

**CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS  
DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN  
DE UN/A TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS (ref. 02-2016)**

**(2 de marzo de 2016)**

## **1. OBJETO**

La presente convocatoria tiene por objeto la cobertura de un puesto de trabajo de **Técnico de Recursos Humanos** para la empresa IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., entidad pública dependiente de la DIPUTACIÓN DE VALENCIA.

Para la realización de este proceso de selección la empresa se ajustará estrictamente a lo establecido en su "**Procedimiento para la Selección de Personal Externo**". Cualquier persona interesada puede consultar dicho procedimiento en la página web de la entidad ([www.imelsa.es](http://www.imelsa.es)), entrando en la sección de EMPLEO.

## **2. INFORMACIÓN DEL PUESTO OFERTADO**

<u>DENOMINACIÓN:</u>	<b>Técnico de Recursos Humanos.</b>
<u>ÁREA:</u>	Recursos Humanos.
<u>REFERENCIA:</u>	<b>ref. 02-2016.</b>
<u>Nº DE VACANTES:</u>	1 (de nueva creación).
<u>MODALIDAD DE CONTRATO:</u>	Contrato indefinido a jornada completa.
<u>PERÍODO DE PRUEBA:</u>	6 meses.
<u>GRUPO PROFESIONAL:</u>	Grupo III.
<u>RETRIBUCIÓN INICIAL:</u>	25.636,94 € brutos anuales (según convenio).
<u>JORNADA LABORAL:</u>	37,5 horas semanales.

### PRINCIPALES FUNCIONES A DESEMPEÑAR:

- Selección de personal externo.
- Formación continua: diagnósticos de necesidades, diseño y ejecución de planes anuales, gestiones con la Fundación Tripartita, evaluación de resultados, etc.
- Comunicación interna.
- Promoción interna: evaluación del desempeño y el potencial, planes de carrera, etc.
- Retribución: escala retributiva, grupos profesionales, retribución variable, etc.
- Estructura organizativa: organización departamental, dimensionamiento y planificación de la plantilla, etc.
- Clima laboral.
- Procedimientos e indicadores de gestión, auditorías internas, etc.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- En general, asesorar y colaborar con la Dirección de Recursos Humanos en todo lo relacionado con las políticas de gestión y desarrollo de personas.

### **3. REQUISITOS EXIGIDOS PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**

---

Para poder participar en este proceso de selección los/as aspirantes deberán cumplir los siguientes **REQUISITOS INDISPENSABLES** en el momento de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y que éstos se mantengan durante todo el proceso selectivo:

**FORMACIÓN ACADÉMICA:** Graduado/a (o licenciado/a) en **Psicología**.

**FORMACIÓN POSTGRADO:** **Máster en Dirección de Recursos Humanos** o similar.

**EXPERIENCIA PROFESIONAL:** **Al menos 5 años** realizando todas o la mayor parte de las funciones del puesto ofertado, especificadas en el punto 2. Para que el Tribunal de Selección considere cumplido este requisito, el/la aspirante deberá cumplir todas y cada una de las **3 condiciones** siguientes:

- Esta experiencia profesional se deberá haber adquirido como **integrante de departamentos de Recursos Humanos de empresas públicas o privadas, con contrato laboral por cuenta ajena**. Por tanto, para el cumplimiento de este requisito no se tendrá en cuenta la experiencia adquirida en la prestación de servicios externos de asesoramiento o apoyo a empresas, como por ejemplo empresas de consultoría, asesorías, empresas de trabajo temporal, servicios de ocupación o recolocación, gestorías, freelance, o situaciones análogas.

- Esta experiencia profesional se deberá haber adquirido **exactamente en la realización de las mismas funciones que las del puesto ofertado**, es decir, **funciones directamente relacionadas con las políticas de gestión y desarrollo de las personas**. Por tanto, para el cumplimiento de este requisito no se tendrá en cuenta la experiencia adquirida en funciones propias de la administración de personal, las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales, y funciones análogas.
- Los 5 años de experiencia se deberán haber adquirido **entre el 1 de enero de 2.000 y la actualidad**.

**OTROS REQUISITOS INDISPENSABLES:**

- Certificado de **Grado Elemental de Valenciano** (o título homologado equivalente).
- Abonar los **derechos de examen** establecidos para esta convocatoria.
- Firmar la **Declaración Jurada** (Anexo V), que se adjunta a la convocatoria.
- **Tener cumplidos 18 años y no exceder de la edad máxima de jubilación.**
- **Pertener a cualquiera de los estados miembros de la Unión Europea** y poseer **suficientes conocimientos de castellano**. En el caso de no tener la nacionalidad española se deberán acreditar dichos conocimientos mediante titulación oficial.
- **Si no se pertenece a ninguno de los estados miembros de la Unión Europea**, se deberá disponer de **permiso de trabajo** en vigor para la ocupación correspondiente, así como poseer **suficientes conocimientos de castellano**. En el caso de no tener la nacionalidad española o de algún país de habla hispana, se deberán acreditar dichos conocimientos mediante titulación oficial.

**Las personas que no demuestren debidamente que reúnen todos los requisitos indispensables serán excluidas del proceso de selección.**

Los/as aspirantes deberán justificar mediante "**Declaración Jurada**", cumplimentando y firmando el modelo oficial que se adjunta a la convocatoria como **Anexo V**, no haber sido separados/as del servicio público mediante expediente disciplinario, no hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, ni encontrarse bajo ninguna de las causas de incompatibilidad de las previstas legalmente para poder prestar servicios laborales en IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A.

Por otra parte, se valorará positivamente que los/as aspirantes cumplan los siguientes **REQUISITOS DESEABLES (no excluyentes)**, los cuales serán valorados durante el proceso de selección mediante las correspondientes pruebas de evaluación, atendiendo a los criterios establecidos en el “**Baremo de Méritos**” (**Anexo IV**) que se adjunta a esta convocatoria, así como mediante los factores a evaluar en las entrevistas personales:

**FORMACIÓN UNIVERSITARIA:** que el grado (o licenciatura) en Psicología haya sido obtenido en la especialidad de Empresa, Psicología de Trabajo y las Organizaciones, Recursos Humanos o similar.

**VALENCIANO:** Grau Mitjà.

**IDIOMAS:** inglés.

**INFORMÁTICA:** entorno Windows, aplicaciones Office, internet, etc.

**INCORPORACIÓN:** inmediata.

**CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:**

- Políticas de gestión de personas.
- Gestión por procesos.
- Gestión por competencias.
- Gestión del cambio.
- Cultura organizacional.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Normas ISO.
- Sector público.
- Sector servicios.

**COMPETENCIAS PROFESIONALES:**

- Capacidad de análisis.
- Trabajo en equipo.
- Planificación y organización.
- Autocontrol y estabilidad emocional.
- Establecimiento de relaciones.
- Influencia.
- Confianza y seguridad en sí mismo.
- Iniciativa.

**Si durante el proceso de selección el Tribunal advirtiese cualquier inexactitud esencial en la información aportada por un/a aspirante en su curriculum vitae, o falsedad en la documentación justificativa presentada, ello se considerará defecto insubsanable y se resolverá con su exclusión inmediata del proceso.** Si dicha circunstancia fuera conocida por la empresa una vez contratada la persona y durante su período de prueba, ello sería motivo suficiente para justificar la no superación de dicho período. En ambos casos la empresa se reserva el derecho a emprender acciones legales contra esa persona.

#### **4. TRIBUNAL DE SELECCIÓN**

---

Previamente al inicio del proceso, la Gerencia de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., constituirá un Tribunal de Selección, que será el órgano colegiado encargado de evaluar a los/as participantes y que deberá adecuar su comportamiento durante el proceso a los criterios de **imparcialidad y transparencia** exigidos por la legislación vigente.

Al objeto de garantizar la **idoneidad, profesionalidad y especialización técnica** de sus miembros, la clasificación profesional de más de la mitad de los integrantes del Tribunal será igual o superior a la correspondiente al puesto objeto de la convocatoria. Así mismo, la titulación académica de más de la mitad de sus miembros será de un nivel igual, equivalente o superior a la exigida en la convocatoria.

Para esta convocatoria el Tribunal estará integrado por los siguientes miembros y suplentes:

- El Director de Recursos Humanos de la entidad actuará como Presidente del Tribunal. En caso de ser necesario, como suplente actuará la Directora Gerente que ostenta la responsabilidad sobre el Área de Recursos Humanos de la empresa.
- Una Técnico del Área de Recursos Humanos de la empresa formará parte del Tribunal en calidad de Vocal. Su suplente será el Director de Servicio Jurídico de Derecho Público de la entidad.
- El Auditor Interno de la empresa actuará también como Vocal. Su suplente será el Director Económico-Financiero.

De entre los dos Vocales se nombrará un Secretario que levantará acta de cuantas reuniones mantenga el Tribunal. Todas las actas se publicarán en la web de la empresa, en el apartado de EMPLEO.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la presencia, al menos, de la mitad de sus miembros (en este caso 2), titulares o suplentes indistintamente.

Todos los miembros del Tribunal contarán con **voz y voto**. Las decisiones se adoptarán **por mayoría** de sus miembros. Si se produjera un empate en alguna de las votaciones, **el Presidente contará con voto de calidad**.

El Tribunal queda autorizado para resolver todas las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases de la convocatoria, así como la forma de actuación en los casos no previstos en las mismas.

En el caso de que el Presidente lo considere necesario, a las reuniones del Tribunal podrá/n asistir una o varias personas, internas o externas a la empresa, en calidad de Asesor/es, que contará/n con voz pero sin voto. De producirse esta circunstancia, deberá quedar registrado nominalmente en el acta correspondiente.

Con el objetivo de garantizar al máximo la **transparencia e imparcialidad** del proceso selectivo, **un miembro de cada sección sindical representada en el Comité de Empresa** de IMPULS ECON MIC LOCAL, S.A. **podrá participar como observador** en cualquiera de sus fases. Su asistencia, en caso de producirse, quedará registrada nominalmente en el acta correspondiente.

## **5. FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

---

El presente proceso de selección estará compuesto por las siguientes fases:

**Fase 1 – INICIO DEL PROCESO DE SELECCIÓN.**- La aprobación del inicio del proceso es responsabilidad de la Gerencia de IMPULS ECON MIC LOCAL, S.A.

**Fase 2 – CONSTITUCIÓN DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LAS BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA.**

**Fase 3 – PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA Y SUS BASES REGULADORAS.**- Un aviso de la convocatoria del proceso de selección se publicar  el 2 de marzo en el **Boletín Oficial de la Provincia de Valencia** (en adelante BOP), en el cual se indicará el plazo disponible para la presentación de solicitudes de participación, así como que las bases reguladoras completas del proceso serán publicadas a través de los siguientes medios:

- En la web de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A. ([www.imelsa.es](http://www.imelsa.es)), en el apartado de EMPLEO.
- En la web de la DIPUTACIÓN DE VALÈNCIA ([www.dival.es](http://www.dival.es)).

Además, para este proceso de selección y con el objetivo de darle la mayor divulgación posible a la convocatoria, el Tribunal ha considerado conveniente publicar también las bases de la convocatoria en:

- La web y/o tablón de anuncios del COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA ([www.cop-cv.org](http://www.cop-cv.org)).

Adicionalmente, a criterio del Tribunal de Selección, se podrán emplear otros medios, como por ejemplo los tableros de anuncios y/o página web del SERVEF ([www.servef.gva.es](http://www.servef.gva.es)), portales de empleo, anuncios en prensa digital y/o escrita, Universidades, Escuelas de Negocio, redes sociales, etc.

**Fase 4 – PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.**- Los/as candidatos/as deberán presentar debidamente cumplimentada y firmada la “**Solicitud de Admisión a Pruebas Selectivas**”, conforme al modelo oficial que se adjunta como **Anexo III**.

**Esta solicitud deberá ir acompañada únicamente de la documentación justificativa de los requisitos indispensables exigidos para participar en este proceso**, que es la siguiente:

- **Curriculum Vitae** actualizado, incluyendo fotografía reciente.
- Copia compulsada del **DNI/NIE**.
- Copia compulsada del **título de Graduado/a (o Licenciado/a) en Psicología**.
- Copia compulsada del **título del Máster en Dirección de Recursos Humanos** o similar.
- Copia compulsada del Informe de Vida Laboral, de los contratos de trabajo y/o certificados de empresa donde se acrediten los **5 años o más de experiencia** en el puesto ofertado.
- Copia compulsada del título de **Grado Elemental de Valenciano** (o titulación homologada equivalente).
- Copia compulsada del justificante de la transferencia realizada para el abono de los **derechos de examen**.
- **Declaración jurada** (anexo V), debidamente cumplimentada y firmada.

- En el caso de aspirantes extranjeros:
  - **Si pertenecen a cualquiera de los estados miembros de la Unión Europea**, copia compulsada de la justificación de sus **conocimientos de castellano**.
  - **Si no pertenecen a ninguno de los estados miembros de la Unión Europea**, copia compulsada del **permiso de trabajo** en vigor para la ocupación correspondiente. En el caso de no poseer la nacionalidad de un país de habla hispana, copia compulsada de la justificación de sus **conocimientos de castellano**.

A este respecto, los/as aspirantes deberán tener presente que **el personal de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., no se encargará de compulsar las copias de los documentos recibidos**, por lo que **será responsabilidad de los/as aspirantes presentar las copias debidamente compulsadas**.

Para participar en este proceso de selección los/as aspirantes deberán abonar, durante el plazo establecido para la presentación de solicitudes, unos **derechos de examen de 20,00 €**, cantidad que será **íntegramente destinada por la empresa a cubrir los costes generados durante el proceso** (alquiler de aulas, adquisición de materiales de evaluación, etc.). Para ello deberán realizar una **transferencia o ingreso** a nombre de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., en la siguiente cuenta bancaria de **BANKIA**:

- **IBAN ES30 2038-9651-6060-0012-0363.**

En el concepto del ingreso o transferencia deberán indicar claramente su **nombre completo, nº del DNI/NIE y la referencia del proceso de selección** al que se presentan. **La copia compulsada del justificante se deberá adjuntar a la documentación acreditativa de los requisitos indispensables** establecidos en las bases.

Habiendo pagado los derechos de examen la empresa procederá a su devolución en los supuestos de exclusión que no sean por causas imputables al/la aspirante. Para ello, deberá enviar al Tribunal de Selección un escrito solicitando la devolución de esta cantidad junto a la documentación que justifique el pago indebido.

Estarán **exentas del pago de los derechos de examen**:

- Las personas con un **grado de discapacidad igual o superior al 33%**, debiendo adjuntar a la solicitud la copia compulsada del certificado que acredite tal condición.

- Las personas que figuren como **demandantes de empleo durante el plazo, al menos, de los 12 meses anteriores a la fecha de la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP.** Serán requisitos para el disfrute de la exención que, en dicho plazo, no hubieran rechazado oferta de empleo adecuado ni se hubiesen negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y que, asimismo, carezcan de rentas superiores, en cómputo anual, al Salario Mínimo Interprofesional fijado para 2016 (9.172,80 € brutos anuales).

La certificación relativa a la condición de demandante de empleo, que deberá también acreditar el cumplimiento de los requisitos señalados en el párrafo anterior, se solicitará en las oficinas de los servicios públicos de empleo. La acreditación de las rentas se realizará mediante una declaración jurada o promesa escrita del/la solicitante. Ambos documentos deberán acompañarse a la solicitud, mediante copia compulsada.

La falta de justificación del abono de los derechos de examen dentro del plazo fijado para la presentación de solicitudes o, en su caso, de encontrarse exento, **determinará la exclusión del/la aspirante del proceso de selección.**

**El impreso de “Solicitud de Admisión a Pruebas Selectivas” (Anexo III), junto con toda la documentación justificativa de los requisitos indispensables, se deberá remitir por correo electrónico a la siguiente dirección: ref.022016@imelsa.es**

**Sólo se admitirán aquellas solicitudes que sean recibidas a través de esta dirección de correo electrónico, dentro del plazo establecido, y que incluyan la documentación que justifique debidamente el cumplimiento de los requisitos indispensables para participar en esta convocatoria.**

Cada aspirante sólo podrá presentar **un único impreso de solicitud** a este proceso de selección. En caso de recibir varias solicitudes de una misma persona el Tribunal **sólo admitirá la primera.** Por tanto, se recomienda enviar la solicitud cuando se disponga de toda la documentación que se desee adjuntar a la misma, sin olvidar, claro está, hacerlo dentro del plazo establecido.

La presentación de su solicitud por parte de un/a aspirante conllevará:

- su confirmación de que **cumple los requisitos indispensables** exigidos,
- su reconocimiento de la **autenticidad de la documentación** que adjunta a la misma **y de la información** que aparece en su curriculum vitae, y

- su **aceptación expresa de todo lo establecido en las bases reguladoras** de esta convocatoria.

El plazo para la presentación de solicitudes será de **10 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP**. Por tanto, **el plazo comenzará el jueves 3 de marzo**. Al coincidir en sábado la finalización del plazo, se traslada ésta al siguiente día hábil, por lo que **el plazo finalizará a las 24 horas del lunes 14 de marzo**.

Respecto a la **justificación de los requisitos deseables (no excluyentes)**, indicados en el apartado 3 de estas bases, los/as aspirantes **no deberán presentar ningún documento hasta que les sea requerido por parte del Tribunal**. Llegado el momento, podrán presentar toda aquella documentación que consideren oportuna con el fin de acreditar dichos requisitos, así como todos aquellos documentos que justifiquen otros méritos que deseen hacer constar. El Tribunal indicará en su momento el formato mediante el cual se deberán presentar dichos documentos (presencialmente, mediante correo electrónico, etc.).

En la **fase 7** del proceso de selección **sólo se valorarán aquellos méritos, indispensables o no, que estén debidamente justificados mediante original o copia compulsada**.

#### **Fase 5 – COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS INDISPENSABLES.-**

Superarán esta fase del proceso aquellos/as aspirantes que reúnan el **100% de los requisitos indispensables** exigidos en la convocatoria. Sólo se tendrán en cuenta aquellos requisitos que hayan sido **debidamente justificados**, según lo establecido en la fase 4 de este proceso de selección.

Una vez revisadas todas las solicitudes **el Tribunal seleccionará aquéllas que cumplan los requisitos indispensables** para participar en este proceso de selección. En el caso de que el número de aspirantes que cumplan dichos requisitos sea **inferior a 40** y el Tribunal considere que ello puede poner en riesgo el éxito del proceso de selección, valorará la posibilidad de **eliminar y/o flexibilizar uno o varios de los requisitos indispensables establecidos en las bases**, con el fin de que aumente el número de candidatos/as que superen esta fase del proceso de selección, pero **sin que ello suponga una modificación sustancial del perfil de la persona/puesto establecido** en las bases de la convocatoria. En caso de producirse esta circunstancia, el Tribunal dejará constancia de ello en la correspondiente acta.

A continuació el Tribunal **publicarà la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as en la web de la empresa**, en el apartado de EMPLEO, indicando para cada aspirante cuál ha sido el/los motivo/s de su exclusión. **Todos/as los/as aspirantes recibirán un correo electrónico informándoles de la publicación de esta lista provisional.** **A partir del día siguiente a su recepción los/as aspirantes excluidos/as dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para la presentación de subsanaciones, alegaciones y/o reclamaciones, finalizando dicho plazo a las 24 horas del quinto día hábil.** Para ello deberán remitir un **correo electrónico** exponiendo claramente los **motivos** necesarios para subsanar el motivo de exclusión y adjuntando la **documentación** que estimen oportuna para fundamentarlos (mediante copias compulsadas escaneadas), a la siguiente dirección: **ref.022016.alegaciones@imelsa.es**

Los/as aspirantes/as que dentro del plazo señalado no subsanen la/s causa/s de su exclusión o no aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos/as en la relación de admitidos/as, **serán excluidos/as definitivamente del proceso**. Si se presentara alguna reclamación contra la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, ésta será respondida por el Tribunal mediante resolución que será publicada junto con la lista definitiva de admitidos/as.

Transcurrido dicho plazo y una vez revisadas todas las subsanaciones, alegaciones y/o reclamaciones recibidas, el Tribunal procederá a la publicación, en el apartado de EMPLEO de la web de la empresa, de la **lista definitiva de aspirantes admitidos/as al proceso de selección**. **Todos/as los/as aspirantes admitidos/as recibirán un correo electrónico informándoles de la publicación de dicha lista.**

**Aprovechando la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos/as, el Tribunal los/as convocará para el inicio de las pruebas de evaluación de la fase 6 del proceso**, indicando el lugar, fecha y hora donde deberán presentarse, así como una persona de contacto (con su teléfono e email), para aclarar las posibles dudas que puedan aparecer a partir de este momento.

**Fase 6 – PRUEBAS DE EVALUACIÓN.**- En esta fase del proceso se evaluará a los/as aspirantes mediante las siguientes pruebas:

- a) **Prueba de Conocimientos Específicos.**- El Tribunal de Selección contará con una base de datos de **125 preguntas cerradas con 3 alternativas de respuesta** cada una, que versarán sobre cuestiones relacionadas con las **políticas de gestión de las personas en la organizaciones**, y otras temáticas similares directamente relacionadas con las funciones del puesto objeto de la convocatoria. Dichas preguntas y sus correspondientes respuestas serán elaboradas por **3 fuentes**

**distintas**, concretamente por 3 empresas de consultoría o profesionales externos a la empresa, expertos en la materia.

De entre este conjunto de preguntas se elegirá **aleatoriamente y en presencia de los/as candidatos/as** a evaluar una quinta parte, que serán las **25 preguntas** que formarán parte de esta prueba. **Cada respuesta correcta tendrá un valor de 1 punto y cada error restará 0,50 puntos, mientras que las preguntas que no se respondan no supondrán ninguna penalización**. Por tanto, la puntuación máxima que podrá obtener un/a aspirante en esta prueba será de **25 puntos**.

Esta prueba será **eliminatória**. Para superarla y poder seguir en el proceso de selección, los/as candidatos/as deberán cumplir las **2 condiciones** siguientes:

- Haber obtenido, al menos, el **65% de los puntos posibles**, es decir, **16.25 puntos**.
- Formar parte del grupo de **50 personas** que hayan alcanzado las **puntuaciones más altas** en esta prueba.

En el caso de que al menos **25 personas** no obtuviesen 16.25 puntos en esta prueba, **el Tribunal podrá flexibilizar esta condición** si lo estima conveniente, para así ampliar el número de candidatos/as que pasen a la siguiente fase y no poner en riesgo el éxito del proceso de selección. De producirse este hecho, dejará constancia de ello en el acta correspondiente.

b) **Prueba de Competencias Profesionales**.- Mediante esta prueba el Tribunal evaluará **8 competencias** de aquellos/as aspirantes que hayan superado la prueba anterior. Se evaluarán las competencias que se relacionan a continuación y se podrán obtener los siguientes puntos en cada una de ellas:

- Iniciativa (10 puntos).
- Capacidad de análisis (10 puntos).
- Trabajo en equipo (10 puntos).
- Planificación y organización (10 puntos).
- Confianza y seguridad en sí mismo (10 puntos).
- Establecimiento de relaciones (10 puntos).
- Autocontrol y estabilidad emocional (10 puntos).
- Influencia (10 puntos).

La puntuación de cada aspirante en esta prueba se obtendrá mediante la **división entre 10 de la puntuación centil obtenida en cada competencia** (por ejemplo, si la puntuación directa obtenida por un/a aspirante en una determinada competencia se sitúa en el centil 75 al compararla con su muestra

de referencia, su puntuación final será de 7,5 puntos). Se sumarán las puntuaciones obtenidas en cada factor. Por tanto, la puntuación máxima a obtener en esta prueba será de **80 puntos**.

La puntuación alcanzada en cada una de estas dos pruebas tendrá una **ponderación diferente** por considerar el Tribunal de Selección que en este proceso selectivo una de estas pruebas tiene mayor relevancia que la otra para evaluar la capacitación de los/as candidatos/as en función de los requerimientos del puesto de trabajo objeto de la convocatoria. De este modo:

- La puntuación obtenida en la prueba de **conocimientos específicos** supondrá el **65%** del peso total de la fase 6.
- La puntuación de la prueba de **competencias profesionales** supondrá el **35%** restante.

La fase 6 del proceso de selección es **eliminatória**. Únicamente la superarán y seguirán en el proceso de selección las **personas que cumplan las 2 condiciones** siguientes:

- Haber obtenido, al menos, las siguientes puntuaciones en ambas pruebas:
  - El **65% de puntos posibles** en la prueba de **conocimientos específicos**, es decir, **16.25 puntos** (o más).
  - El **60% de puntos posibles** en la prueba de **competencias profesionales**, es decir, **48 puntos** (o más).
- Formar parte del grupo de **25 personas que hayan alcanzado las puntuaciones más altas en la suma de las dos pruebas** que componen esta fase.

Los/as aspirantes que no alcancen estas puntuaciones mínimas en cada una de las 2 pruebas que componen esta fase serán excluidos/as del proceso de selección. En el caso de que al menos **15 personas** no obtuvieran la puntuación exigida para superar esta fase, **el Tribunal podrá reducir esta puntuación mínima** si lo estima conveniente para el éxito del proceso de selección. De producirse esta circunstancia, se dejará constancia en el acta correspondiente.

**La puntuación total obtenida en esta fase tendrá un peso del 60% sobre la puntuación total** que podrá obtener un/a candidato/a a lo largo de este proceso de selección.

El día de la realización de estas pruebas y como condición indispensable para poder participar en ellas, los/as candidatos/as deberán **acreditar su identidad** mediante la presentación a los miembros del tribunal del original de su DNI o NIE.

**Fase 7 – VALORACIÓN DE MÉRITOS.-** Se valorarán los méritos (**formación y experiencia profesional**) de los/as **25 candidatos/as** (o menos) que accedan a esta fase, mediante los criterios de baremación recogidos en el **Anexo IV**, que se adjunta a esta convocatoria. Únicamente se tendrán en cuenta aquellos méritos que hayan sido **debidamente acreditados en el plazo y la forma** especificados por el Tribunal.

Los/as aspirantes podrán obtener en esta fase un máximo de **24 puntos**. La puntuación obtenida en esta fase tendrá un **peso del 10% sobre la puntuación total** del proceso de selección.

Esta fase también es **eliminatória**. Tras finalizar la baremación de méritos, el Tribunal ordenará a los/as aspirantes que sigan en el proceso según la puntuación obtenida en la **suma de las fases 6 y 7, pasando a la siguiente fase las 15 personas que mejores puntuaciones hayan alcanzado**. El resto de aspirantes serán excluidos/as del proceso de selección.

**Fase 8 – ENTREVISTA INICIAL.-** Se mantendrá una entrevista personal con cada uno/a de los **15 candidatos/as** que hayan accedido a esta fase del proceso, en la que se evaluarán **3 factores**, mediante los cuales se podrán obtener las siguientes puntuaciones:

- Conocimientos específicos requeridos para ocupar el puesto ofertado, indicados en la página 4 de estas bases (25 puntos).
- Actitud general hacia el puesto ofertado y plazo de incorporación (15 puntos).
- Capacidad de trabajo (10 puntos).

Por tanto, los/as candidatos/as podrán obtener en la suma de los 3 factores de esta fase un máximo de **50 puntos**. La puntuación obtenida en esta fase tendrá un **peso del 10% sobre la puntuación total** del proceso de selección.

Esta fase es **eliminatória**. Sólo accederán a la siguiente fase del proceso de selección los/as **5 candidatos/as que mejor puntuación hayan obtenido en la suma de las fases 6, 7 y 8.**

**Fase 9 – ENTREVISTA FINAL.**- En esta entrevista personal se evaluará a estas **5 personas** en función de **4 factores**, mediante los cuales se podrá obtener las siguientes puntuaciones:

- Experiencia profesional en el desempeño de las funciones propias del puesto ofertado (20 puntos).
- Grado de adecuación a las necesidades actuales de la empresa en materia de gestión de recursos humanos (15 puntos).
- Capacidad para integrarse en un equipo y trabajar en coordinación con otros/as profesionales de cualquier área de la empresa (10 puntos).
- Orientación al cliente interno (5 puntos).

Los/as aspirantes podrán obtener en esta fase un máximo de **50 puntos**. La puntuación obtenida en esta fase tendrá un **peso del 20% sobre la puntuación total** del proceso de selección.

**Fase 10 – SOLICITUD DE REFERENCIAS.**- El Tribunal de Selección podrá solicitar referencias profesionales acerca de cualquier aspirante que se presente a este proceso de selección, con el propósito de obtener información que le permita **contrastar la veracidad de los documentos y demás datos aportados** por estas personas durante el proceso de selección.

La mera mención por parte de una persona en su curriculum vitae de empresas en las que haya trabajado, centros de formación donde haya cursado estudios, etc., **implicará su autorización expresa** al Tribunal de Selección para que éste pueda contactar con dichas entidades y realice las comprobaciones que estime oportunas para confirmar la veracidad y/o validez de la información aportada por el/la candidato/a.

La obtención por parte del Tribunal de **información objetiva** que demuestre la falsedad de algún documento o información aportados por un/a aspirante, será condición suficiente para que la persona sea excluida del proceso de selección. Antes de tomar esta decisión, el Tribunal abrirá un **período de alegaciones de 5 días hábiles** para permitir a la persona ejercer su derecho de aclaración y defensa. Este plazo podrá ampliarse, a criterio del Tribunal, en función de la casuística particular. En caso de no obtener respuesta o confirmarse la falsedad documental, el Tribunal excluirá del proceso a la persona, reservándose el derecho a emprender acciones legales contra ella.

Esta fase del proceso de selección **no implicará ninguna puntuación** para los/as candidatos/as.

**Fase 11 – PROPUESTA DE CONTRATACIÓ.**- La persona que **mayor puntuación** haya obtenido **en la suma de las fases 6, 7, 8 y 9** será propuesta por el Tribunal de Selección a la Gerencia de la empresa para su contratación.

Con las otras **4 personas, ordenadas de mayor a menor puntuación**, el Tribunal constituirá una **lista de reserva**. 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. Así mismo, si durante dicho plazo se produjeran **nuevas necesidades de contratación para el mismo puesto, la Gerencia podrá nutrirse de las personas de esta lista para su cobertura, respetando igualmente dicho orden de prelación**. Esta lista de reserva y sus condiciones de funcionamiento serán publicadas en el acta final del proceso de selección, para conocimiento de sus integrantes.

Para que el Tribunal realice la propuesta de contratación de la persona que mayor puntuación haya obtenido en el proceso de selección, ésta deberá haber alcanzado, **al menos, el 65% del total de puntos posibles a obtener** en el conjunto de las pruebas de selección de las fases 6, 7, 8 y 9, una vez aplicada la ponderación correspondiente a cada una de ellas. Del mismo modo, las 4 personas que compongan la **lista de reserva** deberán haber obtenido esa **misma puntuación mínima**, pues de lo contrario no podrán formar parte de dicha lista.

En el caso de que la persona con mayor puntuación no cumpliera esta condición, el Tribunal propondrá a la Gerencia las siguientes **alternativas** de solución:

- reducir el requisito exigido sobre la puntuación mínima a obtener para ser contratado, al igual que para formar parte de la lista de reserva,
- repetir el proceso de selección en las mismas condiciones, publicando una nueva convocatoria,
- repetir el proceso pero modificando el perfil del puesto y/o los requisitos indispensables y deseables que debe reunir la persona a seleccionar, o
- no realizar temporal o permanentemente la cobertura del puesto.

Será la Gerencia la encargada de tomar una decisión al respecto, tras lo cual indicará al Tribunal la decisión adoptada a los efectos oportunos. En caso de producirse esta circunstancia, todo ello deberá quedar reflejado en la correspondiente acta del Tribunal.

**Fase 12 – RECONOCIMIENTO MÉDICO.**- Con carácter **previo a su contratación**, la persona seleccionada deberá superar con la calificación de **apto/a** el reconocimiento médico que realizará el Servicio de Prevención Ajeno de la empresa. Esta circunstancia será **condición indispensable para su contratación**.

## 6. REALIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

---

Para la realización de este proceso de selección la Dirección de Recursos Humanos ha propuesto al Órgano de Contratación de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A. la contratación de una **firma de consultoría externa especializada en selección de personal**, para que colabore con el Tribunal de Selección en la evaluación de los/as aspirantes que se presenten a la convocatoria.

Tras el análisis del correspondiente “Informe de Necesidad” y una vez estudiados los 3 presupuestos solicitados, **el Órgano de Contratación ha resuelto adjudicar el contrato a la Consultora ITINERE TALENT** (www.itineretalent.com), siendo **Dña. Marga Martí** la Consultora encargada del proceso de selección.

Concretamente, a esta Consultora se le ha encomendado la realización de las siguientes fases del proceso de selección:

- Fase 3: publicación de la convocatoria y sus bases reguladoras, exceptuando la publicación en el BOP, y en las webs de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., y la DIPUTACIÓN DE VALÈNCIA, que correrá a cargo del Tribunal.
- Fase 5: comprobación del cumplimiento de los requisitos indispensables.
- Fase 6: pruebas de evaluación.
- Fase 7: valoración de méritos.
- Fase 8: entrevista inicial.
- Fase 10: solicitud de referencias, sólo en el caso de que el Tribunal de Selección lo estime oportuno.

Esta asesoría externa será la encargada de realizar todas las tareas propias del Tribunal de Selección en cada una de estas fases. Para ello, deberá **cumplir exhaustivamente lo establecido en el procedimiento de selección de personal de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A., en las bases reguladoras de esta convocatoria, así como en la legislación vigente aplicable**, con especial atención al respeto de la confidencialidad de toda la información generada en el proceso, y a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, sobre Protección de Datos de Carácter Personal.

El Tribunal de Selecció supervisarà en todo momento la prestació del servei per part de ITINERE TALENT per assegurar-se de la correcta aplicació del procediment de selecció, así como del cumpliment de las bases reguladoras de la convocatoria.

## **7. TABLA RESUMEN DE LAS FASES DE EVALUACIÓN**

---

En la tabla siguiente se resumen las fases del proceso de selecció en las que se evaluará a los/as aspirantes al puesto, así como las puntuaciones a obtener, la ponderación de cada prueba y los criterios que se emplearán en cada fase:

FASE	MÉTODO DE EVALUACIÓN	PUNTUACIÓN MÁXIMA	PONDERACIÓN		CONDICIONES PARA SUPERAR LA FASE
4. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES	Rellenar y firmar la "Solicitud de Admisión a Pruebas Selectivas ( <b>Anexo III</b> ) y adjuntar la documentación necesaria				<ul style="list-style-type: none"> <li>Remitir la solicitud y documentación justificativa al correo electrónico indicado.</li> <li>Hacerlo dentro del plazo establecido (10 días naturales).</li> </ul>
5. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS INDISPENSABLES					<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir el <b>100%</b> de los requisitos indispensables.</li> <li>Que estos requisitos estén correctamente justificados.</li> </ul>
6. PRUEBAS DE EVALUACIÓN	a) Prueba de Conocimientos Específicos	25	65%	60%	Para superar la prueba de Conocimientos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener, al menos, el <b>65%</b> de los puntos posibles (16,25).</li> <li>Las <b>50</b> personas con mejor puntuación en la prueba.</li> </ul> Para superar la fase 6: <ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener el <b>65%</b> y el <b>60%</b> de los puntos posibles en cada una de las pruebas de esta fase (16,25 y 48 p. respectiv.).</li> <li>Las <b>25</b> personas con mejor puntuación en la prueba.</li> </ul>
	b) Prueba de Competencias Profesionales	80	35%		
7. VALORACIÓN DE MÉRITOS	Aplicación del "Baremo de Méritos" ( <b>Anexo IV</b> )	24	10%		<ul style="list-style-type: none"> <li>Las <b>15</b> personas que hayan obtenido las mejores puntuaciones en la suma de las fases 6 y 7.</li> </ul>
8. ENTREVISTA INICIAL	Entrevista personal (3 factores): a) Conocimientos específicos b) Actitud hacia puesto e incorporación c) Capacidad de trabajo	25	50%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las <b>5</b> personas que hayan obtenido las mejores puntuaciones en la suma de las fases 6, 7 y 8.</li> </ul>
		15	30%		
		10	20%		
9. ENTREVISTA FINAL	Entrevista personal (4 factores): a) Experiencia en el puesto ofertado b) Adecuación a necesidades empresa c) Trabajo en equipo y coordinación d) orientación cliente interno	20	40%	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se propondrá la contratación de la persona que haya obtenido la <b>mayor puntuación</b> en la suma de las fases 6, 7, 8 y 9. Los otros 4 formarán la lista de reserva.</li> <li>Haber obtenido al menos el <b>65%</b> de la puntuación total del proceso.</li> </ul>
		15	30%		
		10	20%		
		5	10%		
10. SOLICITUD DE REFERENCIAS	Contrastar información				<ul style="list-style-type: none"> <li>No encontrar información objetiva que demuestre que son falsos documentos o informaciones aportadas.</li> </ul>
12. RECONOCIMIENTO MÉDICO	Servicio de Prevención Ajeno				<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener la calificación de <b>apto/a</b>.</li> </ul>

Valencia, 2 de marzo de 2016.

*Tribunal de Selección de IMPULS ECONÒMIC LOCAL, S.A.*