
ANEXO I - PERFIL TÉCNICO RECURSOS HUMANOS CON EXPERIENCIA

1. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA, IDIOMA INGLÉS Y EXPERIENCIA

1.1. Licenciatura o Grado o Ingeniería Superior.

1.2. Nivel de inglés mínimo B2, en las destrezas de *Listening y Reading*, de los niveles MCER, según Anexo III Certificaciones Oficiales de Idioma Inglés.

1.3. Experiencia profesional **computada conforme Base Segunda.4** en funciones directamente relacionadas con el perfil de Técnico de Recursos Humanos con experiencia en el ámbito de la gestión de personas, relaciones laborales o desarrollo organizativo, en empresas, consultoras o instituciones públicas. Se considerará experiencia directamente relacionada aquella que incluya uno o varios de los siguientes ámbitos:

- **Administración de personal y gestión laboral**
 - contratación, modificaciones contractuales, jornada, permisos, control horario, incidencias laborales.
 - interlocución con Seguridad Social, mutuas, servicios de prevención o inspección laboral.
 - Gestión o supervisión de procesos de nómina, cotización e incidencias laborales.
- **Relaciones laborales y negociación colectiva**
 - interpretación y aplicación de convenios colectivos y acuerdos laborales.
 - interlocución con representación legal de los trabajadores.
 - gestión de conflictos laborales o procedimientos disciplinarios.
 - supervisión o gestión de procesos de nómina, cotización y gestión de incidencias laborales.
- **Prevención de riesgos laborales**
 - coordinación con servicios de prevención.
 - gestión de accidentes laborales y seguimiento de indicadores de siniestralidad.
- **Selección y planificación de personas**
 - definición de perfiles profesionales.
 - diseño y gestión de procesos de selección con criterios de objetividad e igualdad.
- **Formación y desarrollo organizativo**
 - diseño o gestión de planes de formación.
 - modelos de competencias, itinerarios de desarrollo o movilidad interna.
- **Evaluación del desempeño y productividad**
 - implantación o gestión de modelos de desempeño.
 - seguimiento de indicadores de desempeño y productividad.
- **Cumplimiento normativo en RRHH**
 - aplicación de normativa laboral, igualdad, protección de datos o compliance laboral.
- **Análisis organizativo y reporting de RRHH**
 - elaboración y seguimiento de indicadores de gestión de personas (rotación, absentismo, siniestralidad, desempeño, selección o formación).

2. CRITERIOS GENERALES DE VALORACIÓN

A efectos de los requisitos anteriores y de la valoración de los méritos profesionales y de estudios aportados, se aplicarán los siguientes criterios generales:

2.1. Experiencia profesional

Únicamente se valorará la experiencia profesional acreditada **en los últimos quince años**, contados desde la fecha de esta convocatoria, por entenderse que refleja el ejercicio actualizado de las funciones propias del puesto convocado. Se tendrá en cuenta todo tipo de contratos, incluyendo la experiencia como becario, contrato en prácticas o contrato formativo, siempre que las funciones desempeñadas estén directamente relacionadas con alguno o varios de los ámbitos detallados en este anexo. La experiencia se valorará por su adecuación funcional y nivel de responsabilidad, no solo por la pertenencia a un área concreta.

2.2. Formación de especialización y Titulaciones universitarias

Se valorarán las titulaciones, en temas relacionados con la experiencia valorable y las funciones del perfil, oficiales o privadas de Máster o Posgrado acreditadas **en los últimos quince años**, contados desde la fecha de esta convocatoria. Las titulaciones universitarias oficiales (Grado, Licenciatura, Ingeniería) **no estarán sujetas a limitación temporal**.

2.3. Certificaciones oficiales y Formación complementaria en temas relacionados con la experiencia valorable y las funciones del perfil

Se valorarán únicamente certificaciones que requieran la superación de exámenes oficiales y cuyo estatus se encuentre **activo/vigente**. Se valorará la formación complementaria que contribuya al desarrollo de competencias y conocimientos útiles para el desempeño del puesto **en los últimos cinco años**, contados desde la fecha de esta convocatoria.

2.4. Acreditación documental

Todos los méritos deberán estar debidamente acreditados por la entidad correspondiente, en documentos que indiquen claramente la duración, contenido y fecha de realización o desempeño.

No se valorarán aquellos méritos que no estén debidamente justificados en el momento de finalizar el plazo de presentación de documentación en la Fase de Concurso. No se valorarán los cursos no finalizados.

3. BAREMO APLICABLE A LOS MÉRITOS DE LA FASE DE CONCURSO. MÁXIMO 40 PUNTOS

3.1 FORMACIÓN. Máximo 10 puntos.

Formación de especialización. Máximo 4 puntos.

Relacionada con recursos humanos, relaciones laborales o gestión organizativa, en particular: derecho laboral y negociación colectiva; gestión laboral y Seguridad Social; dirección de recursos humanos; selección y evaluación por competencias; desarrollo organizativo y cultura corporativa; formación y gestión del talento; prevención de riesgos laborales; igualdad y diversidad en el empleo; analítica de datos de RRHH y HR analytics; digitalización de procesos de recursos humanos, u otra formación en el ámbito de la experiencia requerida útil para el puesto a juicio del Órgano de Selección.

Escala de puntuación:

- De 150 horas a 449 horas (1 punto por cada formación)
- Más de 450 horas de formación (2 puntos por cada formación)

Licenciaturas o Grados adicionales en áreas afines. Máximo 3 puntos.

Se valorará disponer de una segunda titulación oficial universitaria adicional a la requerida para optar al puesto, en el ámbito de áreas vinculadas con la gestión de personas, jurídico-laboral, empresarial u organizativo, que aporten formación útil para el desempeño del puesto de Técnico de Recursos Humanos con experiencia. A los efectos de valoración, se considerarán titulaciones de áreas relacionadas aquellas que contribuyan a reforzar el entendimiento financiero, económico, cuantitativo, empresarial o jurídico necesario para la operativa de recursos humanos y en particular las siguientes:

- Derecho
- Relaciones Laborales y Recursos Humanos
- Psicología
- Administración y Dirección de Empresas
- Economía
- Sociología

Cada titulación adicional puntuará, de acuerdo con su afinidad, relevancia y nivel de especialización para el desempeño del puesto, aplicándose los siguientes criterios orientativos a juicio del Órgano de Selección. **Escala de puntuación:**

- 1 punto para titulaciones de carácter complementario.
- 2 puntos para titulaciones superiores directamente vinculadas con gestión empresarial o jurídica (ADE, Economía, Derecho, Contabilidad y Finanzas, Gestión Empresarial).
- 3 puntos para titulaciones superiores que aporten una especialización técnica diferencial y especialmente relevante para el análisis cuantitativo y/o organizativo (ingeniería con especialización en análisis organizativo o de datos aplicados a RRHH).

Certificaciones profesionales oficiales. Máximo 3 puntos.

Se valorarán certificaciones profesionales vigentes, en el ámbito de recursos humanos, expedidas por organismos profesionales reconocidos que requieran la superación de exámenes oficiales y cuyo mantenimiento esté condicionado a la realización periódica de formación continua o procesos de recertificación (a título orientativo):

- SHRM-CP / SHRM-SCP
- PHR / SPHR / GPHR (HRCI)
- CCP / GRP (WorldatWork)
- u otras certificaciones equivalentes que requieran la superación de exámenes oficiales y mantenimiento mediante formación continua periódica.

Puntuación:

- Certificación completa: hasta 3 puntos.
- Certificación parcial: hasta 2 puntos.

No se valorarán en este apartado certificaciones cuyo contenido se limite a la participación en cursos o programas formativos sin evaluación independiente. Las certificaciones deberán encontrarse vigentes en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Formación complementaria. Máximo 1 punto

Sobre áreas de conocimiento útiles para el desarrollo del puesto de destino por estar vinculadas a las funciones del puesto y en particular, a juicio del Órgano de Selección:

- legislación laboral
- negociación colectiva
- gestión de nóminas y Seguridad Social
- igualdad y diversidad en el empleo
- prevención del acoso
- protección de datos en el ámbito laboral
- analítica de datos y reporting de RRHH.

Escala de puntuación:

- **0,25 puntos por cada formación** que se haya realizado con una duración mínima de 40 horas de formación.

Idiomas. Máximo 1 punto.

Deberán ser acreditados por examen oficial reconocido en el Marco Común Europeo de Referencia (MCER) para las lenguas expedido en los últimos 3 años, de acuerdo con el Anexo III. **Escala de puntuación:**

- Francés nivel B2 o superior. **0,5 puntos**
- Alemán nivel B2 o superior. **0,5 puntos**

3.2 ENTREVISTA PROFESIONAL. Máximo 30 puntos.

Experiencia Profesional. Máximo 14 puntos

Acreditada en el sector financiero, empresas, consultoras o instituciones públicas en tareas del **ámbito de la administración de personal, las relaciones laborales, la selección y planificación de personas, la formación y desarrollo, la evaluación del desempeño, cumplimiento laboral y/o reporting y análisis de indicadores de RRHH** u otra experiencia que sea útil, a juicio del Órgano de Selección, para el desempeño de funciones propias del puesto de Técnico de Recursos Humanos con experiencia en el ICO. **Escala de puntuación:**

Años de experiencia Conforme Base Segunda.4	Puntos	Puntos Especial relevancia
9 o más años	12	Hasta 2
Igual a 7 y menor de 9	11	Hasta 2
Igual a 5 y menor de 7	10	Hasta 2
Igual a 3 y menor de 5	8	Hasta 2
Menor de 3	Hasta 6	Hasta 2

Experiencia de especial relevancia. Máximo 2 puntos dentro del total de 14 puntos.

Se valorará la experiencia de carácter **especializado o de mayor complejidad**, en particular:

- Responsabilidad sobre procesos de RRHH completos
- Participación en negociación colectiva
- Gestión de conflictos laborales complejos
- Implantación de modelos de desempeño o selección
- Experiencia en el desempeño de funciones equivalentes en el sector público o en entidades sujetas a control público

Adecuación del perfil del candidato al puesto. Máximo 8 puntos. Se valorará la adecuación del perfil profesional del candidato a las funciones del puesto, considerando:

- Experiencia transversal en distintos ámbitos de RRHH.
- La capacidad de adaptación a distintas áreas funcionales en recursos humanos.
- Coherencia del itinerario profesional.
- Experiencia en gestión de procesos complejos

Competencias profesionales. Máximo 4 puntos.

Trabajo en equipo. Capacidad de análisis. Organización y planificación. Comunicación e interlocución.

Motivación del candidato y previsión de adaptación al entorno profesional de ICO. Máximo 4 puntos. Motivación, interés y predisposición hacia las funciones propias del puesto, conocimiento del papel institucional del ICO, compromiso con la misión pública del Instituto, integración en equipos técnicos, adaptación al entorno profesional y a los valores del ICO, u otros elementos de motivación y adaptación considerados relevantes por el Órgano de Selección.