

Nota: Esta ficha debes subirla en el formulario de la web del Encuentro en el apartado: **Ficheros adjuntos/evidencias**,

<https://buenaspracticas.plenainclusion.org/add-practice>

[Emplea la extensión de los apartados que consideres, pero ten en cuenta que el documento no puede superar las 6 páginas]

Objetivos de la práctica

Título de la práctica: *Bolsa de Traslados Interna en Fundación Aspanias Burgos*

Fundación Aspanias Burgos, entidad de referencia en la atención a personas con discapacidad intelectual en la provincia, gestiona una amplia red de servicios que incluye centros de día, residencias, viviendas y pisos de vida independiente. Esta diversidad de recursos conlleva una notable variabilidad en los regímenes horarios, especialmente entre los centros de día (jornada laboral de lunes a viernes en horario diurno) y los dispositivos residenciales o viviendas (turnos rotativos de mañana, tarde y noche durante todos los días del año).

En este contexto, se detectó una oportunidad para promover el bienestar laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del personal técnico de atención directa (Grupo III y Técnico Superior Nivel 1), facilitando su acceso temporal a los centros de día ante sustituciones por bajas de larga duración o excedencias, en lugar de recurrir directamente a contrataciones externas.

Con este enfoque, se diseñó e implantó la **Bolsa de Traslados Interna**, una herramienta que regula y ordena la movilidad voluntaria y temporal del personal interno hacia los centros de día, en función de criterios objetivos y de impacto social, priorizando a quienes presentan mayores necesidades de conciliación o trayectorias profesionales consolidadas dentro de la entidad.

Objetivos específicos:

- **Favorecer la conciliación laboral y familiar** de los profesionales que desempeñan su trabajo en turnos menos compatibles con dicha conciliación.
- **Promover el reconocimiento y fidelización del talento interno**, ofreciendo oportunidades de mejora temporal de condiciones laborales.
- **Mejorar la eficiencia organizativa y la cobertura de vacantes temporales** en los centros de día, sin merma de calidad ni necesidad inmediata de procesos externos de contratación.
- **Establecer un sistema de movilidad interna basado en criterios objetivos, sociales y transparentes**, que fortalezca el compromiso mutuo entre la entidad y sus profesionales.
- **Fomentar una cultura de participación y corresponsabilidad organizativa**, priorizando al personal propio frente a la contratación externa.
- **Garantizar la continuidad del servicio** mediante una gestión planificada de recursos humanos que permita sustituir, sin interrupciones, a la persona trasladada mediante contratación externa en su puesto de origen.

Destinatarios directos:

- Profesionales técnicos (Grupo III) de atención directa en servicios residenciales, viviendas y pisos de la Fundación Aspanias Burgos.

Esta práctica, en marcha desde hace dos años, ha demostrado ser altamente eficaz y bien valorada, generando un sistema rotativo de mejora temporal voluntaria de condiciones laborales que combina responsabilidad social, eficacia organizativa y sensibilidad hacia las realidades personales del equipo humano.

Desarrollo de la práctica

[fases de la puesta en marcha y desarrollo, señalando los recursos utilizados, las actuaciones realizadas, los contratiempos y dificultades surgidas durante el proceso de implantación, las lecciones aprendidas y el sistema de evaluación. Evidencia visual (fotografías/videos)]

Nota: Poner aquí los enlaces para acceder a su visualización.

La **Bolsa de Traslados Interna** de Fundación Aspanias Burgos se ha desarrollado como una medida estratégica de gestión interna del talento, impulsada desde el área de Recursos Humanos con el respaldo del equipo directivo y en coordinación con las direcciones de centro.

Fases de implantación:

1. Detección de la necesidad organizativa y social:

Se identifica la asimetría existente entre los horarios de los distintos recursos (especialmente centros de día vs. residencias/viviendas), y la posibilidad de aprovechar temporalmente el talento interno para cubrir vacantes por incapacidad temporal o excedencias de larga duración en los centros de día.

2. Diseño técnico de la medida:

Se define el funcionamiento de la Bolsa de Traslados, sus criterios de participación, el sistema de valoración y baremación, los plazos de renovación semestral y las condiciones de penalización por no aceptación injustificada.

3. Elaboración del formulario digital de inscripción y sistema de puntuación:

Se crea un formulario accesible al personal, que recoge datos objetivos y verificables de cada profesional interesado. El sistema de puntuación combina **méritos profesionales** (antigüedad en la entidad) con **criterios sociales y de conciliación**, tales como:

- Edad superior a 55 años
- Hijos/as menores de 3 años o entre 3 y 12 años
- Hijos/as con discapacidad
- Situación de monoparentalidad
- Víctima de violencia de género
- Familia numerosa
- Cuidado de personas dependientes en el hogar hasta segundo grado

4. Puesta en marcha y pilotaje:

Se lanza la primera convocatoria, estableciendo la bolsa semestral. Se establece un protocolo de actuación desde RRHH para ofrecer las vacantes de centros de día a la persona con mayor

puntuación, quien debe acreditar documentalmente los datos aportados. El rechazo injustificado conlleva la penalización temporal.

5. Evaluación y estabilización del sistema:

Tras los primeros traslados, se revisa la operativa, se ajustan criterios y se consolida como un sistema institucionalizado que ya lleva **más de dos años de aplicación continua y efectiva**, con alta aceptación por parte de la plantilla.

Recursos utilizados

- Coordinación entre el departamento de RRHH y las direcciones de centro.
- Herramientas digitales internas para formularios, bases de datos y comunicación.
- Tiempo de dedicación técnica para baremación, verificación y seguimiento de traslados.
- Apoyo documental por parte del personal solicitante (vida laboral, justificantes familiares, etc.).

Actuaciones realizadas

- Convocatorias periódicas de actualización de la bolsa.
- Publicación interna de criterios y calendario.
- Evaluación individual de formularios.
- Contacto directo y confidencial con las personas candidatas ante cada vacante.
- Gestión paralela del contrato de sustitución en el puesto original de la persona trasladada.

Dificultades surgidas

- Reticencias iniciales de algunos equipos por miedo a perder personal de referencia.
- Necesidad de explicar con claridad que los traslados son **temporales y voluntarios**.
- Casuísticas personales no previstas en la primera versión del formulario.
- Gestión de documentación justificativa y confidencialidad.

Lecciones aprendidas

- Es clave la transparencia del sistema y la comunicación previa con los equipos.
- La aceptación aumenta cuando se pone en valor la lógica ética y organizativa de la medida.
- Las personas valoran altamente la posibilidad de mejorar sus condiciones de manera temporal, sin desvincularse de la entidad.

Sistema de evaluación

- Seguimiento semestral del número de traslados realizados.
- Valoración cualitativa por parte de las personas participantes.
- Retroalimentación por parte de direcciones de centro.
- Revisión técnica del sistema de puntuación tras cada edición.





Sección 2

El proceso de selección de la bolsa constará de esta valoración

- **Valoración de la experiencia en ASPANIAS:**
 - Por cada mes trabajado en la entidad: **0,1 puntos** (importante pedir la vida laboral para conocer los días efectivos trabajados en la entidad)
- **Valoración de la situación personal:**
 - Edad superior a 55 años: **4 puntos**
 - Hijos/as con discapacidad: **3 puntos** por cada hijo/a.
 - Hijos/as menores de 3 años: **2 puntos** por cada hijo/a.
 - Familia monoparental/monoparental: **2 puntos**.
 - Hijos/as de 3 a 12 años: **1 punto** por cada hijo/a.
 - Víctima de violencia de género: **1 punto**.
 - Familia numerosa: **1 punto**.
 - Cuidado de familiares en situación de dependencia a cargo en el hogar, hasta 2º grado: **1 punto**.

En base a las valoraciones, se establecerá una lista de la bolsa de traslados ordenándose de mayor a menor puntuación.

3. NOMBRE Y APELLIDOS *

Escriba su respuesta

4. Teléfono de contacto

Escriba su respuesta

5. Centro de trabajo actual *

☐ Quintanadueñas

☐ Fuentesillas

☐ Puenteaico

☐ Salas de los Infantes

☐ Viviendas

6. Centros de interés para la Bolsa de traslados *

☐ Centros de Día

Sección 6

Valoración de la antigüedad en Aspanias

7. Número de días trabajados en Aspanias *

Este dato se puede obtener consultando la vida laboral en la Seguridad Social (<https://portal.seg-social.gob.es/area/portal/important/important/Categorias/Vida-laboral-e-informas>)

El valor debe ser un número.

8. Mayor de 55 Años

☐ Si

☐ No

Sección 3

Cuando exista la oferta para el puesto vacante, desde Recursos Humanos se llamará a la primera persona de la lista (con mayor puntuación en las valoraciones), explicándole las condiciones del puesto temporal a cubrir. Si la persona acepta la oferta, es IMPRESCINDIBLE justificar y acreditar con documentos la puntuación referenciada en el formulario. La NO JUSTIFICACIÓN de alguna de las puntuaciones conllevará la SALIDA INMEDIATA de la bolsa de traslados durante los siguientes 3 años a partir de dicha fecha.

En esta bolsa de traslados se deberá de especificar a qué Centros se quiere optar:
- Centros de día (La jornada de trabajo de los centros de día es de 8h al día de lunes a viernes).

Existirá una penalización de 6 meses, en caso de que la persona, habiendo formalizado su inscripción con la elección del Centro del puesto a cubrir, NO ACEPTÉ la oferta realizada por la empresa, siempre y cuando no haya una modificación del porcentaje de su jornada de trabajo actual, y no exista causa justificada.

1. Declaro haber leído las presentes bases *

☐ Si

Sección 4

Declaración de veracidad de los datos

Quedo advertido de que la inexactitud o falsedad de los datos aportados u ocultamiento de información, con independencia del momento en que tal circunstancia pueda conocerse, dará lugar a la anulación de la solicitud y que asumo las consecuencias que pudieran derivarse de dicha actuación según las bases presentadas con anterioridad.

2. DECLARO la veracidad de todos los datos consignados y me comprometo a probar documentalmente los mismos cuando así se me solicite. *

☐ Si

Valoración de la Situación Familiar

9. Número de hijas/os con discapacidad

El número debe estar comprendido entre 1 y 10

10. Número de hijas/os menores de 3 años

El número debe estar comprendido entre 1 y 10

11. Número de hijas/os entre 3 y 12 años

El número debe estar comprendido entre 1 y 10

12. Familia monoparental/monoparental

☐ Si

☐ No

13. Familia numerosa

☐ Si

☐ No

14. Víctima de violencia de género

☐ Si

☐ No

15. Cuidado de familiares en situación de dependencia a cargo en el hogar, hasta 2º grado

☐ Si

☐ No

--- No se envía enlace del cuestionario porque solo tienen acceso las personas trabajadoras de Fundación Aspanias Burgos. ---

Método empleado para la puesta en marcha

La implantación de la **Bolsa de Traslados Interna** se abordó desde un enfoque técnico y participativo, integrando criterios organizativos, sociales y de conciliación.

Se utilizó un método de **gestión por procesos**, estructurado en cinco etapas clave:

1. **Análisis previo:** detección de necesidades de mejora en la cobertura de vacantes temporales, y de oportunidades para optimizar el bienestar del personal.
2. **Diseño funcional:** definición de objetivos, criterios de inclusión, sistema de puntuación y penalizaciones, en línea con la equidad y la normativa vigente.
3. **Digitalización del proceso:** desarrollo de un formulario de inscripción con validación documental, y creación de una base de datos ordenada por puntuación.
4. **Implementación gradual:** comunicación interna, pilotaje, primeras adjudicaciones, y ajustes progresivos en función del retorno de experiencia.
5. **Evaluación continua:** seguimiento semestral, mejora de criterios y consolidación de la práctica como política estructural de RRHH.

Se garantizó en todo momento la trazabilidad, la objetividad del proceso y el respeto a la confidencialidad de la información personal.

Principales resultados obtenidos.

[incluir evidencia documental/vídeo]

Nota: Para presentar las evidencias y los vídeos si se estima necesario, debes incluir aquí los enlaces de acceso.

En ningún caso debes subir documentos en word o pdf sobre las evidencias, sino colocar en este apartado los enlaces donde poder acceder a las mismas.

Desde su implantación en 2023, la **Bolsa de Traslados Interna** ha generado resultados positivos tanto a nivel organizativo como humano:

- **Más de 8 traslados temporales** gestionados con éxito, sin incidencias funcionales, lo que ha permitido cubrir vacantes en centros de día con personal propio.
- **Reducción del uso de contratación externa inmediata**, con ahorro de tiempo, costes y riesgos en la incorporación de personal ajeno a la cultura organizativa.
- **Mejora de las condiciones laborales de personal de residencias y viviendas**, que accede temporalmente a jornadas estables y conciliables.
- **Aumento del sentido de pertenencia y compromiso profesional**, al priorizar la movilidad interna como vía de reconocimiento.
- **Aceptación generalizada de la medida**, más de 40 trabajadores/as inscritos en la bolsa durante estos dos años, sin conflictos colectivos ni quejas formales, gracias a la transparencia del sistema y su carácter voluntario.
- **Aprobación y respaldo expreso del Comité de Empresa**, que reconoce esta medida como una buena práctica de conciliación, equidad y participación.

La práctica ha reforzado la cohesión interna, la eficiencia operativa y la percepción de justicia organizativa, alineándose con los valores del tercer sector.

---- No se pueden adjuntar evidencias ya que la lista ofrece datos privados de profesionales.---

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

La **Bolsa de Traslados Interna** representa una práctica replicable y valiosa para entidades del tercer sector con estructuras multipunto y diversidad de servicios.

Aspectos destacables:

- **Promueve la equidad interna**, priorizando al personal con mayores necesidades de conciliación y trayectorias consolidadas.
- **Fomenta la corresponsabilidad organizativa**, equilibrando eficacia en la gestión de ausencias con sensibilidad hacia el bienestar del equipo humano.
- **Evita procesos innecesarios de selección externa**, en contextos donde la rotación y la captación de perfiles cualificados suponen un reto estructural.
- **Refuerza la participación del personal y sus representantes**, integrando la medida como política compartida y avalada por el Comité de Empresa.
- **Contribuye a mejorar el clima laboral**, al ofrecer alternativas reales y transparentes de mejora de condiciones sin necesidad de abandonar la entidad.

Conclusiones

¿En qué medida la práctica ha tenido impacto en la vida de las personas y ha contribuido al cumplimiento de la misión de la organización y la del Movimiento Asociativo?

La implantación de la **Bolsa de Traslados Interna** ha supuesto una mejora tangible en la calidad de vida laboral del personal de Fundación Aspanias Burgos, facilitando el acceso temporal a mejores condiciones de jornada mediante un sistema justo, transparente y participativo.

Esta práctica:

- **Ha tenido un impacto directo en la conciliación de numerosos profesionales**, muchos de ellos con responsabilidades familiares o situaciones personales complejas.
- **Ha reforzado la cohesión organizativa y la motivación del equipo**, al sentirse valorado y priorizado frente a contrataciones externas.
- **Ha contribuido a la sostenibilidad del modelo de apoyos**, garantizando continuidad en la atención sin renunciar al bienestar de quienes la prestan.

En coherencia con la misión de la entidad —**construir comunidades inclusivas, desde la defensa de derechos y la universalización de apoyos**—, esta práctica conecta el cuidado de las personas profesionales con la mejora del entorno donde se presta el apoyo a las personas con discapacidad.

Además, se alinea con los valores del Movimiento Plena Inclusión, al fomentar **igualdad de oportunidades internas**, gestión responsable del talento, y estructuras organizativas humanizadas.