

RESOLUCIÓ DE CREACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Vista la proposta de creació de llocs de treball, resulten els següents

FETS

Primer. La Sotssecretaria de la **Conselleria d'Hisenda, Economia, i Administració Pública**, proposa en escrits de data 5-2-2024, 10-4-2024, 2-5-2024 i 14-5-2024, la creació de 8 llocs de treball, adscrits a la Direcció General de Funció Pública, programa econòmic 121D00. Es fa constar que només dos dels llocs a crear són objecte d'esta resolució, ja que ja s'han creat 4 llocs i quedarà pendent la creació d'altres 2 llocs.

Segon. La proposta acompanya les memòries preceptives d'acord amb l'article 19 del Decret 56/2013, de 3 de maig, del Consell, pel qual s'establixen els criteris generals per a la classificació dels llocs de treball, i el procediment d'elaboració i aprovació dels relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat.

En la memòria justificativa es fa constar la necessitat de la creació dels llocs en els termes següents:

(memoria de data 5-2-2024)

Asunto: Creación puestos puesta en marcha de la Comisión Permanente de Selección

En el presente escrito se plantea la oportunidad y conveniencia de proceder a la creación de los puestos de la Comisión Permanente de Selección y de apoyo a la misma. Además, se detallan las funciones de los mismos y se incorpora una memoria económica relativa al coste que supondría su creación.

JUSTIFICACIÓN

El ingente volumen de tareas que se está gestionando en materia de procesos selectivos y las tareas que se prevé asumir los próximos ejercicios, fruto del relevo generacional que se va a gestionar, hacen aconsejable arbitrar medidas de para poder afrontar con éxito este reto desde principios de agilidad y eficacia.

Son múltiples los tribunales de selección que se han constituido y los que se tienen que constituir, para gestionar las más de 300 convocatorias que tenemos actualmente en marcha, incluyendo



tanto procesos de estabilización como procesos selectivos ordinarios derivados de las ofertas de empleo público anuales.

Se ha podido constatar que las funciones de selección requieren un importante grado de especialización, que no todos los funcionarios de carrera poseen, pese a que se trata de ofrecerles formación al respecto; déficit que tiene una desaconsejable incidencia en el devenir de los procesos de selección.

Por otro lado, existen verdaderos problemas para asignar las tareas de ser miembros de un tribunal de selección, pues el personal funcionario de carrera aduce en prácticamente la totalidad de los casos imposibilidad de asumir esa responsabilidad por razones relacionadas con la carga de trabajo de las funciones propias de su puesto.

Todo ello justifica la necesidad y conveniencia de crear una serie de puestos que nos permitan la puesta en marcha de la Comisión Permanente de Selección, que nos permitiría avanzar hacia una profesionalización de estas tareas.

La Comisión Permanente de Selección se configurará como un órgano colegiado técnico, especializado y permanente para la ejecución de los procesos selectivos de ingreso en los siguientes cuerpos de la Administración de la Generalitat: cuerpo superior de administración (A1-01), cuerpo de gestión (A2-01), cuerpo administrativo (C1-01), cuerpo auxiliar (C2-01), cuerpo de servicios auxiliares (C2-03) así como las correspondientes escalas de estos.

Igualmente, se le podrá encomendar la selección del personal de otros cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales, de la Administración de la Generalitat en lo relativo a las materias comunes de los temarios previstos en las correspondientes convocatorias.

En todo caso, una persona miembro de la Comisión Permanente de Selección asumirá la secretaría en cada uno de los órganos técnicos de selección que se constituyan en el ámbito de la Administración de la Generalitat, con el fin de garantizar el mantenimiento de unos criterios homogéneos en todos ellos.

En principio se considera necesaria la creación de 8 puestos de miembros de la Comisión Permanente de Selección, A1-01 28 E050.

En consecuencia, esta Dirección General solicita la creación con carácter urgente de los puestos de trabajo que se relacionan a continuación:

...

(memoria de data 5-4-2024)

..." la Disposición Transitoria única, en su punto 3 de la Orden 1/2024, de 26 de marzo, de la Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública, por la que se desarrolla el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública, establece que los puestos de trabajo de la Comisión Permanente de Selección tendrán rango de jefatura de servicio. En consecuencia, esta Dirección General reitera la solicitud de creación con carácter urgente de los ocho puestos de trabajo con la clasificación que se relaciona a continuación:..."



Tercer. En escrits de data 2-5-2024 i 14-5-2024 la Conselleria proposa que 2 dels llocs a crear siguen creats com a llocs de Sector Especial, cos/escala A1 07-02. Psicologia, d'acord amb la següent memoria justificativa:

“MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA NECESIDAD DE ENCUADRAR DOS DE LOS OCHO PUESTOS DE TRABAJO “MIEMBRO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN” EN EL CUERPO A1 07-02. Psicología.

Nuestro marco constitucional establece que el acceso a la función pública se regirá por los principios de igualdad, mérito y capacidad, de esta forma, tanto la normativa básica, como la autonómica de Función Pública han recogido estos principios. Así el artículo 75 del Estatuto básico del empleado público y el artículo 28 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana establecen que los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo, lo que implica,

que en los procesos selectivos será necesario establecer sistemas que permitan evaluar las competencias y capacidades de los empleados, mas allá de los conocimientos.

El principio de capacidad se concibe para seleccionar a las personas más idóneas desde la perspectiva de las tareas a desarrollar y se mide en la fase de selección de una oposición.

Este principio de capacidad en la selección de los empleados públicos se refuerza mediante la evaluación de competencias generales, ya que esta última permite identificar y evaluar habilidades y aptitudes clave para la realización de las funciones asignadas a los puestos que se ofertan en las distintas convocatorias de empleo público.

La evaluación de competencias generales en el acceso a la función pública es un proceso fundamental para garantizar la idoneidad de los candidatos para desempeñar roles dentro de la administración pública. Estas competencias abarcan habilidades como el liderazgo, la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo.

Diversas han sido las convocatorias, para el acceso a la función pública de la Generalitat que ya han incluido en sus bases pruebas de competencias generales que se consideran convenientes para el ejercicio de la función pública y que han consistido en la evaluación del pensamiento crítico, el trabajo en equipo, el aprendizaje como capacidad, la gestión de la información...

Para garantizar el correcto funcionamiento de estas pruebas, es necesario que sean configuradas y evaluadas por personal especialista en este ámbito y es por ello, es por lo que se requiere que dos puestos de los ocho propuestos con la denominación “Miembro de la Comisión Permanente de Selección”, sean encuadrados en el cuerpo A1 07-02. Psicología.

Diversas con las razones que motivan esta propuesta y que se detallan a continuación:

- *Los psicólogos están capacitados para diseñar y administrar evaluaciones psicométricas y conductuales que pueden proporcionar una comprensión más profunda de las habilidades y aptitudes de*



los candidatos. Su experiencia en el desarrollo de pruebas objetivas y fiables es crucial para garantizar la validez y la fiabilidad de los procesos de evaluación.

- *Los psicólogos están entrenados para observar y analizar el comportamiento humano de manera sistemática y objetiva. Esto les permite identificar patrones de conducta relevantes para las competencias generales requeridas en la función pública, como la capacidad de trabajo en equipo, la empatía y la capacidad de liderazgo.*

- *La inclusión de psicólogos en el proceso de evaluación puede facilitar la realización y la aplicación de técnicas de evaluación conductual. Estas herramientas permiten una evaluación más precisa de las competencias de los candidatos y ayudan a predecir su desempeño futuro en roles específicos dentro*

de la administración pública.

- *Asimismo, los psicólogos están capacitados para minimizar los sesgos en la evaluación y la toma de decisiones. Su enfoque basado en la evidencia y en la igualdad de oportunidades contribuye a garantizar que todos los candidatos sean evaluados de manera justa y objetiva.*

En este contexto, se considera necesario la clasificación que dos de los puestos de la Comisión Permanente de Selección se clasifiquen en el cuerpo A1 07-02. Psicología, ya que la inclusión de este perfil en el proceso de evaluación de competencias generales para el acceso a la función pública ofrece numerosos beneficios su participación en los procesos de selección contribuirá a una evaluación de los futuros empleados públicos más precisa y justa. Su experiencia en evaluación psicológica y su compromiso con la equidad y la objetividad hacen de ellos colaboradores valiosos en el proceso de selección

y desarrollo de talento en la administración pública.”

Quart. La Direcció General de Pressupostos ha emés **informe favorable en data 11-6-2024**, d'acord amb el que preveu l'article 41 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, i article 20 del Decret 56/2013, de 3 de maig.

FONAMENTS DE DRET

Primer. La classificació del lloc compta amb els elements i s'ajusta als criteris establits en la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, i Decret 56/2013.

Segon. La creació del lloc de treball s'han tramitat seguint el procediment previst en els articles 19 i següents del Decret 56/2013.



Tercer. D'acord amb el que disposen els articles 8 i 41 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, la creació, modificació o supressió dels llocs de treball serà efectuada pel conseller o consellera competent en matèria de funció pública, i s'incorporarà a les corresponents relacions de llocs de treball o altres instruments d'ordenació.

De conformitat amb tot el que s'ha exposat, i fent ús de la competència atribuïda per l'article 4 del Decret 133/2023, de 10 d'agost, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Hisenda, Economia i Administració Pública, i l'article 16 de la Resolució de 12 de febrer de 2024 de la Conselleria d'Hisenda, Economia i Administració Pública, per la qual es deleguen determinades competències en òrgans d'esta conselleria,

RESOLC

Crear els llocs de treball que tot seguit s'indiquen, i que s'incorporen a la relació de llocs de treball, amb efectivitat de data de la present resolució:

Denominació	MEMBRE DE LA COMISSIÓ PERMANENT DE SELECCIÓ
Número de lloc	42787 - 42788
Centre de destinació	DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA
Localitat lloc	VALÈNCIA
Naturalesa	FUNCIONARIAL
Sector	ESPECIAL
Grup/Subgrup	A1
Cossos/Escala/APF	A1-07-02. - Psicologia
Complement de destí	28
Complement específic	E050
Programa Pressupostari	121D00
Forma de provisió	LLIURE DESIGNACIÓ (LD)
Funcions	-Les funcions previstes amb caràcter general en la Llei per al grup, subgrup, o agrupació funcionarial professional en la qual es



classifica el lloc, que s'exerciran en relació amb el cos/escala/APF i en el seu cas APT, a la qual s'adscriba el lloc, el seu nivell de responsabilitat, l'òrgan d'adscripció, i l'àmbit funcional i material de la unitat administrativa en la qual s'integre.

- Programar, dirigir, supervisar i retre compte dels resultats, respecte de les funcions que tinga encomanades segons la norma organitzativa de l'òrgan d'adscripció.

- Dirigir i coordinar les unitats inferiors.

Contra aquesta Resolució, que posa fi a la via administrativa, es podrà interposar potestativament recurs de reposició davant del mateix òrgan que ha dictat l'acte, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la notificació, d'acord amb el disposen els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, o bé recurs contenciós-administratiu en el termini de dos mesos davant el Jutjat del contenciós competent, d'acord amb el que disposen els articles 8, 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció Contenciosa-administrativa, sense perjudici de qualsevol altre que estime procedent.

Intervingut i Conforme

La consellera d'Hisenda, Economia i Administració Pública

P.D. Resolució 12/02/2024 (DOGV 9792 de 20.02.2024)

El director general de la Funció Pública