

**PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PUESTO DE DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS, AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL DECRETO 95/2016, DE 29 DE JULIO, DEL CONSELL.**

**ACTA 5: PUBLICACIÓN DE LISTADO FINAL Y ELEVACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SGISE DE PROPUESTA DE LA PERSONA CANDIDATA SELECCIONADA PARA CUBRIR LA PLAZA CONVOCADA, JUNTO CON LA RELACIÓN ORDENADA DE LAS PERSONAS CANDIDATAS RESTANTES, CON OBJETO DE QUE UNA VEZ RECABADA LA APROBACIÓN PUEDA SER NOMBRADA.**

**Actuaciones practicadas:**

1. Publicada la Resolución de 7 de febrero 2023, de la Gerente de la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias, por la que se da publicidad al cese de la directora de Recursos Humanos y se acuerda iniciar el proceso de contratación del puesto de director/a de Recursos Humanos, al amparo de lo dispuesto en el Decreto 95/2016, de 29 de julio, del Consell, en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, número 9530, de 9 de febrero de 2023.
2. En fecha 16 de febrero a las 23:59 finalizó el plazo de 5 días hábiles para la recepción de las candidaturas y de los requisitos y méritos que acreditan el cumplimiento de lo exigido en las bases.
3. En fecha 20 de febrero se publicó, la lista provisional de personas admitidas y excluidas una vez revisada y comprobada la documentación aportada por cada una de las candidaturas y se dio un plazo de dos días hábiles para presentar alegaciones.
4. En fecha 22 de febrero a las 23:59 finalizó el plazo de 2 días hábiles para la recepción de las alegaciones al listado provisional.
5. Tras la oportuna comprobación y revisión de la documentación aportada por cada una de las candidaturas, en fecha 24 de febrero se publicó el listado definitivo de las personas admitidas y excluidas en el proceso.

A su vez, se publicó el listado de personas aspirantes que pasaban a la Fase 2, ampliándose a 10 posiciones debido a la gran concurrencia y nivel de las candidaturas recibidas.

Debido a que había un triple empate en la posición 10, el número total de candidaturas fue de 12, todas ellas con más de un 75% de la puntuación total posible en la fase de méritos.

6. En fecha 24 de febrero la Gerente inició su permiso por nacimiento y cuidado del menor.

7. En fecha 22 de febrero el Consejo de Administración de la SGISE autorizó la delegación de firma y poderes de la Gerente en el Director Ejecutivo.
8. Dado que era urgente e indispensable cubrir el puesto de dirección de Recursos Humanos de la SGISE ante la complejidad y envergadura de los proyectos de dicho departamento en 2023, en fecha 9 de marzo se resolvió por el Presidente de la Comisión de Valoración sustituir a la Gerente de la SGISE por el Director Ejecutivo D. Baltasar Ortiz Gutiérrez como Secretario de la Comisión de Valoración.
9. En la Fase 2 se procedió al análisis del perfil competencial y comprobación de referencias personales, donde se realizó un estudio del perfil psicológico y competencial mediante prueba psicotécnica on-line de personalidad laboral a las candidaturas finalistas del proceso.

Del mismo modo, se hizo la comprobación de referencias profesionales con posibilidad de exclusión en caso de contradicciones o desajuste a la realidad, siendo la puntuación máxima de esta fase de 10 puntos.

10. Una vez finalizada la Fase 2, se publicó:
  - a. una lista ordenada de mayor a menor puntuación entre aquellas personas candidatas con la puntuación de la fase 2, y la suma de la fase 1 y 2
  - b. la lista de personas que pasaban a la Fase 3 según su código de DNI, siendo estas las que ocupaban las cinco primeras posiciones de la baremación.
  - c. La lista de personas que quedaban excluidas, según su código de DNI.
11. Publicados los listados, se procedió a citar a las personas candidatas para la ejecución de la FASE 3 que consistía en

### *8.3. Fase 3: Entrevista de selección final de candidatura*

*Esta fase final contempla dos partes y tendrá una puntuación máxima de 50 puntos.*

*En su caso, las personas candidatas serán convocados telefónicamente para fijar la fecha y hora de la entrevista.*

#### *8.3.1 Fase expositiva:*

*La persona candidata deberá presentar ante la comisión de valoración los fundamentos y enfoque de cómo abordaría su desempeño en el cargo en el caso de ser la persona incorporada, y sobre qué claves organizaría su ámbito de dirección. Dispondrá de un máximo de 10 minutos para la presentación que deberá elaborarse bajo un formato de PowerPoint con una extensión entre 5 y 7 diapositivas.*

*La puntuación máxima será de 10 puntos.*

#### *8.3.2 Entrevista:*

*La entrevista será realizada por la comisión de valoración que comprobará, valorará y determinará en relación con las funciones del puesto a desempeñar y según su criterio:*

- a) *La adecuación de los conocimientos, experiencia y demás requisitos exigidos.*
- b) *La competencia, aptitud, habilidades y capacidades: directivas, organizativas, analíticas, de gestión de equipos humanos y de comunicación.*
- c) *La adecuación del perfil del aspirante al puesto a cubrir.*
- d) *El interés de la persona candidata para integrarse en la organización y en el desempeño del puesto convocado.*

*La puntuación máxima será de 40 puntos.*

12. Una vez finalizada la Fase 3,

SE RESUELVE

1. Publicar ANEXO I con una lista ordenada de mayor a menor puntuación entre aquellas personas candidatas con la puntuación de la fase 3, y el cómputo de las tres fases.
2. Elevar al Consejo de Administración de la SGISE para su aprobación la propuesta de nombramiento, así como la lista ordenada de aspirantes restantes.
3. Publicar la lista ordenada según su código de DNI.

Paterna, en la fecha indicada en la firma electrónica

Director Ejecutivo de la SGISE, – Secretario de la Comisión de Valoración.

**PROCESO DE SELECCIÓN DIRECCION RECURSOS HUMANOS**  
**Fase 3: Listado Baremación personas candidatas tras Fase 3**



		EXPERIENCIA [23 puntos]						FORMACION [8 puntos]				CON. INFORMÁTIC. [7 puntos]			IDIOMAS [2 puntos]		PUNTUACIONES TOTALES FASE 1	PUNTUACIONES TOTALES FASE 2	PUNTUACIONES TOTALES FASE 3	PUNTUACIONES FASE 1 + FASE 2
	CODIGO DNI	Departamentos de RRHH. [0,1]	Dirección de depto. de RRHH [0,2]	Negociación de convenios colectivos	Riesgos laborales, y programas formativos.	Planes de igualdad	Buen gobierno, Compliance	Otra titulación académica	Doctorado, máster, postgrado MBA	Formación dirección empresas / rrhh	Formación en igualdad de género	Implantación y/o manejo de ERP	Herramientas de ofimática	Herramientas de People Analytics	Valenciano igual o superior al B2	Inglés igual o superior al B2				
		5	10	3	2	2	1	3	3	1	1	4	2	1	1	1	40	10	50	100
1	****720**	4,8	10,0	3,0	2,0	2,0	0,0	3,0	3,0	1,0	1,0	4,0	2,0	1,0	1,0	1,0	38,8	10	50	98,8
2	****967**	5,0	10,0	0,0	2,0	2,0	0,0	3,0	0,0	1,0	1,0	4,0	2,0	0,0	1,0	1,0	32,0	10	45	87,0
3	****172**	5,0	10,0	3,0	2,0	2,0	0,0	0,0	3,0	1,0	1,0	2,0	2,0	0,0	1,0	0,0	32,0	10	40	82,0
4	****067**	5,0	10,0	3,0	2,0	2,0	0,0	0,0	3,0	1,0	1,0	4,0	2,0	0,0	1,0	1,0	35,0	8	35	78,0
5	****914**	5,0	8,4	3,0	2,0	2,0	0,0	3,0	3,0	1,0	1,0	4,0	2,0	0,0	1,0	0,0	35,4	10	30	75,4
6	****713**	5,0	10,0	3,0	2,0	2,0	1,0	3,0	3,0	1,0	0,0	4,0	2,0	1,0	0,0	1,0	38,0	10	0	48,0