

METODOLOGÍA DE DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA PERSONAL

Proceso selectivo para la cobertura, mediante sistema de acceso libre, de una plaza de Oficial de Primera de Fontanería (Nivel D2 – Cod. OF)

Consortio de la Zona Franca de Cádiz

1. Objeto de la entrevista

La entrevista personal prevista en el apartado 1.2.1.3 del Anexo II de la convocatoria tiene por objeto complementar la valoración efectuada en la fase de concurso mediante una entrevista de defensa curricular, permitiendo contrastar los méritos alegados por las personas candidatas, verificar la experiencia profesional acreditada y valorar su adecuación al puesto convocado.

La entrevista se desarrollará tomando como referencia las funciones asignadas al puesto de Oficial de Primera de Fontanería descritas en el Anexo I de la convocatoria y estará orientada exclusivamente a contrastar la información aportada durante el proceso selectivo, así como a valorar la adecuación profesional de las personas aspirantes para el desempeño de las funciones propias del puesto.

La entrevista tendrá carácter no eliminatorio y se centrará especialmente en:

- La experiencia profesional acreditada relacionada con trabajos de fontanería y mantenimiento de instalaciones.
- Las funciones efectivamente desempeñadas en puestos anteriores.
- La adecuación de la trayectoria profesional al contenido funcional del puesto convocado.
- La capacidad para desenvolverse en situaciones habituales vinculadas a las tareas propias de la categoría profesional.
- El conocimiento práctico derivado de la experiencia profesional acreditada.
- La adecuación funcional al entorno organizativo y operativo del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

En ningún caso la entrevista tendrá por objeto la realización de pruebas teóricas o prácticas independientes de los méritos acreditados por las personas

candidatas, ni la evaluación de conocimientos ajenos a la experiencia profesional alegada o a las funciones propias del puesto convocado.

2. Principios generales de actuación

La metodología de evaluación de la entrevista se desarrollará conforme a los principios de:

- Igualdad.
- Mérito y capacidad.
- Objetividad.
- Transparencia.
- Profesionalidad técnica.
- Trazabilidad del proceso.
- Vinculación estricta a las bases de la convocatoria y a las funciones del puesto convocado.

Todas las personas candidatas serán evaluadas mediante criterios homogéneos de valoración y bajo una estructura común de entrevista, garantizando la comparabilidad objetiva entre candidaturas, la coherencia de las valoraciones efectuadas y la adecuada motivación técnica de las puntuaciones otorgadas.

La actuación del Tribunal Calificador y, en su caso, del personal de apoyo técnico que pudiera intervenir en el desarrollo de la entrevista, se ajustará a los principios de imparcialidad, independencia técnica y respeto a los límites establecidos en la convocatoria, sin que puedan valorarse circunstancias distintas de las expresamente previstas en las bases.

3. Metodología de evaluación

Con objeto de asegurar la objetividad, homogeneidad y adecuada motivación técnica de las valoraciones efectuadas durante la fase de entrevista, el Tribunal Calificador podrá contar, de conformidad con lo previsto en las bases de la convocatoria, con apoyo técnico especializado para el desarrollo metodológico de la entrevista y la sistematización de los criterios de evaluación.

Dicho apoyo técnico podrá colaborar en:

- Diseño metodológico de la entrevista.
- Definición de criterios homogéneos de valoración.
- Elaboración de indicadores observables vinculados al puesto.

- Preparación de fichas normalizadas de recogida de información.
- Sistematización documental de las valoraciones efectuadas.

La metodología aplicada estará basada en:

- Entrevistas estructuradas.
- Preguntas homogéneas para todas las personas candidatas.
- Valoración mediante evidencias observables manifestadas durante la entrevista.
- Contraste de la experiencia profesional acreditada.
- Documentación individualizada de las valoraciones efectuadas.

La entrevista estará orientada exclusivamente a valorar aspectos directamente relacionados con las funciones y tareas del puesto convocado, particularmente en relación con:

- Experiencia profesional acreditada en trabajos de fontanería y mantenimiento.
- Funciones efectivamente desempeñadas y grado de responsabilidad asumido.
- Conocimiento práctico derivado de la experiencia profesional alegada.
- Resolución de incidencias habituales vinculadas a la actividad desarrollada.
- Organización y seguimiento de actuaciones de mantenimiento.
- Aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales.
- Adecuación profesional al entorno funcional del puesto convocado.

Las preguntas formuladas tendrán por finalidad contrastar la experiencia alegada por la persona candidata, profundizar en las funciones desarrolladas y valorar la adecuación de su perfil profesional al puesto objeto de la convocatoria.

4. Duración de la entrevista

La entrevista tendrá una duración aproximada de veinte (20) minutos por candidatura.

No obstante, podrá ampliarse cuando resulte necesario para el adecuado contraste de la experiencia profesional acreditada o de aspectos directamente relacionados con las funciones del puesto convocado, garantizando en todo caso la aplicación homogénea de los criterios de evaluación.

5. Estructura de la entrevista

La entrevista se desarrollará mediante bloques de valoración vinculados directamente a la defensa curricular y a las funciones propias del puesto convocado.

La estructura podrá comprender los siguientes bloques:

Bloque 1. Experiencia profesional acreditada y defensa curricular

Contraste de la trayectoria profesional de la persona candidata, funciones desempeñadas, responsabilidades asumidas y relación de dicha experiencia con el puesto convocado.

Bloque 2. Conocimientos prácticos derivados de la experiencia profesional

Valoración del conocimiento práctico evidenciado durante la explicación de trabajos, actuaciones, intervenciones o funciones desarrolladas por la persona candidata a lo largo de su trayectoria profesional.

Bloque 3. Resolución de situaciones habituales relacionadas con el puesto

Análisis de situaciones, incidencias o actuaciones habituales que permitan contrastar la experiencia profesional acreditada y la capacidad de aplicación práctica derivada de la misma.

Bloque 4. Organización del trabajo y adecuación funcional

Valoración de la capacidad de organización, coordinación de actuaciones, seguimiento de trabajos, aplicación de medidas preventivas y adecuación general al puesto convocado.

Las cuestiones planteadas durante la entrevista estarán exclusivamente vinculadas a los méritos alegados, la experiencia acreditada y las funciones descritas para el puesto, no pudiendo valorarse aspectos ajenos a los previstos en las bases de la convocatoria.

6. Sistema de puntuación

La entrevista tendrá una puntuación máxima de diez (10) puntos, conforme a lo previsto en el apartado 1.2.1.3 del Anexo II de la convocatoria.

La valoración se realizará mediante criterios homogéneos aplicados de forma uniforme a todas las personas candidatas, tomando en consideración exclusivamente aspectos relacionados con la experiencia profesional acreditada, la adecuación funcional al puesto y el contenido de la defensa curricular realizada durante la entrevista.

La valoración podrá estructurarse conforme al siguiente reparto orientativo:

Bloque de valoración	Puntuación máxima
Experiencia profesional y defensa curricular	2,50 puntos
Conocimientos prácticos derivados de la experiencia acreditada	2,50 puntos
Resolución de situaciones relacionadas con el puesto	2,50 puntos
Organización del trabajo y adecuación funcional	2,50 puntos
TOTAL	10,00 puntos

A efectos de valoración podrán tomarse en consideración, entre otros aspectos:

- Adecuación de la experiencia acreditada a las funciones del puesto.
- Coherencia y consistencia de la defensa curricular realizada.
- Conocimiento práctico evidenciado a partir de la experiencia profesional alegada.
- Capacidad para explicar actuaciones, intervenciones y trabajos realizados.
- Aplicación de criterios organizativos y preventivos.
- Adecuación funcional al entorno de trabajo descrito en la convocatoria.

Durante el desarrollo de la entrevista podrán utilizarse fichas individualizadas de evaluación en las que se recogerán:

- Aspectos objeto de valoración.
- Evidencias observadas durante la entrevista.
- Adecuación de las respuestas ofrecidas a las funciones del puesto.
- Propuesta motivada de valoración.

En caso de contar con apoyo técnico especializado, las propuestas técnicas de valoración que pudieran emitirse tendrán carácter auxiliar y no vinculante, correspondiendo exclusivamente al Tribunal Calificador la valoración y calificación final de la entrevista.

7. Garantías del proceso

El sistema de evaluación descrito garantiza:

- Aplicación homogénea de criterios a todas las personas candidatas.

- Objetividad mediante indicadores observables de valoración.
- Trazabilidad documental de las entrevistas realizadas.
- Motivación técnica de las puntuaciones otorgadas.
- Adecuación de la evaluación a las funciones efectivas del puesto convocado.

La metodología aplicada permitirá asegurar la coherencia, proporcionalidad, comparabilidad y suficiencia motivadora de las valoraciones efectuadas durante el desarrollo de la entrevista personal, garantizando el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y objetividad que rigen el proceso selectivo.

Las valoraciones efectuadas durante la entrevista deberán fundamentarse en las respuestas ofrecidas, la experiencia acreditada y la adecuación funcional observada durante su desarrollo, evitando apreciaciones genéricas o desvinculadas de las funciones propias del puesto convocado.