



Sección II. Autoridades y personal

Subsección segunda. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

SERVICIO DE SALUD DE LAS ILLES BALEARS

11626

Resolución de la Directora Gerente del Hospital Comarcal de Inca, por la que se resuelve la convocatoria, por el sistema de libre designación, del puesto de jefe de servicio de Recursos Humanos del Hospital Comarcal de Inca

Antecedentes

1. Mediante Resolución de 21 de marzo del 2017, de la Directora Gerente del Hospital Comarcal de Inca, se convoca, por el sistema de libre designación, el puesto de jefe de servicio de Recursos Humanos del Hospital Comarcal de Inca (BOIB núm. 37/2017, de 28 de marzo).
2. De acuerdo con esta convocatoria, se recibieron en tiempo y forma, cinco candidaturas.
3. Los días 13 y 14 de septiembre se citaron a los candidatos para que, de acuerdo con aquello que dispone el punto 5 de las bases de la convocatoria, defendieran el proyecto técnico ante el órgano competente.

Se presentaron los siguientes candidatos (por orden alfabético):

Candidato	DNI
1	43047592X
2	43133822J
3	43059299X

No comparecieron los candidatos 43077371G y 43004236D.

Fundamentos de derecho

1. El Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de mayo de 2011, que confirma el Acuerdo de Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de marzo de 2011, que regula el sistema de provisión de cargos no directivos del personal estatutario de gestión y servicios del Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB núm. 75 de 21/05/2011).
2. La Resolución de 23 de mayo de 2011, del Director General del Servicio de Salud de las Islas Baleares, por la que se dictan las instrucciones para la implantación del Acuerdo de Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de marzo de 2011 (BOIB núm. 87 de 06/11/2011).
3. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de enero de 2013, por el que se ratifica el Acuerdo de Mesa Sectorial de Sanidad de 5 de diciembre de 2012, por el que se modifica el Acuerdo de Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de marzo de 2011 (BOIB núm. 11 de 22/01/2013).
4. De acuerdo con el punto 7 de las Bases de la convocatoria aprobada por Resolución de 21 de marzo del 2017, de la Directora Gerente del Hospital Comarcal de Inca, se recibieron cinco solicitudes para participar en la convocatoria:

NOMBRE	DNI
Candidata 1	43047592X
Candidata 2	43133822J
Candidata 3	43059299X
Candidata 4	43077371G
Candidato 5	43004236D

Todos los solicitantes cumplen los requisitos establecidos en el punto 4 de las Bases de la convocatoria.

5. Con la finalidad de realizar un análisis objetivo, de acuerdo con el punto 5 de las Bases, se citaron a los candidatos para defender el proyecto técnico presentado ante el órgano competente.

A la cita se presentaron, tal como se ha dicho en los antecedentes, tres candidatas, que son las que se han evaluado. Las dos candidaturas restantes se dan por desistidas al no cumplir un trámite necesario establecido en las bases.

De los proyectos presentados se han valorado los siguientes aspectos: plan de trabajo propuesto, objetivos a lograr, competencias necesarias para gestionar el servicio, identificación de los grupos de interés y principales aportaciones personales al Servicio.

En cuanto al **plan de trabajo**:

La candidata 1 (43047592X) presenta una propuesta llena de objetivos pero sin concretar los instrumentos para llevarlos a cabo. Por lo tanto, no presenta un plan de trabajo completo.

La candidata 2 (43133822J), por el contrario, propone un plan de trabajo partiendo de un análisis de la unidad, con sus fortalezas y sus debilidades, plantea un plan estratégico, marcando la misión, visión y valores y establece las líneas estratégicas a seguir, aportando propuestas factibles, interesantes y concretas.

La candidata 3 (43059299X), no presenta un plan de trabajo propiamente dicho, sino que únicamente enumera unas funciones genéricas a desarrollar para materializar los objetivos a lograr (que se analizan a continuación).

Respecto a los **objetivos a lograr**:

La candidata 1 enumera las funciones del Servicio de RRHH (gestión de personal, planificación y desarrollo) pero no establece unos objetivos claros y concisos. Sí que hace referencia y enumera varios objetivos, cómo hemos dicho antes, en el anterior apartado relativo al plan de trabajo, entre ellos, los más interesantes son, la protocolización de los procedimientos, el desarrollo y optimización del capital humano o la promoción, incentivación y difusión de la normativa relativa a RRHH.

La candidata 2, establece unos objetivos a lograr basados en la coordinación e incentivación del equipo del Servicio de RRHH. Estos objetivos giran en torno al trabajo en equipo y el fomento, estimulación y coordinación de las tareas, introduciendo como método de trabajo la calidad y la mejora continua.

La candidata 3 marca un objetivo principal (el desarrollo de políticas de recursos humanos definidas por la dirección, dentro del marco normativo establecido) y una serie de objetivos secundarios, como son, la gestión eficaz de los RRHH, la planificación y control de plantillas, velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes o conseguir una buena comunicación.

En cuanto a las **competencias profesionales necesarias para gestionar el Servicio**:

La candidata 1 destaca los conocimientos técnicos, la experiencia, la motivación, el liderazgo, la capacidad de adaptación y gestión de conflictos y la inteligencia emocional, entre otros.

La candidata 2, desarrolla sus competencias para gestionar el Servicio, destacando, entre otros, la planificación y organización, el trabajo en equipo, la atención al profesional y la gestión de conflictos.

La candidata 3, enumera sus competencias empezando por sus aptitudes para tomar decisiones y dirigir, así como por el liderazgo, su capacidad de análisis o sus habilidades digitales y conocimientos jurídicos.

Respecto a la identificación de los **grupos de interés**,

La candidata 1 identifica como grupos de interés al personal del Hospital, personal de los Servicios Centrales del Servicio de Salud, RRHH de otras Gerencias, organizaciones sindicales e instituciones relevantes como el INSS o la ATIB.

La candidata 2 distingue entre los grupos de interés internos del Hospital (equipo directivo, responsables de cada servicio, área o unidad y la parte sindical) y los grupos de interés externo al Hospital (Servicios Centrales del Servicio de Salud, otras Gerencias e instituciones u organismos como el SOIB, Mutuas, TGSS o INSS).

La candidata 3, identifica dentro del Hospital, a la Directora Gerente, el Director de Gestión, la Asesoría Jurídica y en los Servicios Centrales, a los altos cargos del Servicio de Salud y a los jefes de servicio de la Dirección de RRHH; también identifica a los responsables de la Dirección General de Función Pública y al personal de RRHH de otras Gerencias.

Finalmente, respecto a las **principales aportaciones personales al Servicio**,

Podemos resumir que las tres candidatas hacen referencia a la potenciación del trabajo en equipo y al fomento de la motivación del personal del Servicio, así como a promover el conocimiento y el cumplimiento de la normativa en materia de RRHH.



6. Así, una vez analizados los proyectos técnicos y realizada su defensa por las diferentes candidatas, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

Respecto al plan de trabajo propuesto, únicamente la candidata 2 presenta un Plan sólido y concreto con 11 propuestas factibles e interesantes para el Servicio de RRHH del Hospital. La candidata 1 no presenta un plan, sino una enumeración de objetivos sin establecer o concretar un plan para hacerlos efectivos y la candidata 3, tampoco presenta un plan de trabajo, sino que únicamente enumera unas funciones genéricas a desarrollar para materializar los objetivos a lograr.

En cuanto a los objetivos a lograr, tanto la candidata 1 (aunque los presente como plan de trabajo) como la candidata 2, presentan unos objetivos interesantes y de acuerdo con las líneas estratégicas de la dirección del Hospital. No obstante, cómo hemos remarcado, la primera no presenta un plan de trabajo para poder llegar a lograr los objetivos planteados. La candidata 3, presenta unos objetivos poco desarrollados y tampoco concreta un plan de trabajo para llegar a lograrlos.

En cuanto a las competencias profesionales necesarias para gestionar el Servicio, las candidatas 1 y 3 enumeran toda una serie de competencias, pero no las desarrollan, mientras que la candidata 2 las enumera y las desarrolla, da más detalle y concreta actuaciones en relación a estas.

Respecto a los grupos de interés, tanto la candidata 1 como la 2 identifican los colectivos clave para el Servicio de RRHH, por el contrario, la candidata 3 no hace referencia a un grupo de interés fundamental cómo son los propios trabajadores del Hospital, principal “cliente” del Servicio.

Finalmente, respecto a las principales aportaciones personales al Servicio, cómo hemos dicho antes, las tres candidatas hacen referencia a valores fundamentales cómo son, el trabajo en equipo y la promoción del conocimiento y el cumplimiento de la normativa en materia de recursos humanos.

7. Respecto a la historia profesional de las candidatas, tanto de los *currículums* presentados cómo de los méritos aportados, las tres acreditan amplia experiencia en el terreno de los recursos humanos del sector público sanitario.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Adjudicar a la señora MARIA DE PILAR GUASP BERGAS, con DNI 43133822J, el puesto de trabajo de jefe de servicio de Recursos Humanos del Hospital Comarcal de Inca, siendo la persona más idónea para ocupar este lugar de entre las candidaturas presentadas, por haber presentado el proyecto más sólido de acuerdo con las líneas estratégicas del Hospital.

2. Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares y en el tablón de anuncios de los Servicios Centrales del Servicio de Salud y del Hospital al cual corresponde el lugar de trabajo, en conformidad con el artículo 23 del Real decreto ley 1/1999.

Interposición de recursos.

Contra esta Resolución –que agota la vía administrativa- se puede interponer un recurso de reposición ante el órgano que la dicta, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, en relación con el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo ante la jurisdicción contenciosa administrativa, en el plazo de dos meses contadores desde el día siguiente de la publicación de la resolución, de acuerdo con los artículos 8.6 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa, sin perjuicio de cualquiera otro recurso que se considere oportuno interponer.

Inca, 11 de octubre de 2017

La Directora Gerente

Soledad Gallardo Bonet

(Por delegación BOIB 10/2016)

