Edificio Riojaforum
Calle San Millán 25
26004 Logroño (La Rioja)
941 27 62 00
direccion360grados@larioja.org

BASES ESPECÍFICAS QUE REGULAN LA PROMOCIÓN INTERNA, PARA CUBRIR UN PUESTO DE Dirección de Contratación AL SERVICIO DE LA SOCIEDAD LA RIOJA 360 GRADOS AVANZA S.A.U.

(código de convocatoria: lr360ga202401)

BASE PRIMERA.- FUNCIONES BÁSICAS DEL PUESTO:

Se integrarán en el Área de Servicios Centrales, dependiente de la gerencia.

Definición de categoría en LA RIOJA 360 GRADOS AVANZA: Es el encargado/a de organizar cada Área en las que esté dividida la empresa y de definir el trabajo en ella, según objetivos concretos. Estará encargado/a de la elaboración del presupuesto y del control de su ejecución y detección de incidencias, así como de la elaboración y seguimiento de los planes y proyecto de su área, y del estudio de la compatibilidad de estos con el presupuesto, y podrá ser el responsable de las bases de datos del área en la que esté integrado/a.

Será misión de este rol la gestión de los procesos de contratación con empresas externas para todas las actividades y servicios necesarios para el desarrollo adecuado de los objetivos y funciones de la organización.

Todas las tareas relacionadas con su puesto que ayuden a la consecución de los objetivos de la empresa, entre otras:

Preparación de contratos, pliegos y convenios.

- Redacción de pliegos generales y específicos. Redacción de las especificaciones técnicas de los pliegos en coordinación con los departamentos o consejerías involucrados
- Preparación, en coordinación con administración, de los presupuestos de cada pliego.
- Elevación de las propuestas a gerencia de los pliegos específicos y sus partidas
- Aseguramiento de la garantía de seguridad jurídica de la firma
- Fijar el plazo de presentación de ofertas.
- Valoración de ofertas y propuestas económicas.
- Realización de requerimientos a la empresa mejor valorada solicitando documentos de solvencia y de estar al corriente de pagos
- Redacción de la propuesta de Adjudicación, de Resolución y asegurar la firma de gerencia
- Resolución de recursos
- Realizar los abonos de facturas, revisiones e inspecciones durante la Fase de Ejecución.
- Firmar certificados de buena ejecución.

Cualquier otra función que guarde relación con su puesto de trabajo y pueda ser necesaria para cumplir los objetivos y tareas de la empresa.

BASE SEGUNDA.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:

Las personas aspirantes deberán enviar por correo electrónico a lr360ga202401@psico360.com la documentación que se solicita en el punto 3 de las bases generales (si el correo enviado ocupa más de 30 MB, se enviarán varios correos sin exceder el máximo permitido en cada uno de ellos).

El plazo de presentación de solicitudes será hasta el 23 de julio de 2024 en convocatoria interna.

BASE TERCERA.- TITULACIÓN REQUERIDA:

Grado Universitario en Derecho o similar

BASE CUARTA.- DISEÑO DEL PROCESO SELECTIVO Y VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS:

Para el caso de celebración de ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto.

La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

FASE 1: EVALUACIÓN DE REQUISITOS ESPECÍFICOS:

De carácter **obligatorio y eliminatorio (APTO/A - NO APTO/A).**

- Grado Universitario en Derecho o similar.
- Experiencia mínima de 36 meses realizando funciones similares a las descritas en la Base Primera del presente documento.
- Conocimientos avanzados de herramientas y plataformas de contratación.
- Dominio de la normativa de Contratos del Sector Público

Todos los méritos alegados, deberán poseerse en el día de finalización del plazo depresentación de solicitudes y mantenerlos hasta el momento de la formalización del contrato de trabajo.

La sociedad se reserva la posibilidad de realizar la prueba técnica necesaria para comprobar el nivel descrito por cada persona candidata.

FASE 2: VALORACIÓN DE MÉRITOS (máx. 20 puntos):

A) Titulaciones universitarias adicionales:

- Titulaciones adicionales relacionadas con las funciones (derecho, legislación, administración y contratación pública…): **3 puntos**

B) Titulación de idiomas : nivel B2 o superior en un idioma extranjero: **2 puntos**

C) Formación no reglada adicional (máx. 5 puntos):

- Formación específica en derecho, legislación, administración pública, gestión financiera, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías (Duración mín. del curso: 10 horas): **1 puntos**
- Formación específica en derecho, legislación, administración pública, gestión financiera, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías (Duración del curso superior a 30 horas): **1,5 puntos**

D) Experiencia (máx. 10 puntos):

Experiencia superior a 2 años en puestos de trabajo habiendo realizado al menos el 66% de las funciones descritas en la Base Primera en los últimos 10 años. Acreditación mediante CV, declaración responsable e Informe de vida laboral actualizado:

- Superior a 2 años e inferior o igual a 4 años: **2,5 puntos.**
- Superior a 4 años e inferior o igual a 6 años: **5 puntos**.
- Superior a 6 años e inferior o igual a 8 años: **7,5 puntos**
- Superior a 8 años, siempre y cuando la experiencia se haya adquirido en, al menos, dos empleadores diferentes: **10 puntos**

Todos los méritos alegados, deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos hasta el momento de la formalización del contrato de trabajo.

En los baremos de méritos se valorarán, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones dejornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.

FASE 3: PRUEBA PSICOMÉTRICA DE ADECUACIÓN AL PERFIL DEL PUESTO:

- De carácter **obligatorio y eliminatorio (APTO/A - NO APTO/A).**
- Las pruebas se realizarán a las 4 mejores puntuaciones en el cómputo global de lafase 2, y las consideradas aptas en la fase 1.
- Consistirá en la realización de una o varias pruebas encaminadas a valorar la adecuación de los/as aspirantes al perfil del puesto y a las funciones a desempeñar.
- Se emitirá un informe completo sobre cada uno/a de los/as candidatos/as propuestos/as para la Fase 4.
- Las personas candidatas aptas pasarán a la fase de la entrevista a realizar en LA RIOJA 360 GRADOS AVANZA, por parte del Tribunal de Selección constituido para este proceso de selección.
- En el caso de que alguna persona no resultara APTA, se realizarán las pruebas a las siguientes personas con mejor puntuación de forma que pasen a la siguiente Fase 4, las 4 mejores puntuaciones que hayan sido consideradas aptas.

FASE 4: ENTREVISTA COMPETENCIAL Y TÉCNICA (Máx. 20 puntos):

- De carácter **obligatorio**.
- La entrevista personal se realizará a las 4 mejores puntuaciones en el cómputo global de la fase 2, y las consideradas aptas en la fase 3.
- La mencionada entrevista, se llevará a cabo en la sede social de LA RIOJA 360 GRADOS AVANZA, por parte de los miembros del Tribunal de Selección y se centrará en valorar las siguientes competencias genéricas del puesto.
    - Agilidad en la toma de decisiones
    - Habilidades de comunicación.
    - Organización y planificación.
    - Capacidad de negociación
    - Orientación a resultados

- Capacidad de análisis.
- Apertura al cambio
- Iniciativa y proactividad
- Liderazgo
- Interés por las nuevas tecnologías

- La puntuación de esta fase se definirá con la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las competencias analizadas en base a la siguiente escala:
  - Ausencia de competencia: 0 puntos
  - Claras áreas de mejora: 0,5 puntos
  - En fase de desarrollo de la competencia: 1 punto
  - Nivel competencial avanzado: 1,5 puntos
  - Nivel competencial excelente: 2 puntos
- De la entrevista competencial se levantará y firmará un acta en la que se recojan las puntuaciones otorgadas por todos y cada uno de los miembros del Tribunal de Selección.
- Se establecen como umbral mínimo 14 puntos.
- En el caso de que alguna de las personas candidatas, no alcance el umbral mínimo exigido en el punto anterior, quedará excluida del proceso de selección, continuando las restantes personas.
- En caso de ser necesario el proceso de convocatoria pública para cubrir estas plazas, se tendrá en cuenta el número de personas aptas para el proceso de contratación. En el caso de que el número de personas aptas una vez finalizada esta fase sea inferior a 2 personas, el Tribunal de Selección acudirá a la siguiente o siguientes personas candidatas hasta completar el número mínimo de 2 candidaturas aptas.

RESUMEN DE PUNTUACIONES POR FASES:

FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4	TOTAL
N/A	20	N/A	20	40