

No se valorará como mérito adicional la titulación empleada para cumplir el requisito de acceso.

9.3. Entrevista personal

Todas las candidaturas admitidas serán convocadas a una entrevista personal ante la Comisión de Valoración.

La entrevista tendrá por finalidad contrastar la experiencia reflejada en el currículum y valorar las competencias profesionales y directivas necesarias para el puesto.

La Comisión aprobará previamente un guion o áreas comunes de evaluación, sin perjuicio de las preguntas individualizadas necesarias para aclarar la experiencia o trayectoria de cada candidato.

La entrevista atenderá, principalmente, a los siguientes aspectos:

- a. Liderazgo y dirección de equipos.
- b. Capacidad de toma de decisiones y resolución de conflictos.
- c. Visión estratégica y orientación a resultados.
- d. Capacidad de planificación, organización y priorización.
- e. Experiencia y criterio en gestión de instalaciones, servicios y organizaciones de carácter técnico o industrial. Conocimiento del funcionamiento, estructura y ámbito de actividad de REMESA.
- f. Capacidad para afrontar incidencias operativas, técnicas o empresariales.
- g. Conocimiento y comprensión del sector público y de las relaciones con Administraciones Públicas, órganos societarios y órganos de control.
- h. Criterio económico, presupuestario y de control de gestión.
- i. Conocimiento y experiencia en materia contractual.
- j. Capacidad de innovación, mejora continua, digitalización y modernización.
- k. Integridad, responsabilidad directiva, rendición de cuentas y prevención de conflictos de intereses.
- l. Comprensión de la naturaleza de la relación laboral especial de alta dirección y de las obligaciones de dedicación, disponibilidad, confidencialidad y responsabilidad inherentes al puesto.
- m) Capacidad de comunicación, argumentación, negociación y síntesis.
- m. Motivación para el desempeño del puesto y adecuación de la trayectoria profesional a las necesidades actuales y previsibles de REMESA.

La Comisión de Valoración podrá acordar la grabación de audio de las entrevistas cuando lo considere necesario para garantizar la adecuada documentación y revisión del procedimiento. Con carácter previo a la entrevista, las personas participantes recibirán la información exigida por la normativa de protección de datos respecto de la finalidad de la grabación, base jurídica, plazo de conservación, destinatarios y ejercicio de derechos. El acceso a las grabaciones quedará limitado a las personas integrantes de la Comisión de Valoración y, en su caso, a quienes deban intervenir en la revisión administrativa o judicial del procedimiento.

9.4. Valoración conjunta

Finalizadas las entrevistas, la Comisión realizará una valoración conjunta y comparativa de cada candidatura atendiendo al currículum acreditado y al resultado de la entrevista.

La Comisión deberá razonar suficientemente por qué considera que determinadas candidaturas presentan una mayor adecuación al puesto, relacionando la experiencia, formación y competencias apreciadas con las funciones y responsabilidades de la Dirección Gerencia.

La valoración deberá permitir diferenciar entre el mero cumplimiento de los requisitos mínimos de participación y la idoneidad efectiva para asumir la máxima responsabilidad ejecutiva de REMESA.

9.5. Matriz de valoración interna

Con carácter previo al examen de las candidaturas, la Comisión de Valoración aprobará una matriz de valoración interna que desarrollará los criterios establecidos en estas bases, determinará su ponderación relativa e identificará las evidencias objetivas que se tendrán en consideración para la valoración de cada candidatura. Dicha matriz se incorporará al expediente del proceso selectivo.

Con carácter orientativo, la matriz podrá atender a la siguiente ponderación: trayectoria profesional y directiva, 30 %; experiencia sectorial y/o en el sector público, 25 %; contratación y gestión económico-financiera, 20 %; formación y otros méritos, 10 %; y entrevista competencial, 15 %. La matriz servirá como instrumento de objetivación de la valoración y no supondrá la aplicación de una suma automática de puntos, manteniéndose el carácter global, comparativo y motivado previsto en estas bases.

BASE 10. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN

1. Finalizado el procedimiento, la Comisión elaborará un informe-propuesta motivado dirigido al Consejo de Administración.

2. El informe incluirá:

- a. Relación de candidaturas admitidas y excluidas.
- b. Comprobación del cumplimiento de los requisitos mínimos.
- c. Síntesis de la trayectoria y méritos relevantes de las candidaturas entrevistadas.