

**Acta nº 4 del proceso de selección de un
TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS (ref. 02-2016)**

En Valencia, en las oficinas centrales de la empresa IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., siendo las 14:00 horas del martes 26 de abril de 2016, se reúnen los tres integrantes del Tribunal de Selección designado para llevar a cabo este proceso de selección, con el siguiente Orden del Día:

1. Resultado del proceso de selección y propuesta de resolución a elevar a la Gerencia.
2. Constitución y funcionamiento de la lista de reserva.

1. RESULTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y PROPUESTA DE RESOLUCIÓN A ELEVAR A LA GERENCIA.

Antes de explicar el proceso de evaluación de los/as candidatos/as admitidos, el Tribunal de Selección desea dejar constancia de que, antes de iniciar el proceso de selección, se invitó a los sindicatos representados en el Comité de Empresa de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A. a participar como observadores durante el mismo, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento de selección de la empresa. A dicha invitación respondieron afirmativamente CSI-F y CCOO. Por este motivo, el Tribunal ha ido informando durante el proceso de selección a estos 2 sindicatos de las fechas y lugares donde se han ido celebrando las distintas fases del mismo para que pudieran asistir como observadores si lo deseaban. El Tribunal quiere agradecer a los representantes sindicales que han participado en el proceso su total colaboración durante el mismo, así como el respeto que han demostrado en todo momento a la confidencialidad de la información sobre los/as candidatos/as evaluados.

1.1. FASE 6 DEL PROCESO DE SELECCIÓN.- PRUEBAS DE EVALUACIÓN.

El 7 de abril de 2016 a las 17:00 h., en las oficinas centrales de la empresa, en la calle Avellanas, 14-1º de Valencia, los 6 candidatos/as admitidos/as en el proceso de selección realizaron las 2 pruebas de evaluación correspondientes a la Fase 6 del proceso, según se indica en las bases reguladoras de la convocatoria: prueba de Conocimientos Específicos, y prueba de Competencias Profesionales. Todos/as ellos/as acreditaron debidamente su

identidad mediante la presentación del original de su DNI. Además de los/as candidatos/as, estuvieron presentes durante la duración completa de las pruebas las siguientes personas:

- **D. [Nombre]**, en representación de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., en calidad de Presidente del Tribunal de Selección.
- **D. [Nombre]** en representación del sindicato CSI-F.
- **D. [Nombre]**, en representación del sindicato CCOO.
- **D. [Nombre]**, en representación de la Consultora ITINERE TALENT, S.L., en calidad de Consultora Responsable del proceso de selección en dicha firma.
- **D. [Nombre]** en representación de la Consultora ITINERE TALENT, S.L., en calidad de Consultor colaborador.

En primer lugar, se administró a los/as candidatos/as la prueba de **Conocimientos Específicos**. Para su elaboración, se partía de una base de datos de 125 preguntas, las cuales habían sido elaboradas, a petición del Presidente del Tribunal, por 3 profesionales con amplia experiencia en la gestión de recursos humanos, a razón de aproximadamente un tercio del total de preguntas cada uno:

- **D. [Nombre]**, Profesor del Máster de Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Oviedo, y Presidente de AEDIPE Asturias.
- **D. [Nombre]**, Director de Recursos Humanos de COMEVAL VALVE SYSTEMS.
- **D. [Nombre]** Director de Recursos Humanos de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., y Presidente del Tribunal de Selección.

Hasta el inicio de la prueba, la base de datos de preguntas estuvo bajo la custodia del Presidente del Tribunal.

Antes de comenzar la prueba, los/as candidatos/as eligieron públicamente y mediante un sistema aleatorio las 25 preguntas que iban a formar parte de la misma.

Una vez finalizada ésta, se administró a los/as candidatos/as la **prueba CompetEA**, diseñada por la empresa TEA EDICIONES, que evalúa **Competencias Profesionales**. Dicha prueba consta de 170 ítems y evalúa 20 competencias profesionales, aunque en esta ocasión, a pesar de que se administró la prueba completa, tan solo se iban a evaluar las 8 competencias profesionales que se indican en las bases reguladoras de la convocatoria.

A la finalización las pruebas, los/as candidatos/as entregaron a los Consultores de ITINERE TALENT la documentación justificativa de aquellos méritos indicados como deseables

en las bases de la convocatoria, para que fueran baremados, en su caso, en la siguiente fase del proceso de selección.

El viernes 8 de abril los Consultores de ITINERE TALENT realizaron la corrección de las pruebas en sus instalaciones, tras lo cual remitieron los resultados al Presidente del Tribunal. La Consultora Responsable del proceso invitó a los representantes sindicales de CSI-F y CCOO a estar presentes pero éstos no pudieron asistir por problemas de agenda, si bien se les dio la oportunidad de revisar los resultados posteriormente. Los resultados alcanzados por los 6 candidatos/as fueron los siguientes:

CANDIDATOS/AS	Prueba 1 CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (puntuación directa obtenida sobre 25 puntos)	Prueba 2 COMPETENCIAS PROFESIONALES (puntuación directa obtenida sobre 80 puntos)
	15	50
	19	38,5
	16	37,5
	19,5	45,5
	17,5	33
SERRA GALVE, ISABEL	15,5	45

El lunes 11 de abril a las 9:00 h. se reunió el Tribunal de Selección para revisar estos resultados y comprobar qué candidatos/as cumplían las condiciones establecidas en las bases de la convocatoria para superar la Fase 6 del proceso de selección. De este modo, se comprobó que 3 de los/as candidatos/as habían obtenido el 65% o más de los puntos posibles en la prueba 1 (16,25 puntos), concretamente los siguientes:

-
-
-

Sin embargo, ninguno/a de ellos/as había obtenido el 60% o más de los puntos posibles en la prueba 2 (48 puntos). **Ante esta circunstancia y con el objetivo de no poner en riesgo el éxito del proceso de selección, los miembros del Tribunal decidieron por unanimidad flexibilizar los criterios iniciales establecidos**, posibilidad que viene contemplada para estos casos en las bases de la convocatoria. De este modo, **se estableció una nueva condición para superar la Fase 6 del proceso, consistente en haber alcanzado el 50% o más de los puntos posibles en cada una de las pruebas (12,5 y 40 puntos, respectivamente)**. Esta condición, como se puede comprobar en la tabla de la página anterior, la cumplían 3 personas:

-
-
- Serra Galve, Isabel.

Tan solo estas 3 personas habían superado esta fase y podían continuar en el proceso de selección. Sin embargo, por un error de cálculo, el Tribunal consideró que las 6 personas cumplían la nueva condición establecida, por lo que se comunicó a ITINERE TALENT que todas ellas continuaban en el proceso y podían pasar a la siguiente fase de evaluación. Las 3 personas que en realidad no cumplían esta condición fueron evaluadas por ITINERE TALENT en la Fase 7 (valoración de méritos) y 8 del proceso (entrevista inicial), e incluso 2 de ellas fueron incluidas entre los/as 5 candidatos/as finalistas que llegaron a la fase 9 y realizaron la entrevista final con el Tribunal de Selección, ya que se encontraban entre los/as 5 candidatos/as con mejor puntuación en la suma global de las Fases 6, 7 y 8. Finalmente, el Tribunal, una vez finalizadas todas las fases de evaluación, al revisar las puntuaciones globales del proceso, se percató del error y pidió a ITINERE TALENT que explicara a las 3 personas afectadas lo sucedido.

Por tanto, **el Tribunal sólo ha tenido en cuenta al redactar esta acta las puntuaciones obtenidas por las 3 candidatas que realmente habían obtenido el 50% de los puntos posibles en las 2 pruebas que componen la Fase 6 del proceso, que son las mencionadas anteriormente.**

1.2. FASE 7 DEL PROCESO DE SELECCIÓN.- VALORACIÓN DE MÉRITOS.

El martes 12 de abril los 2 Consultores de ITINERE TALENT realizaron la valoración de los méritos de los/as candidatos/as, según lo establecido en la Fase 7 del proceso de selección. Dicha valoración fue revisada por _____ representante del sindicato CSI-F, ese mismo día en las instalaciones de la Consultora, en la calle Barón de Cárcer, 50-7ª, de Valencia.

1.3. FASE 8 DEL PROCESO DE SELECCIÓN.- ENTREVISTAS INICIALES.

El viernes 15 de abril, en dichas instalaciones, los 2 Consultores de ITINERE TALENT realizaron las entrevistas iniciales (Fase 8) de las 3 candidatas que habían llegado a este punto del proceso de selección. A dichas entrevistas asistieron

en representación de los sindicatos CSI-F y CCOO respectivamente. Los horarios de entrevista fueron los siguientes:

- 15:45 h.- Serra Galve, Isabel.
- 17:00 h.-
- 18:15 h.-

Al día siguiente ITINERE TALENT remitió al Tribunal los resultados de la evaluación realizada de las 3 candidatas en las fases 6, 7 y 8 del proceso de selección.

1.4. FASE 9 DEL PROCESO DE SELECCIÓN.- ENTREVISTAS FINALES.

El Tribunal de selección realizó en las instalaciones de la empresa, las entrevistas finales (fase 9) en los días y horarios que se indican a continuación:

- Jueves 21 de abril, 10:00 h.-
- Viernes 22 de abril, 9:30 h.- Serra Galve, Isabel.
- Viernes 22 de abril, 11:00 h.-

En las 3 entrevistas estuvo presente _____, de ITINERE TALENT, en calidad de asesora del Tribunal. Además, a la entrevista realizada el jueves 21 asistió _____, y a las 2 entrevistas realizadas el viernes 22 asistió _____, ambas en representación del sindicato CSI-F. La representación del sindicato CCOO decidió no estar presente en las entrevistas finales debido a las razones expuestas en un escrito presentado al Tribunal de Selección (registro de entrada nº 614, de fecha 21-4-2016), mediante el que manifestaban su decisión de ausentarse de la última fase del proceso de selección por estar en desacuerdo con la decisión adoptada por el Tribunal de flexibilizar los criterios de superación de la Fase 6 del proceso, a pesar de ser informados por el Presidente del Tribunal de que tal circunstancia quedaba contemplada en las bases de la convocatoria.

El lunes 25 de abril, a las 8:30 h., se reunió el Tribunal de Selección para realizar la evaluación de las 3 candidatas finalistas en función de la información recabada en la entrevista final.

Ese mismo día, a las 13:30 h., el Tribunal de Selección se reunió con representante del sindicato CCOO, a petición de ésta, con el objetivo de revisar las puntuaciones obtenidas por los/as candidatos/as en las pruebas de evaluación.

1.5. FASE 11 DEL PROCESO DE SELECCIÓN.- PROPUESTA DE CONTRATACIÓN.

En la tabla siguiente se reflejan las puntuaciones finales obtenidas por las 3 candidatas finalistas, así como el orden en el que han quedado clasificadas:

CANDIDATAS FINALISTAS	PUNTUACIONES PONDERADAS (máximo 229 puntos)	
	PUNTOS TOTALES OBTENIDOS	% RESPECTO AL TOTAL DE PUNTOS POSIBLES
1ª) SERRA GALVE, ISABEL	161,158	70,37
2ª)	153,916	67,21
3ª)	149,836	65,43

A la vista de los resultados obtenidos por los/as candidatos/as admitidos/as en el proceso de selección, este Tribunal de Selección eleva a la Gerencia de la empresa la **propuesta de contratación de ISABEL SERRA GALVE** para la cobertura del puesto de Técnico de Recursos Humanos (ref. 02-2016), al tratarse de la persona que ha obtenido la puntuación más alta en la suma de todas las fases de evaluación que componen el proceso de selección.

2. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA LISTA DE RESERVA.

Tal como se indica en las bases reguladoras de la convocatoria, las candidatas finalistas que no vayan a ser contratadas (las candidatas que han quedado en 2º y 3º lugar en este caso), formarán parte de una lista de reserva, en la cual quedarán ordenadas en el orden que se indica en la tabla anterior. Tal como se indica en las bases de la convocatoria, para poder formar parte de esta lista deben haber obtenido al menos el 65% de los puntos posibles de todo el proceso de selección. Como se puede comprobar en la tabla anterior, las candidatas situadas en 2º y 3º lugar cumplen esta condición.

Ante cualquier contingencia que se produzca con respecto a la persona seleccionada durante los **24 meses** siguientes a su incorporación a la empresa, la Gerencia podrá tener en cuenta a las personas de esta lista para la cobertura de este **mismo puesto**, siguiendo para su llamamiento el **orden de prelación** establecido al finalizar el proceso. Asimismo, si en dicho plazo se produjeran **nuevas necesidades de contratación para el mismo puesto**, la Gerencia podrá decidir la contratación de las personas de esta lista, respetando igualmente dicho orden de prelación.

El funcionamiento de esta lista de reserva queda regulado en el **Anexo VI** del Procedimiento de Selección de Personal de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., que está publicado en la página web de la empresa (www.imelsa.es), en la sección de Empleo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, firmando los miembros del Tribunal esta acta en señal de su conformidad con lo expuesto en ella.

Presidente de Tribunal



CIF A-986029483

Vocal Secretaria

Vocal