica i de difícil estructuració per tal d'igualar els processos de selecció de forma equitativa.

En la seva majoria, les entitats mostren una estructura seqüencial bastant estable, i suficientment flexible, per realitzar els processos de selecció, però s'esdevé necessari una estructura estable, de mesura tant de la motivació i l'actitud, com de l'alineament dels valors dels/les candidats/es i els corporatius.

En aquest punt dels valors, es troben algunes diferències entre cooperatives i fundacions.

En el cas de les fundacions, totes les persones, són treballadores i en cap cas hi haurà major vinculació amb l'entitat, com en el cas de les cooperatives, on les persones que s'incorporen poden entrar com a soci/sòcia o es farà amb el temps. En aquests casos és important que l'alineament amb els valors sigui adequat.

Seria interessant ampliar la investigació en aquest sentit, explorant la importància de mesurar aquest alineament en concret en les cooperatives, així com avaluar amb quines proves es podria realitzar i com integrar proves de motivació prosocial i la importància i correlació que poden tenir amb els valors corporatius.

Amb l'anàlisi de les enquestes també s'ha pogut observar que les entitat tenen molt desenvolupat el protocol de selecció de personal, amb identificació dels diferents moments del procés, un equip de persones encarregades, una estructura de les entrevistes, etc. No obstant hi ha manca d'estandardització de l'estructura de l'entrevista, o l'ús de proves estandarditzades per tal d'avaluar i mesurar l'alineament amb els valors, l'actitud i la motivació més enllà d'explorar-ho en una entrevista personal.

En resum es pot concloure en ressaltar la importància de mesurar la motivació, actitud i alineament en valors dels/les candidats/es en les entitats d'ESS, sobretot en les cooperatives en relació a les fundacions, i com aquestes no disposen de proves, o una estructura i bateria d'elles per avaluar-les.

En els casos en els que fan preguntes per avaluar els valors de la persona, aquestes preguntes no són estables, no estan identificades de forma que es facin sempre a tots els/les candidats/es, o tenen una bateria d'indicadors per recollir les respostes i establir una puntuació, més enllà de la subjectivitat.

## 8. Recomanacions

Existeixen en el mercat moltes proves que poden aportar informació interessant per l'avaluació de la motivació i l'actitud de les persones.

És obvi que la realització de proves psicotècniques, que habitualment són de pagament, poden tenir un impacte econòmic que dificulti o impedeixi l'accés a les petites i mitjanes organitzacions que, a més a més, no tenen el volum de contractacions necessaris per a que els sigui rentable aquesta inversió.

No obstant, existeixen en el mercat proves gratuïtes que combinades de forma estructural, i definint, clarament què es vol mesurar, poden ampliar la informació que les entitats extreuen només amb les entrevistes personals, on poden impactar variables subjectives, que dificulten prendre decisions basades en criteris equitatius i objectivables.

L'estructura del procés de selecció ha d'anar més enllà d'unes fases que ordenin el procés, i ha de contemplar una bateria de proves, o preguntes estandarditzades, amb una rúbrica d'indicadors que portin a poder avaluar el procés.

Alhora d'implementar un model de procés de selecció es imprescindible que l'entitat tingui clar què vol observar, i quins indicadors consideren necessaris per trobar aquestes competències cercades.

Per tal de donar algunes eines gratuïtes per crear el model adequat per a cada entitat és proposen les següents:

- D'Anchiano.com: Test psicogràfic que avalua el talent, mesurant 18 indicadors de tres àmbits, competències, valors i personalitat.
- Test eneagrama de la personalitat: test que decanta la personalitat entre 9 tipus de personalitats, líder, conciliador, perfeccionista, ajudant, triomfador, entusiasta, lleial, investigador i individualista.
- Test Raven: Test de matrius progressives, per avaluar les habilitats d'observació, resolució de problemes i capacitat d'aprenentatge. Es pot descarregar app gratuïta per Android.
- Proves projectives: donen una idea del tipus de personalitat.
- Test de colors de la personalitat. Insight Discovery. Identifica a les persones en 4 colors, energies, que el posicionen en un rol determinat dintre d'un equip. Resulta molt interessant tenir identificats els rols de cada membre de l'equip per tal de que estiguin compensats i estratègicament equilibrats.

Aquests només són alguns exemples de test que combinats poden donar una avantatge en la realització dels processos de selecció sense haver de pagar mètodes estandarditzats de gestió de personal, ja que les entitats petites i/o mitjanes no tenen suficient volum de incorporacions com per a que els hi representin una despesa rentable. Es recomanaria l'acompanyament de professionals de la psicologia i/o pedagogia, amb expertesa en el sector per estructurar una bateria d'eines que els permeti i implementar en els seus processos de selecció de forma flexible, en funció del perfil i del tipus de professional que estiguin buscant. Com s'ha pogut comprovar en el cas del Nou Patufet que compten amb l'acompanyament d'una coach que guia i assessora en els processos de selecció.

Per altra banda, per tancar aquesta investigació, es conclou que seria interessant ampliar-la a més entitats per tal de que sigui significativa i inferencial, així com especificar-la en les cooperatives per la correlació amb els seus valors.

## 9. Bibliografia

Aguilera RV, Rupp DE, Williams CA y Ganapathi I. (2007). Devolviendo la S a la responsabilidad social corporativa: una teoría multinivel del cambio social en las organizaciones. *Academy of Management Review*.

Alderfer (1972). Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer. Recuperado el 23/06/23 de: <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teoriasmodernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>

Baque-Reyes, G. R., & Portilla-Faicán, G. I. (2021). El aprendizaje significativo como estrategia didáctica para la enseñanza–aprendizaje. Recuperat el 14/06/23 de <http://dspace.opengeek.cl/handle/uvsc1/2030>

Bravo Ross, W. A., y Delgado Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. Recuperat el 14/06/23 de <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>

Brooking, A., A (1997). *El Capital Intelectual*. Paidós.

Cataño, Y. F., & Garnica, C. H. (2001). Medición del valor del capital intelectual. *Contaduría y administración*, (203), 45-58. Recuperat el 23/07/23 de <https://www.redalyc.org/pdf/395/39520305.pdf>

Chiavenato, I. (2000a,b,c). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Recuperat el 16/07/23 de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Odalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Odalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)

Clusella, S. (2000). El debate sobre la conciencia en el pensamiento moderno y en la ciencia actual. Otras perspectivas. Tesis doctoral. Recuperat el 12/07/23 de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/461355/SCM\\_TESIS.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/461355/SCM_TESIS.pdf)

Coleman, J.S. (1988). Capital social en la creación del capital humano. Chicago: American Journal.

D'anchiano. Test de competencias profesionales. Recuperat el 10/09/23 de <https://danchiano.com/>

González, S. (2008). Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. Recuperat el 15/07/23 de [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf)

Kuppers, V. (2011) El efecto actitud. Barcelona. Viena serveis editorial.

Locke, A. (1969). Propósito sin conciencia: una contradicción. Informes psicológicos. Oxford: Claredon Press.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*. Recuperat el 22/07/23 de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Diaz de Santos. Recuperat el 23/07/23 de <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

McClelland (1917-1998). Revista Latinoamericana de Psicología, volumen 30, número 3, págs. 529-532; 1998; ISSN: 0120-0534. Recuperado el 26/06/23 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>

Rincón, F. i López, A. (2021): “Valores de la Economía Social: Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. Recuperat el 22/07/23 de file:///C:/Users/silvi/Downloads/18291-70537-1-PB.pdf

Salgado, J. F., Moscoso, S., & Lado, M. (2006). Reclutamiento y Selección de personal. Dirección estratégica de personas. Madrid: Prentice-Hall.

Sánchez-Sánchez, F., Santamaría, P. y Abad, F. J. (2015). Matrices. Test de Inteligencia General. Madrid: TEA Ediciones.

Taylor, J. B. (1970). Introducción social a la innovación: El diario de comportamiento aplicado. Nueva York: Mcmillan.

Vroom, V. (1964). Motivación y alta dirección. México: Editorial Trillas.

## 10. Annex

Resultats enquestes. Per facilitar la lectura es pot accedir a través de l'[enllaç](#)

Nom organització	Tipus d'entitat	Sector (exemplar: resta: aura, educació, transpor, t, energia, etc)	Volum de treball (aproximació)	No de treballadors	Quins són els valors més destacables de la vostra entitat	Les persones que hi treballen amb orga	Si es tracta d'un sector amb orga	Heu hagut de fer canvis en el vostre treball?	Aquesta persona ha treballat amb orga	Quins són els valors més destacables de la vostra entitat	Qui és el responsable de la gestió de la vostra entitat?	Una vegada ja heu treballat amb orga	Feu servir els recursos humans de la vostra entitat?	Si es tracta d'un sector amb orga	Du a terme projectes de desenvolupament de la vostra entitat?	Com a responsable de la gestió de la vostra entitat?	Si és un sector amb orga	En què consisteix el treball de la vostra entitat?	Si es tracta d'un sector amb orga	Explicar el treball de la vostra entitat	Creieu que els valors de la vostra entitat són els més destacables de la vostra entitat?

s üen  
am cia  
b  
aqu  
est  
s  
val  
ors  
?

/a?  
(exp  
liqu  
eu  
bre  
ume  
nt  
com  
feu  
el  
proc  
és)

servi SL  
r Os,  
algu info  
na job  
tècni s,  
ca, etc)  
etc)

e  
aq  
ue  
sta  
per  
so  
na  
no  
s'a  
de  
qüi  
a  
la  
vos  
tra  
org  
ani  
tza  
ció  
?

a  
est  
an  
alin  
eat  
s  
am  
b  
els  
de  
l'or  
gan  
itza  
ció  
?



Delta coop SCC L	Co op era tiva	Ser veis soci als	Mé s de 1.0 00. 00 0 eur os	Ent re 10 i 30	Valors propis del cooperativisme segons l'Aliança internacional: L'autoresponsabilitat, la democràcia, la igualtat, l'equitat, la solidaritat, l'honestedat, la transparència, la responsabilitat i la vocació social.	Si, bas tant alin eat s	Co m tots els val ors cad asc ú els pot inte rpr etar d'u na ma ner a sub ject iva. En gen eral tote s les per son es que for me n part	Si	Les pers one s s'inc orp ore n com a pers one s can treb alla dor es i pod en pas sar a ser pers one s sòci es treb alla dor es a mes ura que sigu	Rev isar les tas que we bi xar de fer el/l a can did at/a son el, twitt er, fac ebo ok, etc)	Altr es pàg ine s we bi xar des (lin ked in, pag e per son el, twitt er, fac ebo ok, etc)	En prim er lloc, es com prov a les pers ones cand idate s que com pleix in els requ isits oblig atori s del lloc de treb all. En veu entr n lloc, es fa una entr evist	Si	Ent rev ist a un per so nal , De pe n de ca ca s, se go ns els per fils va ca nts	Es fan alg un es pre gu gu nte s per av alu ar- ar- ho, Es det ect a am b l'o bs erv aci ó	Es fan alg un es pre gu gu nte s per av alu ar- ar- ho, Es det ect a am b l'o bs erv aci ó	Si	Per sort ha pas sat en poc s cas os, per ò hi ha hag ut per son es que no han sup erat el perí ode de pro va, o bé per un des enc aix	Si	Entr evis ta per com pet fer ènci les es, pro rev iste s fos per nec ess ari, entr evis tes esp ecífi que s per valo rar els valo rs dels que es pot teni r dub tes	Si, ab an s de fer l'ein a, ja que , no es disp osa de cap eina com e- pre sele c (inf ojob s) o tale nt clue que per meti penj ar l'ofe rta sim ultà nia
---------------------------	-------------------------	----------------------------	---	-------------------------	--	--	--	----	--	--	---	--	----	---	--	--	----	--	----	--	---

de	i	egu	a	am	me
l'or	pos	ts,	telef	b la	nt
gan	sibl	Ha	ònic	coo	en
itza	e.	bitu	a	per	vari
ció	Pas	alm	per	ativ	s
est	sant	ent	pod	a o	port
an	pel	es	er	bé	als i
alin	proc	pen	dete	per	agili
ead	és	ja	rmin	què	tzar
es	que	en	ar	no	el
am	req	port	quin	es	pro
b	uer	als	es	com	cés
els	eix	d'oc	són	plei	de
val	la	upa	les	xen	crib
ors	nor	ció	pers	els	atg
de	mati	esp	ones	està	e,
la	va	ecíf	que	nda	per
Co	apli	ica	es	rds	ò
ope	cabl	de	realit	de	com
rati	e	l'act	zarà	qual	a
va		ivita	entr	itat	nor
per		t	evist	que	ma
ò		que	a	s'es	gen
se		due	pres	tabl	eral
mpr		m a	enci	eixe	sol
e hi		ter	al.	n	hav
pot		me	En	seg	er
hav		i	terc	ons	uns
er		col·	er	la	6-
dife		legi	lloc,	ISO	10
rent		s	es	900	pro
s		prof	realit	1:2	ces
inte		essi	za	015	sos
rpr		ona	una	la	de
eta		ls	prim	qual	sele
			era	es	cció

					cions	entrevistes	presencial.	té la certificació.	anualment, així que no és necessària de moment.											
L'Escamot Cooperativa	Cooperativa	Mobilitat	Més de 10.000 €	Entre 3 i 10	Els valors propis de l'Economia Social i solidària, en el nostre treball al voltant de la mobilitat activa, l'espai públic i el foment de la bicicleta.	Si, completament alineats	Si	Com a treballadors, a través d'un subvenció del SOCC	Revisar les tasques que ha de fer el/la candidat/a	La nostra paguem les taxes, amb nosaltres i xarxes, Ser vei loc	Els soci reparats amb detall els CVs i filtre m les 2-3 pers	No	Es fan unes preguentes per avaluar-ho	Es fan unes preguentes per avaluar-ho	Si	Manca d'implicació en el projecte	Si	Prengut sobrel coneixement del món de l'ES.	Si, durant l'entrevista	No tenim molta experiència en aquests processos, segur

al ones  
d'oc que  
upa creie  
ció m  
(Ba que  
rcel són  
ona susc  
Acti eptib  
va, les  
SO de  
M, ser  
SL entr  
O, evist  
Vap ades  
or .  
Llo  
nch  
,  
etc)  
,  
Fe  
m  
cór  
er  
la  
veu  
entr  
e  
els  
nos  
tres  
con  
egu  
ts

que  
hi  
ha  
mar  
ge  
de  
mill  
ora.

FASI	Fu nd aci ó	Ser veis Soci als	Mé s de 10 0.0 00 €	Mé s de 10	La Família al centre, excel·lència, participació, bona gestió i transparència	Si, per ò es pod ria tre ball ar mé s en aqu est sen tit	Si	iden tific ar la vac ant, publ icar, filtra r can dida ts vàli ds, fer prov es i entr evis tes i com unic ar	Rev isar las tas que s que ha de fer el/l a can did at/a	La nos tra pàg ina we bi les nos tres xar xes , AT S	Seg ons la posi ció però nor mal men t fem una prov a tècni ca i entr evist a funci onal i moti vac ional	Si	Psi cot èc nic , Ent rev ist a per so nal	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho	Si	No s'ha n com pler t les exp ecta tive s am b la situ ació real	No	En el pro cés de sel ecc ió no, per ò ho fe m dur ant els pri me rs die s de la fei na un a ve ga da co ntr ata t/d a
------	----------------------	----------------------------	---------------------------------------	---------------------	---	---	----	--	--	--	---	----	--	--	--	----	---	----	--

La Teulada	Asociació	Economia Social	Méss de 1000 €	3	Els 7 valors del cooperativisme: autoajuda, autoresponsabilitat, democràcia, igualtat, equitat i solidaritat.	Si, completament alineats	Si	S'ha parlat en assumptes, i s'ha decidit que sí	Revistar tasques que ha de fer el/la can didat/a	La tra pàgina web i les nostres xarxes (linkedin, pagin e personal, twitter, facebook, etc)	Escollim una comissió que avalui els CV i facem entrevistes, i cons ensu ada ment faci una prop osta de sele ccio	No	Es fan algunes preguentes	Es fan algunes preguentes	No	Si	Fem preguentes directes i indirectes	Si, abans de fer les entrevistes	Establir un protocol escrit
------------	-----------	-----------------	----------------	---	---	---------------------------	----	---	--	---	---	----	---------------------------	---------------------------	----	----	--------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------

,  
Ser  
vei  
loc  
al  
d'oc  
upa  
ció  
(Ba  
rcel  
ona  
Acti  
va,  
SO  
M,  
SL  
O,  
Vap  
or  
Llo  
nch  
,  
etc)  
,  
Fe  
m  
cór  
er  
la  
veu  
entr  
e  
els  
nos  
tres  
con

eguts

L'obra de Gra men et	Coop era tiva	Alim enta ció	Mé s de 10 0.0 00 €	Ent re 3 i 10	Sostenibilitat, proximitat, igualtat i horitzontalitat	Si, bas tant alin eat s	Si	Expl ique m com func iona la coo per ativ a, la pers ona s'inc orp ora com a aas	Acti var el nos tre orn, fer veu s de que bus que m per son al	Fe m córr er la veu e nos tres con bus ts re ento rn	Flns ara, hem cont ract at a pers ones cone gud es del nost re ento rn	No	Es det ect a am b l'o bs erv aci ó	Es sol det ect ar els pri me rs die s de fei na	Si	He m ana t mas sa de pre ssa i he m vist que si una per son a	No	Si, dur ant l'en tre vist a per so nal	Crei em que sí, per ò am b la fein a del dia a dia no fem pro u difu



								sala riad a i si li agr ada la fein a i està cont enta , es pro pos a la inco rpor ació com a sòci a										no està d'ac ord am b els valo rs de la coo pe, això no can via am b el tem ps				sió per arri bar a més per son es
Nou Patuf et	Co op era tiva	Edu caci ó	Mé de 10 00 €	Ent re 10 i 30	Cooperació, Compromís, Proximitat i Innovació	Si, co mpl eta me nt alin eat s	Si	Si. Teni m un peri ode de 2 any s	Rev isar les tas que de 2 any s de fer el/l a can	La nostra web i les nostres xarxes, Fem córrer la veu entre els nostres coneguts	No	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar-	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ade	Si	Els tem ps per fer la sele cvió no han esta t ade	Si	La coa ch	Si, dur ant l'en tre vist a per so nal	Se mpr e hi ha mar ge de mill ora nal			

	did at/a	ho, Te ni m un a co ac h qu e aju da a l'e ntr evi sta	ar- ho	qua ts dav ant la nec essi tat de la nov a inco rpir ació																
PÀT XER A SCC L - LO VOR A BAR	Co op era tiva	RE STA UR ACI Ó - CUL TU RA - TU RIS ME	Ent re 50. 0 i 10 0.0 00 €	Ent re 3 i 10	dignitat en el treball, mercat social, consum responsable, cooperació i col·laboració, ruralitat	Si, per ò es pod ria tre ball ar mé s en aqu est sen tit	Si	en teni m de tots els cas os	Rev isar les tas que els que ha de fer el/l a can did at/a	La nos tra pàg er s we bi les nos tres xar xes , refer ènci es si pàg ine s fem	fem un prim er criba tge amb els cv, dem ane m refer es si cau i fem	Si	Ent rev ist a per so nal	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho, Es det ect a	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho, Es det ect a	Si	falta de moti vaci ó de la per son a per treb allar , circ ums tànc ies	No	Si, dur ant l'en tre vist a per nal	Sí, es pot mill orar molt íssim, per ò en el sect or de la rest aur

we	entr	am	am	per	ació
b i	evist	b b	b b	son	és
xar	es	l'o	l'o	als	difícil
xes		bs	bs	com	il de
(lin		erv	erv	plex	trobar
ked		aci	aci	es	ar
in,		ó	ó		per
pag					son
e					al,
per					nos
son					altr
el,					es a
twitt					més
er,					bus
fac					que
ebo					m
ok,					perf
etc)					ils
,					que
Ser					sign
vei					in
loc					cap
al					aço
d'oc					s de
upa					part
ció					icip
(Ba					ar
rce					en
l					esd
ona					eve
Acti					nim
va,					ents
SO					cult
M,					ural
SL					s i
O,					és
Vap					

El Monocle	Cooperativa	Serveis Audiovisuals	Ent 30.00 i 50.00 €	3 Transformació social, treball col·lectiu i selecció de projectes amb visió social i cooperació entre entitats en xarxa	Si, completament alineats	No	No s'ha donat el cas	or Llo nch , etc) , Fem córr er la veu entr e els nos tres con egu ts	un perfil molt complex e i sovi nt sen zilla me nt no trob em el perf il
------------	-------------	----------------------	---------------------	--	---------------------------	----	----------------------	---	--

Niu coop	Coop	Cooperativa	Entre 10.000 i 30.000 €	3	creiem en la organització entre les persones de manera horitzontal, perquè situem a les persones al centre, i perquè ens basem a l'hora de realitzar la nostra activitat econòmica en valors com l'equitat, la sostenibilitat, la inclusió i el compromís amb la comunitat, com a promotor de canvi social.	Si, complent els nostres objectius	Actiu	Treballador												
Ateneu Cooperatiu de Terres de l'Ebre	Agrupació	Cooperativa d'ESS	Més de 10.000 €	Entres 3 i 10	L'agrupació d'entitats gestiona una subvenció per fomentar l'economia social i cooperativa a les Terres de l'Ebre. Valors: Solidaritat, inclusió, sostenibilitat, participació, compromís amb la comunitat, igualtat, cooperació, equitat, responsabilitat social i ecològica, transparència i democràcia.	Si, basant-nos en els nostres valors	Si	Cooperatiu	Revisar les tasques que ha de fer el/la can didat/a	La nostra traça paguina web les nostres xarxes socials	Cribatge inicial d'adquisició al perfil busquem Després, entrarem a pers onals (lin	Si	Proves psicològiques, entrevista, proves de perfil busquem	Es fan acompanyaments prebuls, serveis psicològics	Si	Per l'habilitat de les persones que coneixen tècniques per això	En les preguntes veient, però estaria bé conèixer si hi ha tècniques per això	Si, durant l'entrevista hauríem vist a persones que coneixen tècniques per això	Si, segurament l'entrevista hauria incorporat algun tipus de entrevistes més dinàmica,	

nta  
me  
nts  
)

ked idats  
in, (on  
pag ja  
e pod  
per em  
son valor  
el, ar  
twitt aline  
er, ació  
fac en  
ebo els  
ok, valor  
etc) s de  
, l'ES  
Fe S,  
m aptit  
córr uds,  
er capa  
la citat  
veu s i  
entr com  
e pete  
els ncie  
nos s,...)  
tres  
con  
egu  
ts

aci  
ó

ell  
mo  
me  
nt,  
tam  
bé  
per  
ma  
nca  
de  
pro  
bes  
psic  
otèc  
niqu  
es  
que  
pod  
en  
ajud  
ar i  
mill  
orar  
la  
sele  
cció  
,  
com  
s'ha  
fet  
post  
erio  
rme  
nt.

que  
ens  
doni  
maj  
or  
info  
rma  
ció  
sob  
re  
els  
valo  
rs, i  
cap  
acit  
at  
de  
treb  
all  
en  
equi  
p, i  
aptit  
uds  
per  
la  
fein  
a  
del  
can  
dida  
t.

RAO NS SCC L	Co op era tiva	UR BA NIS ME I POL ÍTIQ UE S PÚ BLI QU ES	Mé s de 10 0.0 00 €	Ent re 3 i 10	LA PARTICIPACIÓ, LA COL·LABORACIÓ I EL SUPORT MUTUO	Si, bas tant alin eat s	Si	Es va fer una reu nió inter na per defi nir les nec essi tats i perfi l req uerit , des prés es va fe una con voc atòir a obe rta, es va fer	Rev isar les tas que nió que ha de fer el/l a can did at/a	La nos tra pàg ina we bi pers les nos , tres xar xes , Altr es pàg ine s we bi xar xes (lin ked in, pag e per son el, twitt er, fac ebo ok, etc)	Els CV ho revis en dues pers ones , pres ente n els seus crite ris i conc lusio ns a la rest a de soci si es deci deix per majoria	No	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho, Es det ect a am b l'o bs erv aci ó	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho, Es det ect a am b l'o bs erv aci ó, Es sol det ect ar els pri me rs die s	No	Si	Fe m pre gun tes sob re l'ent orn coo per atiu i de l'ES S de Bar celo na i del seu con eixe me nt i prà ctic a	Si, ab an s de fer les ent dad es de can dida so mitj ans més efici ents d'ar riba ra perf ls mé esp ecia litza ts	Sí, mill orar la bas e de dad es de can dida ts i mitj ans més efici ents d'ar riba ra perf ls mé esp ecia litza ts
-----------------------	-------------------------	---	---------------------------------------	------------------------	---	--	----	---	--	---	---	----	---	---	----	----	--	--	--

l'entrevista es va triar a la persona més afí a les comunitats requerides i als valors de la cooperativa. Una vegada incorporada a la pers

, Fem córrer la veu entre els nostres coneguts

de feina

atius



son  
a  
treb  
alla  
dor  
a,  
vam  
fer  
un  
peri  
odo  
d'ad  
apta  
ció  
seh  
gon  
s el  
nost  
re  
prot  
ocol  
d'ac  
ollid  
a.

Som Energia SCC L	Cooperativa	Energia	Més de 10.000 €	Més de 10.000 €	Sostenibilitat, cooperativisme, equitat, formació, confiança, participació, respecte, contra la corrupció, tolerància zero i integritat (consultar codi ètic: chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcgkclefindmkaj/https://www.somenergia.coop/codietic/CA_Codi_Etic_de_Som_Energia.pdf)	Si, basant alineats	Si	Com a treballadors associats	Recollir necessitats de treballadors associats	La nostra participació	Totes les persones candidates	Si	Entrevista personal	Es fan entrevistes	Es fan entrevistes	Si	Desaliniament	Si	Preocupats	En el procés	Està millorant
-------------------	-------------	---------	-----------------	-----------------	---	---------------------	----	------------------------------	--	------------------------	-------------------------------	----	---------------------	--------------------	--------------------	----	---------------	----	------------	--------------	----------------

, Ser vei loc al d'oc upa ció (Ba rcel ona Acti va, SO M, SL O, Vap or Llo nch , etc) , Por tals de fein a coo per ativi sm e (ex. Lab	cand idata i/o l'equ ip d'ent orn labo ral, realit zem un cribr atge curri cular tenin t en com pte els crite ris que ens hem plant ejat a l'entr evist a inici al de recol lida	i hi inco rpor em mill ore s (ex. tipol ogia d'inf orm ació que s'en via dur ant el pro cés)
---	---	--

coo de  
p) i nece  
port ssita  
als ts i  
de que  
fein han  
a que  
esp dat  
eci plas  
alitz mats  
ats a  
(ex. l'ofer  
col· ta.  
legi Divi  
s dim  
prof les  
essi cand  
ona idatu  
ls) res  
en  
tres  
nivel  
ls:  
verd  
(co  
mple  
ixen  
tots  
els  
requ  
isits)  
,  
taro  
nja  
(en  
com

pleix  
en  
algu  
ns),  
ver  
mell  
(no  
els  
com  
pleix  
en).  
Fem  
una  
trob  
ada  
per  
expo  
sar  
les  
cand  
idatu  
res i  
expli  
car  
quin  
es  
han  
que  
dat  
pres  
elec  
cion  
ades  
i  
quin  
es

COO P. AG RÍC OLA DEL MAR ESM E.S. C.C. L.	Coopera- tiva	restaura- ció i distr- ió.	Mé- s de 10 0.00 €	Ent- re 3 i 10	SERVEI AL CLIENT I COMPANYERISME	Sí, com- pleta- ment alineat s	No	TR EB ALL AD OR	Acti- var el nos- tre orn, fer veu- s de que bus- que- m per	Fe- m cór- er la veu- entr- e els tres con- egu- ts	DO- MI- LI PRO- PER- I UNA MIC- A D'E XPE RIE NCI A	No	Es fan- alg- un- es pre- gu- nte- s per- av- alu- ar- ho, Es- sol	Es fan- alg- un- es pre- gu- nte- s per- av- alu- ar- ho, Es- sol	Si	PO- CA CO MU NIC Ó DE BO N PRI NCI PI.	No	En- el pro- cés de sel- ecc- ió no, per ò ho- fe- m dur- ant	Crei- em que es pot mill- orar , ja que a veg- ade- s per- pre- ssa
--	------------------	----------------------------------	-----------------------------	----------------------	-------------------------------------	---	----	-----------------------------	---	---	--	----	--	--	----	---	----	---	--



evi  
st  
20  
23)  
.

alari a m capa  
ada. din `pu citat  
A s blic de  
parti del at resol  
r mó mai ució  
d'aq n cap de  
uí del ofer situa  
s'ex a ta, cion  
pres bici per s  
sa mis ò si amb  
la sat teni incid  
volu geri m ènci  
ntat a o un es i  
per tire perf auto  
part m il nomi  
de de lab a en  
la con oral l'org  
cop tact cre anitz  
erati es at ació  
va i per que labo  
s'ex inc va ral.  
pos orp m  
a i orar fer  
pact jov am  
a un es b  
proc que un  
és han pro  
d'ad est gra  
apta at ma  
ció. for del  
mat SO  
s C,  
ant mol  
erio t  
rme útil.  
nt El

aval  
uar

ress  
ant  
a  
apli  
car.



Agència Talai a	Cooperativa	comunicació	Més de 1000 €	Entres 3 i 10	Professionalitat i Confiança Feminismes	Si, completament alineats	Si	La primera persona que va entrar ho va fer primer com a col·laborador, per proporcionar-los entrades.	en els cursos que impartim.	perfectil de Bici mis satger/a	Fe m és	Nom és hem ampliat amb persones coneixedores. Mai hem obert una oficina de feina.	No	Es detecta amb l'objectiu, però s'observa amb dificultat l'actitud de les persones de la	No	Si	Ideològics	Si, abans de fer les entrevistes personals
-----------------	-------------	-------------	---------------	---------------	---	---------------------------	----	---	-----------------------------	--------------------------------	---------	---	----	--	----	----	------------	--



la	de	xes	ació	Vis	s	s	les	so	escr
resp	fer	(lin	molt	ita	per	per	acti	nal	ita i
osta	el/l	ked	elev	pre	av	av	vitat		no
,	a	in,	ada	se	alu	alu	s és		som
impl	can	pag	així	nci	ar-	ar-	un		exh
icac	did	e	que	al	ho,	ho,	test		aust
ió i	at/a	per	el	a	Es	Es	clau		ius
enc		son	crite	les	det	det	on		en
aix		el,	ri	act	ect	ect	trei		aqu
en		twitt	princ	ivit	a	a	em		est
tot		er,	ipal	ats	am	am	molt		sent
el		fac	es	qu	b	b	a		it.
mod		ebo	aqu	e	l'o	l'o	info		No
el		ok,	est:	ha	bs	bs	rma		deix
de		etc)	form	uri	erv	erv	ció.		em
la		,	ació	a	aci	aci	Aqu		tam
coo		Fe	rega	de	ó,	ó,	est		poc
per		m	lda,	fer.	Pe	An	a		cap
ativ		córr	expe		r	alit	tam		doc
a.		er	riènc		aix	ze	bé.		um
		la	ia ja		ò	m			ent
		veu	sigui		es	mo			ació
		entr	prof		cla	lt			sob
		e	essi		u	la			re
		els	onal		la	res			el
		nos	o no		visi	po			pro
		tres	i		ta	sta			cés
		con	sens		a	qu			i les
		egu	ibilit		les	e			valo
		ts	at		act	tin			raci
			amb		ivit	gui			ons
			les		ats	da			reali
			pers		.	va			tzad
			ones			nt			es.
			amb			de			
			les			la			

					que hauria de treballar.	visita a les activitats														
Conc	Co	Alim	Mé	Ent	la cooperativitat del pagesos catalans i la proximitat	Si, basant alineats	Si	no	Rev	Ser	Valo	Si	Si	Es	Es	Si	Que	No	Si,	Se
a de	op	enta	s	re					isar	vei	rem		no	fan	fan		no		dur	mpr
la	era	cio	de	50 i					les	loc	les	ho	alg	alg		es		ant	e es	
Tord	tiva		10	10					tas	al	aptit	fe	un	un		facil		l'en	pot	
era			0.0	0					que	d'oc	uts	m	es	es		bus		tre	mill	
SCC			00						s	upa	dels	dir	pre	pre		car		vist	orar	
L		€							que	ció	cand	ect	gu	gu		treb		a	,	
									ha	(Ba	idats	am	nte	nte		alla		per	qua	
									de	rcel		ent	s	s		dor		so	n	
									fer	ona		co	per	per		s		nal	ho	
									el/l	Acti		ntr	av	av		que			fem	
									a	va,		act	alu	alu		s'ad			dire	
									can	SO		em	ar-	ar-		apti			cta	
									did	M,		un	ho,	ho,		n			me	
									at/a	SL		a	No	No		als			nt,	
										O,		em	ho	ho		perf			qua	
										Vap		pre	av	av		ils			n es	
										or		sa	alu	alu		que			a	
										Llo		de	em	em		nec			trav	
										nch		sel	dir	dir		essi			és	
										,		ec	ect	ect		tem			de	
										etc)		ció	am	am					l'em	
										,			ent	ent					pre	
										con			,	,					sa	
										trac			per	per					ens	
										tar			ò	ò					ha	
										em			s'o	s'o					ana	
										pre			bs	bs					t	

AGRI COL A DE VILA SSA R DE MAR , S.C. C.L.	Coop era tiva	SUBMIS TRE AG RIC OLE S	5.500 0	Ent re 10 i 30	EL SENTIT DE PERTANYENÇA DELS NOSTRES ASSOCIATS	Si, bas tant alin eat s	Si	TR EB ALL AD OR	Acti var el nos tre ent orn, fer veu s de que bus que m per son al	Fe m córr er la veu entr e els nos tres con egu ts	ENT REV IST ES	Si	Ent rev ist a per so nal	No ho alu em dir ect am ent , per ò s'o bs erv a am b l'ac titu	Es sol det ar els pri me rs die de fei na	Si	LA AC TIT UD NO ES L'A DE QU AD A	Si	DU RA NT L'E NT RE VIS TA	Si, durant l'entrevista personal	serv a am b l'ac titu di les par aul es de la per so na	serv a am b l'ac titu di les par aul es de la per so na	molt bé
---	---------------	-------------------------	---------	----------------	---	-------------------------	----	-----------------	--	--	----------------	----	--------------------------	---	---	----	-----------------------------------	----	---------------------------	----------------------------------	---	---	---------

										d i les par aules de la per so na										
La Papa rra, s.c.c.l.	Co op era tiva	Cult ura / entr etime nt	Mé s de 10 00 €	3	Adaptabilitat a les necessitats del client.	Si, bas tant alineat s	No	-												
Esberla, SCC L	Co op era tiva	Con sult oria	Mé s de 10 00 €	Ent re 10 i 30	1. Honestetat i transparència 2.Transformació 3. Curiositat crítica i creativitat 4. Cura 5. Sostenibilitat	Si, co mpl eta ment alineat s	Si	No més com enç ar s'ex plic a a la pers ona quin és el cam í labo ral i soci	Re dac tar l'of erta de fein a a nos tres xar xes , Fe m córr er la veu	La nos tra pàg ina we b i les tres xar xes , Fe m córr er la veu	Punt uem a les pers ones en funci ó de si espe cifiq uen en el CV els crite ris requ erits	No	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho, Es det ect a am	No ho av alu em dir ect am b l'ac	Si per en tara nnà a mes que ha pas sat el tem ps no ha qual	Si per en tara nnà a mes que ha pas sat el tem ps no ha qual	am b cas os prà ctic s per res oldr e del nos tre dia a lab oral	En el pro cés de selecc ió, no, per ò ho ens fe m un atg e	Seg ur que Impl em ent ar eine s que ajud in a fer un buid atg e	

etari	entr a	b titu	lat	rs més
dins	e l'ofe	l'o d i	am	die òpti
la	els ta.	bs les	b	s m,
coo	nos Rec	erv par	l'eq	de a
per	tres ent	aci aul	uip	la veg
ativ	con men	ó es		fei ade
a.	egu t en	de		na s
La	ts el	la		un he
pers	criba	per		a m
ona	tge	so		ve reb
pas	hem	na		ga ut
sa	incor			da molt
un	pora			co es
perí	t,			ntr can
ode	fruit			ata dida
de	d'un			t/d ture
dos	a			a s i
any	acci			el
s	ó del			buid
ess	nost			atg
ent	re			e es
treb	Pla			fa
alla	d'Igu			cost
dor	altat,			ós
a i	una			
pas	discr			
sat	imin			
aqu	ació			
est	posit			
tem	iva			
ps	per			
la	cont			
idea	ract			
és	ar			
que	pers			
faci	ones			

la  
peti  
ció  
de  
ser  
sòci  
a.  
Des  
prés  
d'un  
any  
de  
sòci  
a en  
pràc  
tiqu  
es  
on  
és  
imp  
orta  
nt la  
cap  
acit  
ació  
amb  
el  
rol  
nou  
aqu  
esta  
pers  
ona  
pas  
sa a  
ser

que  
es  
trob  
en  
en  
algu  
n eix  
d'opr  
essi  
ó.



Societat	Tipus	Mobilitat	Mé s	Ent re	Cooperativa de consum, democràtica i horitzontal	Si, completament alineats	Si	els treballs d'activitat a de	Rev isar les tasques que ha fer el/la can didat/a	La tra pàg ina web i les tres xarxes, Altr es pàg ine s we b i xarxes (lin ked in, pag e per	1.- Enc aix del CV a l'oferta 2. Valo ració de les apor tacio ns que apor ta el perfil 3.- Sen sibili tat cap a l'ES S	No	Es det ecta amb l'observació	Es fan unes propostes de treballar a una organització de l'ES Sa veg ade son acor d	Si	Per què les expectatives que impliquem treballar a una organització de l'ES Sa veg ade son acor d	No	Si, abans de fer les entrevistes per assegurar que toca rà exte rnali tzar el pro cés per gar anti r la màx ima tran spe
Som Mobilitat SCCI	Coop erativa	Mob ilitat elèc trica com parti da	Mé s de 10 0.00 €	Ent re 3 i 10	Cooperativa de consum, democràtica i horitzontal	Si, completament alineats	Si	els treballs d'activitat a de	Rev isar les tasques que ha fer el/la can didat/a	La tra pàg ina web i les tres xarxes, Altr es pàg ine s we b i xarxes (lin ked in, pag e per	1.- Enc aix del CV a l'oferta 2. Valo ració de les apor tacio ns que apor ta el perfil 3.- Sen sibili tat cap a l'ES S	No	Es det ecta amb l'observació	Es fan unes propostes de treballar a una organització de l'ES Sa veg ade son acor d	Si	Per què les expectatives que impliquem treballar a una organització de l'ES Sa veg ade son acor d	No	Si, abans de fer les entrevistes per assegurar que toca rà exte rnali tzar el pro cés per gar anti r la màx ima tran spe

Títol del Projecte						ats per la cooperativa	son el, twitter, facebook, etc)	amb la realitat del projecte	rèn cia i enc aix dels perf ils								
Metzi nere s SCC L	Coop era tiva	Tercer Sector (sec tor soci al don es)	Ent 30.00 i 50.00 €	Ent 3 i 10	Creativitat genuïna, tendresa radical, resiliència col·lectiva, coratge trapella, activisme de les cures, complicitat i suport mutu, compromís anti-prohibicionista, transdisciplinarietat basada en evidència i passió transformadora	Si, bas tant alin eat s	Si	Inici a com treb alla dor a, amb el tem ps la	Revisar les tas que s ha de fer el/la	La nostra pàg web i les nos tres xarxes, Fem m córr er la veu entr e els nos tres con egu ts	No	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar-	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar-	No	No directam ent però el propi sector ja fa que no es presentin persones alineades	Si, dur ant l'en tre vist a per so nal	Si

inèr	did	Fe	idate	ho,	ho,
cia	at/a	m	s	Es	Es
de		córr		det	det
la		er		ect	ect
prò		la		a	a
pia		veu		am	am
coo		entr		b	b
per		e		l'o	l'o
ativ		els		bs	bs
a		nos		erv	erv
port		tres		aci	aci
a a		con		ó,	ó
que		egu		No	
la		ts,		ho	
pers		Col		av	
ona		-lab		alu	
for		ore		em	
mi		m		dir	
part		am		ect	
com		b		am	
a		uni		ent	
sòci		ver		,	
a.		sita		per	
		ts i		ò	
		ofer		s'o	
		im		bs	
		prà		erv	
		ctiq		a	
		ues		am	
		de		b	
		for		l'ac	
		ma		titu	
		ció		d i	
				les	
				par	
				aul	

					es de la persona													
La coordinativa	Cooperatives	Finànces ètiques i comerç just	Ent 50.000 €	Ent 3 i 10	Contribuir a la justícia econòmica global a través de la coordinació, articulació i promoció de les iniciatives de Comerç Just, Finances Ètiques i Economia Solidària. Amb aquest objectiu, fem sensibilització, incidència i denúncia social i política.	Si, basant alineat	Si	Si	Revisar les tasques que s'han de fer el/l a can did at/a	La traça paguina web i les nostres xarxes, Fe m	Aval uem els CV en funció de les tasques a realitzar	No	Es fan algun es preguntes per av alu ar- ho	Es fan algun es preguntes per av alu ar- ho	Si	A vegades no hi ha hagut enc aix entr e la entitat i les person es durant els primers mesos	No	Si, durant l'entrevista personal

					eguts						més pel tipus de feina que no pas pels valors							
Alter	Coop	Coop	Ent	Ent														
nativa 3	operativa	cooperativa	1000	1030	Estructura horitzontal, condicions de treball dignes, equitat de gènere i conciliació laboral real, entorn de treball còmode i amable, i bon cafè!	Si, completament alineats	Si	Pri mer	Rev isar	La nos tra	Truq em a les	No	Es fan	Es fan	No	No	Si, dur	Seg ur
			0 i	30.				com les	tas que	pàg ina	pers ones		alg un	alg un			ant que	si
			00	00				treb alla	que s	we que	b i enca		es es	pre pre			tre vist	
			00	00				dors que	ha les	ixen per		gu gu	nte nte				a per	
			0 €					/res i	de nos	tres fer		s s	per per				so	
								des prés	el/l a	xar xes	una entr	av alu	av alu				nal	
								valores	can ,	evist a		ar- ar-	ar- ar-					
								ra si	did Altr	es pers	onal	ho, ho,	ho, ho,					
								vole n	at/a	pàg onal		No ho	No ho					
								for		ine		av av	av av					
								mar		s		alu alu	alu alu					
								part		we		em em	em em					
								de		b i		dir dir	dir dir					
								la		xar		ect ect	ect ect					
								soci		xes		am am	am am					
								etat		(lin		ent ent	ent ent					
								coo		ked		,	,					





tres	I	per	per	fein	per
xar	tècni	av	av	a i	ò
xes	c i	alu	alu	ha	ho
,	fem	ar-	ar-	mar	fe
Altr	les	ho,	ho,	xat	m
es	entr	Es	Es		dur
pàg	evist	sol	det		ant
ine	es a	det	ect		els
s	unes	ect	a		pri
we	tres	ar	am		me
b i	pers	els	b		rs
xar	ones	pri	l'o		die
xes	cand	me	bs		s
(lin	idate	rs	erv		de
ked	s	die	aci		la
in,		s	ó,		fei
pag		de	Es		na
e		fei	sol		un
per		na	det		a
son			ect		ve
el,			ar		ga
twitt			els		da
er,			pri		co
fac			me		ntr
ebo			rs		ata
ok,			die		t/d
etc)			s		a
,			de		
Fe			fei		
m			na		
córr					
er					
la					
veu					
entr					
e					



					els nos tres con egu ts													
					Si, co mpl eta me nt alin eat s		No											
La Feixa	Coop erati va	Alim enta ció resp ons able	Mé s de 10 00 €	Ent re 3 i 10	Consum responsable de productes ecològics i de proximitat, respectuosos amb el medi ambient i amb les persones			Són les sòcies les que hi treballen										
Fundació La Dina mo	Fu nda ció	Hab itatg e coo pera tiu	Mé s de 10 00 €	Ent re 10 i 30	Impulsar un model d'habitatge cooperatiu que doni respostes al model actual que s'ha evidenciat que no funciona.	Si, bas tant alin eat s	Si	Co m a treb alla dor	Rev isar tas que ha fer el/l a can did at/a	La tra pàg we les nos tres xar , Altr es	Sele cción funci ó de les nece ssita ts tècni ques del lloc de feina	No	Es fan un es pre gu nte s per av alu ar ho	Es fan un es pre gu nte s per av alu ar ho	Si	S'h a observ at que la per son a no està còmoda en el lloc de feina	No	En el procés de selecció no, però ho fem durant els primers dies de la feina una vegada contractat/da



00  
€

fein	b i	i les	gu	gu	tem	aliniats i
a	les	tasq	nte	nte	cob	per això
	nos	ues	s	s	rir	volen
	tres	es fa	per	per	lloc	treballar
	xar	una	av	av	s de	amb
	xes	prim	alu	alu	fein	nosaltres
	,	era	ar-	ar-	a	
	Altr	entr	ho,	ho,	de	
	es	evist	Es	Es	for	
	pàg	a	det	det	ma	
	ine	pers	ect	ect	ràpi	
	s	onal	a	a	da i	
	we	a	am	am	no	
	b i	algu	b	b	pod	
	xar	ns	l'o	l'o	em	
	xes	cand	bs	bs	fer	
	(lin	idats	erv	erv	un	
	ked	, o	aci	aci	pro	
	in,	grup	ó	ó	cés	
	pag	al			de	
	e				sele	
	per				cció	
	son				molt	
	el,				acu	
	twitt				rat,	
	er,				o	
	fac				bé	
	ebo				ja	
	ok,				veie	
	etc)				m a	
	,				les	
	Fe				entr	
	m				evis	
	córr				tes	
	er				que	
	la				pots	

veu  
entr  
e  
els  
nos  
tres  
con  
egu  
ts,  
Col  
-lab  
ore  
m  
am  
b  
for  
ma  
cio  
ns  
a  
div  
ers  
es  
uni  
ver  
sita  
ts i  
sovi  
nt  
reb  
em  
alu  
mn  
es  
en  
prà

er  
no  
enc  
aixa  
la  
per  
son  
a  
del  
tot  
am  
b  
els  
prin  
cipi  
s de  
l'ent  
itat

Lacol	Co	Arq	Mé	Ent	Treballem per generar	Si,	Sí	Soci
	op	uite	s	re	infraestructures comunitàries per	bas	per	/e
	era	ctur	de	10 i	a la sostenibilitat de la vida, com	tant	ò	treb
	tiva	a	10	30	a eina clau per la transició	alin	no	alla
			0.0		ecosocial, mitjançant	eat	fem	dor/
			00		l'arquitectura, el cooperativisme i	s	sele	a
			€		la participació.		cció	

ctiq  
ues  
que  
des  
prés  
s  
pas  
sen  
a  
for  
mar  
part  
de  
la  
nos  
tra  
bor  
sa  
inte  
rna

que  
es  
una  
col·l  
abo  
raci  
ó  
que

							de ma ner a nat ural aca ba con stitu int- se com a soci a treb alla dor a								
Col·l ectiu Rond a	Co op era tiva	Just icia	Mé s de 0.0 00 €	Mé s de 10 0	Justicia social, equitat de gènere, democràcia directa i autogestió, intercooperació i independència	Si, bas tant alin eat s	Si	Tre ball ado rs i pro gres siva men tes pas sa per l'ass emb lea les	Rev isar les tas que s que ha de fer el/l a can did at/a les	La nostra pàgina web i les nostres xarxes, Altres pàgines web i xarxes (linkedin, page personel, twitter, facebook, etc), Fem córrer la veu entre els nostres coneguts, Les borses de les universitats de dret, i el col·legi d'advocats	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho, Es det	Es fan alg un es pre gu nte s per av alu ar- ho, Es det	No es gai re ha bit ual	No	Si, abans de fer les entrevist es personal s

Mes	Co	Ass	Mé	Ent	Somos un socio más de la	Sí,	Sí	peti	ect	ect	Sí	A	No	Sí,
advo	op	ess	de	re	empresa, trato personal,	co	Tre	cion	am	am	Si	veg	No	durant
cats	era	oria	10	30 i	capacidad de anticipación,	mpl	ball	s de	bs	bs	Es	ade		l'entrevist
	tiva	juríd	0.0	50	orientación a los resultados y	eta	ado	soci	l'o	l'o	Es	s		a
		ica	00		formación continua	me	r	s	bs	bs	Es	algu		personal
			€			nt		que	erv	erv	Si	na		
						alin		hi	aci	aci	A	per		
						eat		vole	ó	ó	no	son		
						s		n			ha	a		
								ser-			no	no		
								ho			av	ha		
											o,	esta		
											ho	t		
											av	molt		
											Es	s		
											det	mes		
											ect	os		
											a	am		
											am	b		
											b	nos		
											ent	altr		
											,	es		
											per	per		
											ò	què		
											s'o	ha		
											ó,			
											bs			

No erv trob  
ho a at  
av am altr  
alu b e  
em l'ac fein  
dir titu a  
ect di que  
am les li  
ent par enc  
, aul aix  
per es va  
ò de més  
s'o la a  
bs per nive  
erv so ll  
a na, per  
am Es son  
b sol al  
l'ac det  
titu ect  
di ar  
les els  
par pri  
aul me  
es rs  
de die  
la s  
per de  
so fei  
na, na  
Es  
sol  
det  
ect  
ar  
els



																	primers dies de feina	
La Sarja	Cooperativa	Psicologia	Ent 50.000 €	Ent 3 i 10	Coherència, treball en equip, proximitat, desestigmació, respecte, cures, autonomia, confiança, flexibilitat, compromís i auteritat	Si, complementament alin eats	No	Som totes sòcies treballadores										
Coop Micaela	Cooperativa	Neteja	Ent 50.000 €	3	Treball associatiu amb atenció a les cures, tant de les persones treballadores com de les persones que atenem. Atenció de qualitat i respecte mutu. Gestió democràtica i visibilitatzació dels treball reproductius de les dones acord a un salari digne	Si, complementament alin eats	No	Sòcies										
Clack	Cooperativa	Producció cultural i audi	Més de 10.000 €	Ent 3 i 10	Fer productes culturals amb voluntat de transformació social	Si, bastant alin eats	Si	S'in corpora com a treballadors/	Revistar tas que s'ha	La nostra pàgina web i les	Mirem formar i experiències	No	Es fan algunes preguentes	Es fan algunes preguentes	Si alguna cosa no ha coin	No	Si, segurament l'entrevista	Segurament podria estar

ovis  
ual

a i	de	nos	cite	s	s	cidit	so	blir
s'inf	fer	tres	m	per	per	exa	nal	prot
orm	el/l	xar	les	av	av	cta		ocol
a	a	xes	pers	alu	alu	me		s
que	can	,	ones	ar-	ar-	nt el		per
pot	did	Fe	per	ho,	ho,	què		ò
dem	at/a	m	conè	No	Es	la		sem
ana		córr	ixer-	ho	det	per		pre
r		er	les	av	ect	son		ens
inco		la	en	alu	a	a		ha
rpor		veu	pers	em	am	ens		func
a-se		entr	ona,	dir	b	ha		iona
com		e	sem	ect	l'o	expl		t
a		els	pre	am	bs	icat		més
sòci		nos	que	ent	erv	a		treb
a		tres	sigui	,	aci	l'ent		allar
qua		con	poss	per	ó,	revi		am
n ho		egu	ible.	ò	No	sta		b
vegi		ts,		s'o	ho	de		gen
opo		De		bs	av	fein		t
rtú.		pèn		erv	alu	a		'con
		del		a	em	am		egu
		perf		am	dir	b el		da'
		il		b	ect	què		o
		per		l'ac	am	final		'rec
		ò		titu	ent	me		om
		co		d i	,	nt		ana
		me		les	per	ha		da'
		nce		par	ò	esta		o
		m		aul	s'o	t (el		de
		se		es	bs	seu		la
		mpr		de	erv	gra		qual
		e		la	a	u		en
		per		per	am	d'ex		sab
		per		so	b	peri		em
		son		na,	l'ac	ènci		la

ARB	Co	aten	Mé	Ent	Atenció integral de la gent gran	Si,	Si	El	Acti	La	Mire	No	Le	titu	a	sev			
RE	op	ció	s	re	fomentant el benestar emocional	bas	El	pers	var	nos	m la		s	d i	prè	a			
DE	era	a	de	3 i	i físic.	tant	onal	el	tra	pàg	ació,		pre	les	via,	exp			
VIDA	tiva	gent	10	10		alin	s'inc	nos	re	ina	la		gu	par	per	eriè			
	gran	0.0				eat	orp	tre	we	proxi			nte	aul	exe	ncia			
						s	ora	ent					s	es	mpl	prof			
													qu	de	e, o	essi			
													e	la	de	onal			
													fe	per	com	que			
													m	so	pro	no			
													só	na	mís)	pas			
													n			seg			
													so			uint			
													bre			els			
													l'ex			cam			
													per			ins			
													ièn			habi			
													cia			tual			
													qu			s.			
													e						
													té						
													etc						
													no						
													en						
													cla						
													u						
													d'e						
													xà						
													me						
													n.						
													Es	Es	Si	Per	No	Si,	Si,
													fan	sol	què			dur	pels
													alg	det	eng			ant	can
													un	ect	any			l'en	als
													es	ar	en			tre	que
													pre	els	a			vist	fem

00  
€

com orn, b i mitat	gu pri	les	a serv
a fer les , si nte me	entr	a per ir	
treb veu nos té s rs	per die	so obt	
alla s tres altre	av s	nal eni	
dor/ de xar s	alu de	m	
a, que xes feine	ar- fei	poc	
amb bus , s, la	ho na	s	
el que Ser expe		cv,	
tem m vei riènc		si	
ps per loc ia		fess	
si la son al labo		im	
pers al d'oc ral i		serv	
ona upa les		ir	
està ció entit		altr	
impl (Ba ats		es	
icad rcel on		mitj	
a i ona ha		ans	
treb Acti treb		com	
alla va, allat,		infoj	
en SO si		obs	
la M, enca		am	
mat SL ixen		pliar	
eixa O, amb		iem	
línia Vap la		més	
que or nost		la	
les Llo ra		qua	
sòci nch man		ntita	
es , era		t de	
al etc) de		cv	
final , treb		que	
es Fe allar.		obti	
pro m		ndri	
pos córr		em,	
arà er		per	
com la		ò	
a veu		eco	

Coop erativ a Capp i SCC L	Co op era tiva sen se ani m de lucr e	Co mer ç	Me ny s de 10. 00 0 €	No teni m tre ball ad ors a sou , no me s vol	est an alie nat s, per aix o son vol unt aris	No	Tenim associats a la Coop pero no socis	soci /a.	entr e els nos tres con egu ts, A les pàg ine s we b del s col· legi s ofici als.	nò mic am ent no ens surt a com pte.
--	---	----------------	---	--	--	----	--	-------------	--	---

unt  
aris

B-Swim	Coop era tiva	esp ortiu	Mé s de 10 0.0 00 €	3	Innovació, confiança, experiència i preparació. Nosaltres acompanyem emocional i físicament als nostres nedadors per a que assoleixin tots els èxits que es plantegen	Si, co mpl eta me nt alin eat s	No	Soci s
Fundació Didàctica Catalana	Fu ndaci ó	Edu caci ó	Mé s de 10 0.0 00 €	3	Compromís, confidencialitat, metodologies personalitzades, esforç compartit, confidencialitat i eficiència	Si, bas tant alin eat s	Si per ò sub cont ract em a trav és d'un a altr e entit at	Tre ball ado rs
El bròq uil del gòtic	Coop era tiva	Co mer ç	Me ny s de 10.	Ent re 10 i 30	Consum responsable i just, sobirania alimentària i consum crític	Si, bas tant alin eat s	No teni m per son al	Soci s i socio consum

		00																	
		0 €																	
Fundació Unió de Cooperadors	Fundació	Consultoria	Entregada	La direcció i impuls de la memòria històrica, recuperació del cooperativisme i l'Economia Social i Solidària	Recuperació de la memòria històrica, recuperació del cooperativisme i l'Economia Social i Solidària	Si, completament alineats	Si treballadors, els soci s i soci es col·laboradors i ens organitzem en comissions	Si treballador/a	Avalluar el lloc de feina	La nostra pàgina web i les nostres xarxes, Altr es pàg	Aval uem les competències tècniques i s'ajusten a les tasques	No	Es fan algunes preguentes per avaluar el projecte	Es fan algunes preguentes per avaluar el projecte	No	Si	Es valora la trajectòria i els resultats	Si, abans de fer les revisions i els informes	Sempre es pot millorar

co  
m  
a  
tèc  
nic  
de  
ges  
tió  
de  
pro  
ject  
es

ine ues  
s que  
we ha  
b i dese  
xar nvol  
xes upar  
(lin  
ked  
in,  
pag  
e  
per  
son  
el,  
twitt  
er,  
fac  
ebo  
ok,  
etc)  
,  
Fe  
m  
còrr  
er  
la  
veu  
entr  
e  
els  
nos  
tres  
con  
egu  
ts

ect ect  
a a  
am am  
b b  
l'o l'o  
bs bs  
erv erv  
aci aci  
ó ó

alú  
a





