

**LISTADO DEFINITIVO DE PUNTUACIONES DE LA FASE IV DE EVALUACIÓN  
INDIVIDUALIZADA Y PROVISIONAL DE PUNTUACIONES TOTALES**

**Proceso de selección de un/a Director/a de Recursos Humanos de la Institución  
Ferial de Canarias (INFECAR). DRRHH/P4-OPE2026.**

**Fecha publicación: Martes 14/07/2026**

Trascurrido el plazo para presentar alegaciones al listado provisional de puntuaciones de la fase de evaluación individualizada publicado el pasado 06/07/2026, y una vez analizadas las mismas, (ver anexo III) se procede a publicar el listado con la valoración definitiva de la puntuación obtenida en la fase de evaluación individualizada, surtiendo efectos de resolución de las alegaciones recibidas de conformidad con la Base Octava de la Convocatoria.

Tal y como indican las bases de la convocatoria, una vez finalizadas todas las fases del proceso selectivo, se publica el listado provisional de puntuaciones totales (por orden descendente de puntuación) resultante de sumar las puntuaciones de las fases que componen el mismo. El orden de las personas aspirantes estará determinado por la puntuación total obtenida en el proceso.

Las personas candidatas dispondrán de un plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del siguiente al de la presente publicación, para presentar, en su caso, las alegaciones que estimen oportunas, que se dirigirán al Comité de Selección, debiendo ser presentada **EXCLUSIVAMENTE** en formato digital en la sede electrónica de INFECAR: <http://infecar.sedelectronica.es>, por medio del trámite denominado "Instancia General" de dicha sede.

Cumplido el trámite de alegación y resueltas las mismas, se publicará el listado definitivo de puntuaciones totales del proceso de selección. Dicho listado contendrá las personas que han superado el proceso de selección y estará ordenado según la puntuación alcanzada, por orden de mayor a menor, resultando seleccionada la persona con mayor puntuación en todas las fases del proceso selectivo.

La publicación contendrá las iniciales correspondientes a los nombres y apellidos de las personas participantes en el proceso, con cuatro cifras aleatorias de su DNI, NIE o Pasaporte, en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.

**ANEXO I.** Listado definitivo de puntuaciones de fase de evaluación individualizada.

**ANEXO II.** Listado provisional de puntuaciones totales.

**ANEXO III.** Alegaciones.

**ANEXO I.**

**LISTADO DEFINITIVO DE PUNTUACIONES FASE IV DE EVALUACIÓN  
INDIVIDUALIZADA. (Por orden descendente de puntuación)**

**Director/a de RR.HH.**

| <b>No</b> | <b>DNI</b> | <b>NOMBRE Y<br/>APELLIDOS</b> | <b>PUNT.<br/>PROYECTO<br/>(MAX. 15<br/>PTOS)</b> | <b>PUNT.<br/>ENTREVISTA<br/>(MAX. 15<br/>PTOS)</b> | <b>PUNT. TOTAL<br/>MAX. 30<br/>PTOS</b> |
|-----------|------------|-------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1         | ***8835**  | YMOT                          | 15,00                                            | 15,00                                              | 30,00                                   |
| 2         | ***6459**  | MPAR                          | 14,00                                            | 15,00                                              | 29,00                                   |
| 3         | ***4968**  | MDCDS                         | 14,00                                            | 15,00                                              | 29,00                                   |
| 4         | ***7336**  | MERF                          | 15,00                                            | 8,00                                               | 23,00                                   |
| 5         | ***2580**  | OGV                           | 12,00                                            | 10,00                                              | 22,00                                   |
| 6         | ***0667**  | NLGZ                          | 11,00                                            | 10,00                                              | 21,00                                   |
| 7         | ***3143**  | COB                           | 10,00                                            | 11,00                                              | 21,00                                   |
| 8         | ***6142**  | MJQA                          | 12,00                                            | 8,00                                               | 20,00                                   |
| 9         | ***5720**  | IMS                           | 10,00                                            | 8,00                                               | 18,00                                   |
| 10        | ***0151**  | MJGS                          | 8,00                                             | 8,00                                               | 16,00                                   |

## **ANEXO II.**

### **LISTADO PROVISIONAL DE PUNTUACIONES TOTALES.** **(Por orden descendente de puntuación total)**

**Director/a de RR.HH.**

| <b>No</b> | <b>DNI</b> | <b>NOMBRE Y APELLIDOS</b> | <b>FASE PRUEBA<br/>MAX. 30<br/>PTOS</b> | <b>FASE MÉRITOS<br/>MAX. 40<br/>PTOS</b> | <b>FASE ENTREVISTA<br/>MAX. 30<br/>PTOS</b> | <b>PUNT. TOTAL<br/>MAX. 100<br/>PTOS</b> |
|-----------|------------|---------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1         | ***7336**  | MERF                      | 18,60                                   | 25,00                                    | 23,00                                       | 66,60                                    |
| 2         | ***8835**  | YMOT                      | 19,50                                   | 8,33                                     | 30,00                                       | 57,83                                    |
| 3         | ***5720**  | IMS                       | 24,90                                   | 14,00                                    | 18,00                                       | 56,90                                    |
| 4         | ***6459**  | MPAR                      | 25,50                                   | 1,50                                     | 29,00                                       | 56,00                                    |
| 5         | ***4968**  | MDCDS                     | 20,40                                   | 5,00                                     | 29,00                                       | 54,40                                    |
| 6         | ***0667**  | NLGZ                      | 25,50                                   | 7,22                                     | 21,00                                       | 53,72                                    |
| 7         | ***2580**  | OGV                       | 24,30                                   | 6,17                                     | 22,00                                       | 52,47                                    |
| 8         | ***6142**  | MJQA                      | 20,40                                   | 8,00                                     | 20,00                                       | 48,40                                    |
| 9         | ***3143**  | COB                       | 20,70                                   | 5,50                                     | 21,00                                       | 47,20                                    |
| 10        | ***0151**  | MJGS                      | 23,10                                   | 4,00                                     | 16,00                                       | 43,10                                    |

### ANEXO III. ALEGACIONES

La valoración efectuada en la Fase IV corresponde al ámbito de la discrecionalidad técnica del Órgano de Selección, atendiendo en todo momento a los criterios de conocimientos, experiencia y adecuación al perfil que figuran en la base octava de la presente convocatoria. A continuación, se adjunta el instrumento de valoración (rúbrica) empleado por el comité con la ponderación desglosada por bloques:

| ENTREVISTA PERSONAL                | ESCALA DE MEDIDAS | PTOS. |
|------------------------------------|-------------------|-------|
| 1.Organización                     | EXCELENTE         | 4,00  |
|                                    | ALTO              | 3,00  |
|                                    | NORMAL            | 2,00  |
|                                    | BAJO              | 1,00  |
|                                    | NULO              | 0,00  |
| 2. Dirección de equipos de trabajo | EXCELENTE         | 4,00  |
|                                    | ALTO              | 3,00  |
|                                    | NORMAL            | 2,00  |
|                                    | BAJO              | 1,00  |
|                                    | NULO              | 0,00  |
| 3. Liderazgo                       | EXCELENTE         | 4,00  |
|                                    | ALTO              | 3,00  |
|                                    | NORMAL            | 2,00  |
|                                    | POCO ADECUADO     | 1,00  |
|                                    | NULO              | 0,00  |
| 4. Comunicación                    | EXCELENTE         | 3,00  |
|                                    | ALTO              | 2,00  |
|                                    | NORMAL            | 1,00  |
|                                    | POCO ADECUADO     | 0,50  |
|                                    | NULO              | 0,00  |
| Entrevista competencias personales |                   | 15,00 |

| MEMORIA PROYECTO                                                                                                                                                                                                                                                              | ASPECTOS A VALORAR                                                                                                                             | ESCALA DE MEDIDA                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Propuesta de desarrollo organizacional:</b> Valorar la capacidad de la persona candidata para analizar la organización, identificar necesidades de mejora y proponer un modelo de funcionamiento de RR.HH. coherente, realista y adaptado a INFECAR.<br><b>4 ptos max.</b> | Diagnóstico organizacional: Identifica necesidades, retos o áreas de mejora de la organización.                                                | EXCELENTE 4<br>BIEN 2<br>REGULAR 1<br>MAL 0 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Coherencia del modelo propuesto: Presenta una propuesta ordenada, estructurada y alineada con la realidad de INFECAR.                          |                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Organización interna del área de RR.HH.: Define funciones, procesos, responsabilidades o mecanismos de coordinación.                           |                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Mejora de procedimientos: Propone medidas para optimizar procesos internos de gestión de personas.                                             |                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Viabilidad de implantación: Plantea actuaciones realistas, aplicables y compatibles con el sector público.                                     |                                             |
| <b>Líneas estratégicas de RR.HH.:</b> Valorar la capacidad para definir prioridades estratégicas de RR.HH., alinearlas con los objetivos institucionales y convertirlas en líneas de actuación concretas.<br><b>4 ptos max.</b>                                               | Definición de líneas estratégicas: Presenta líneas claras, ordenadas y comprensibles.                                                          | EXCELENTE 4<br>BIEN 2<br>REGULAR 1<br>MAL 0 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Alineación con la estrategia de INFECAR: Conecta las prioridades de RR.HH. con los objetivos y necesidades de la entidad.                      |                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Enfoque estratégico: Supera la mera gestión administrativa y plantea una visión de RR.HH. como área de valor.                                  |                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Priorización de actuaciones: Ordena las líneas según impacto, urgencia o viabilidad.                                                           |                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Adaptación al sector público: Tiene en cuenta el marco normativo, la transparencia, la igualdad, la objetividad y los procedimientos públicos. |                                             |
| <b>Política de gestión del talento</b><br><b>4 ptos. Max</b>                                                                                                                                                                                                                  | Atracción y selección: Propone medidas para captar talento respetando igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.                 | EXCELENTE 4<br>BIEN 2<br>REGULAR 1<br>MAL 0 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Acogida e integración: Incluye actuaciones de onboarding, adaptación al puesto o acompañamiento inicial.                                       |                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Formación y desarrollo: Plantea acciones formativas vinculadas a necesidades reales y objetivos organizativos.                                 |                                             |

|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                       |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|                                                           | <p>Evaluación del desempeño: Contempla sistemas de seguimiento, evaluación o mejora del rendimiento.</p> <p>Carrera y desarrollo profesional: Considera itinerarios, movilidad, promoción o aprovechamiento del talento interno dentro del marco aplicable.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                       |
| <p><b>Estilo del liderazgo</b><br/><b>3 ptos max.</b></p> | <p>Definición del estilo de liderazgo: Explica con claridad qué modelo de liderazgo propone.</p> <p>Coherencia con el contexto público: Adapta el liderazgo a un entorno regulado, institucional y orientado al servicio público.</p> <p>Gestión de equipos: Plantea cómo dirigir, coordinar y acompañar a las personas.<br/>Gestión del cambio: Explica cómo impulsaría cambios organizativos y gestionaría resistencias.</p> <p>Participación y comunicación: Favorece escucha, diálogo, transparencia y comunicación interna.<br/>Ejemplaridad y confianza: Vincula el liderazgo con credibilidad, rigor, responsabilidad y compromiso institucional.</p> | <p>EXCELENTE 3<br/>BIEN 2<br/>REGULAR 1<br/>MAL 0</p> |
| <p><b>TOTAL: 15 puntos</b></p>                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                       |

| Nº ALEGACIÓN   | ALEGACIÓN                                                                    | RESPUESTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2026-E-RE-1577 | Valoración Individualizada                                                   | Se remitirá directamente al/a solicitante                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                | Copia Actas Fase IV                                                          | El extracto del acta de la sesión en la parte referida exclusivamente a la valoración de la interesada se enviará directamente al solicitante. No se estima la entrega del acta en su integridad, al contener datos y valoraciones referidos a otras personas aspirantes, protegidos por la Base Decimoprimera de la convocatoria (confidencialidad de los datos personales y profesionales de las personas participantes) y por el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD). |
|                | Cuadro anonimizado de puntuaciones todas las personas aspirantes.            | Se desestima la solicitud, ya que al tratarse de un grupo reducido de diez (10) personas aspirantes en esta fase, cualquier desglose por criterio, aun anonimizado, comportaría un riesgo real de identificación indirecta de personas concretas, lo que resulta incompatible con la garantía de confidencialidad “absoluta” establecida en la Base Decimoprimera de la convocatoria y con el principio de minimización de datos del artículo 5.1.c) RGPD.                                              |
|                | Desglose de puntuaciones por miembro del Comité                              | Se informa al/la interesado/a de que, conforme a la Base Decimocuarta de la convocatoria, el Órgano de Selección actúa de forma colegiada, adoptando sus acuerdos por mayoría simple de los asistentes                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                | Sobre la solicitud de revisión y, en su caso, rectificación de la puntuación | Examinada la documentación obrante en el expediente a la luz de las alegaciones formuladas, el Órgano de Selección no aprecia error material ni desviación respecto de los criterios de valoración establecidos en la Base Octava, por lo que confirma la puntuación otorgada.                                                                                                                                                                                                                          |
| 2026-E-RE-1579 | Valoración Individualizada                                                   | Se remitirá directamente al/a solicitante                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |