



Proceso selección Director/a General Red Innpulso

MEMORIA FINAL DEL PROCESO

20/04/2026



1. INTRODUCCIÓN

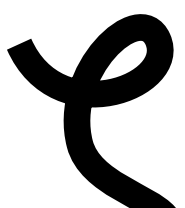
La presente memoria tiene por objeto recoger de forma ordenada y trazable el desarrollo del proceso de selección para la provisión del puesto de **Director/a General de la Red Innpulso, detallando las distintas fases realizadas, los criterios aplicados en cada etapa y las principales actuaciones** llevadas a cabo a lo largo del procedimiento. Su finalidad es ofrecer una visión global y estructurada del proceso, dejando constancia tanto de su secuencia como de la lógica técnica que ha sustentado la evaluación de las candidaturas

Asimismo, esta memoria busca reflejar cómo el proceso se ha desarrollado de manera progresiva, combinando análisis documental, valoración de méritos, evaluación competencial, entrevistas especializadas y contraste final, con el fin de asegurar una valoración rigurosa, objetiva y alineada con las funciones y competencias definidas para el puesto en la convocatoria.

2. OBJETO Y MARCO GENERAL DEL PROCESO

El presente proceso se llevó a cabo para la provisión del puesto de **Director/a General de la Red Innpulso**, en el marco de una convocatoria pública orientada a identificar la candidatura más idónea para asumir la dirección estratégica, operativa e institucional de la Asociación. Tal y como recogen las bases, el proceso se diseñó bajo los principios de **transparencia, objetividad, imparcialidad, mérito y capacidad**, y contempló la posibilidad de apoyo técnico por parte de Cegos como consultora especializada a lo largo de sus distintas fases.

La Red Innpulso agrupa a ciudades distinguidas por su compromiso con la ciencia y la innovación, y el puesto convocado respondía a la necesidad de dotar a la Asociación de una Dirección General con capacidad para liderar su crecimiento, reforzar su impacto nacional e internacional y asegurar una gestión estratégica y profesionalizada. En coherencia con ello, las bases definieron un perfil de alta dirección que combina funciones de **coordinación estratégica, representación institucional, coordinación operativa y gestión económico-administrativa**, junto con un conjunto de **competencias profesionales clave** para el desempeño del puesto: **compromiso con la organización, orientación a resultados, iniciativa y proactividad, capacidad para la búsqueda de soluciones, gestión del cambio y liderazgo, dirección y coordinación de personas, toma de decisiones informadas y ágiles, y visión estratégica a medio y largo plazo.**





Desde esta perspectiva, el proceso de selección se orientó no solo a contrastar la trayectoria y experiencia de las candidaturas, sino también a valorar su grado de ajuste al marco competencial definido en la convocatoria, integrando de forma progresiva evidencias documentales, resultados de evaluación competencial y contraste mediante entrevista y caso práctico.

3. DISEÑO GENERAL DEL PROCESO

De acuerdo con las bases, la evaluación de candidaturas se articuló en varias fases sucesivas, combinando revisión documental, valoración de méritos y pruebas de contraste complementarias. Entre estas pruebas, las bases preveían expresamente la posibilidad de incorporar la **acreditación del nivel de inglés**, la **resolución de un caso práctico vinculado a las funciones del puesto** y otras pruebas orientadas a valorar la adecuación de las personas aspirantes. Asimismo, se establecía una fase posterior de **entrevista por parte de la Comisión** con las candidaturas mejor valoradas.

Sobre esa base, el proceso se desarrolló de forma progresiva mediante una secuencia de cribado y profundización:

- **Fase 1:** Revisión de requisitos y méritos
- **Fase 2:** Evaluación competencial
- **Fase 3:** Entrevistas especializadas y caso práctico
- **Fase Final:** Entrevista de contraste con la Comisión

Este encadenamiento es coherente tanto con las bases como con la estructura recogida en los informes elaborados durante el proceso.

Con el fin de reforzar las garantías de objetividad e imparcialidad, **el proceso se desarrolló bajo un criterio de anonimización de las candidaturas** ante la Comisión de Selección durante las fases iniciales de valoración. A tal efecto, a cada candidatura se le asignó un código identificativo, de modo que la información sometida a revisión y puntuación por la Comisión se presentó sin referencia nominativa directa. Esta lógica se mantuvo hasta la fase de entrevista final, momento en el que, por la propia naturaleza del contraste personal, se compartió la información curricular, carta de motivación e informe de las candidaturas que accedieron a dicha etapa.





4. FASES DEL PROCESO

A continuación, se expone el desarrollo del proceso de selección de forma secuencial, detallando el contenido y alcance de cada una de sus 4 fases, así como las actuaciones realizadas, los criterios aplicados y las decisiones adoptadas en cada etapa. De este modo, la memoria permite reconstruir de manera ordenada el itinerario seguido desde la revisión inicial de candidaturas hasta la fase final de contraste y valoración por parte de la Comisión.

FASE 1: Revisión de requisitos mínimos y baremación de méritos

La primera fase del proceso consistió en la revisión documental de las candidaturas presentadas, con un doble objetivo: por un lado, verificar el cumplimiento de los **requisitos mínimos de admisión** establecidos en la convocatoria y, por otro, **valorar los méritos acreditados** por aquellas candidaturas que superaban dicha revisión.

Revisión de requisitos

En primer término, se llevó a cabo una comprobación formal de la documentación general aportada por cada candidatura, incluyendo:

- Currículum vitae
- Vida laboral
- Titulación universitaria
- Carta de motivación.

Sobre esta base, se verificó el **cumplimiento de los requisitos mínimos** exigidos en las bases, concretamente: estar en posesión de titulación universitaria superior; acreditar al menos cinco años de experiencia profesional en el sector público; acreditar más de cinco años de experiencia en gestión de programas y proyectos vinculados a la innovación, incluyendo su dimensión técnica y económica; acreditar más de cinco años de experiencia en liderazgo de equipos de trabajo; y contar con dominio de castellano y nivel avanzado de inglés, oral y escrito, adecuado para entornos profesionales e internacionales.





Resumen de revisión de requisitos

Bloque de valoración	Contenido	Puntuación máxima
Requisitos mínimos	Verificación de titulación universitaria, experiencia mínima en sector público, experiencia en proyectos de innovación, liderazgo de equipos y dominio de castellano e inglés	Cumplimiento / no cumplimiento

Resultados de revisión de requisitos

Como resultado de la revisión de requisitos, las candidaturas fueron clasificadas en términos de **admisión o exclusión**, dejando constancia, en su caso, de los motivos asociados al incumplimiento de alguno de los requisitos establecidos. Debajo se detalla los resultados de esta revisión.

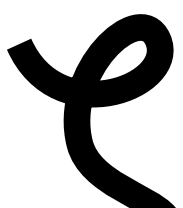
Fase	Candidaturas	No admitidos	Admitidos
Revisión de Requisitos	87	22	65

Baremación de méritos

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos mínimos, se procedió a la baremación de méritos, conforme a los criterios previstos en la convocatoria. Esta valoración se estructuró en dos grandes bloques.

El primero correspondió a la formación, con una valoración específica de la formación universitaria de posgrado y de la formación complementaria relevante para el puesto, especialmente vinculada a políticas públicas, innovación, gestión estratégica, administración pública, liderazgo, desarrollo territorial, metodologías de innovación pública, gestión de proyectos de innovación o captación y gestión de fondos europeos. Este bloque contaba con una puntuación **máxima de 8 puntos**.

El segundo bloque se centró en la trayectoria profesional acreditada y valoró especialmente la experiencia desarrollada en los siguientes ámbitos: experiencia en administraciones públicas; experiencia en administración local; desempeño de funciones directivas o de coordinación estratégica; experiencia en relaciones institucionales y colaboración multinivel, especialmente con redes, organismos internacionales o estructuras de cooperación; y experiencia en comunicación





estratégica, difusión y valorización de resultados, incluyendo informes, presentaciones institucionales, comunicación pública de proyectos y rendición de cuentas. Este bloque contaba con una puntuación **máxima de 20 puntos**.

Bloque de valoración	Contenido	Puntuación máxima
Requisitos mínimos	Verificación de titulación universitaria, experiencia mínima en sector público, experiencia en proyectos de innovación, liderazgo de equipos y dominio de castellano e inglés	Cumplimiento / no cumplimiento
Formación	Posgrado y formación complementaria relevante para el puesto	8 puntos
Experiencia profesional	Experiencia en administraciones públicas, administración local, funciones directivas o de coordinación estratégica, relaciones institucionales y comunicación estratégica	20 punto

Como resultado de esta fase, y una vez revisada la distribución de puntuaciones obtenidas en la baremación de méritos, la comisión acordó fijar el corte de acceso a la siguiente etapa en **20 puntos**, correspondiente al percentil 75. En consecuencia, **18 candidaturas pasaron a la fase de evaluación competencial**.

Fase	Candidatura	Umbral aplicado	Candidaturas que pasan
Baremación de méritos	65	20 puntos	18





FASE 2: Evaluación competencial

Una vez finalizada la fase de baremación de méritos, accedieron a esta segunda etapa las 18 candidaturas que habían superado el umbral establecido por la Comisión. Esta fase consistió en la **realización de una prueba de evaluación competencial** on line, orientada a incorporar una valoración adicional sobre el grado de ajuste de los perfiles al marco competencial definido en la convocatoria.

La evaluación se estructuró tomando como referencia las ocho competencias recogidas en las bases del proceso. Para ello, se estableció un sistema de puntuación que nivelaba cada competencia en una escala de 1 a 4 y equiparaba posteriormente el resultado **total a un máximo de 16 puntos**, con el fin de mantener una ponderación equilibrada dentro del conjunto del proceso.

De las 18 candidaturas convocadas, 15 completaron finalmente la prueba. Los resultados obtenidos se situaron en una horquilla entre 10 y 14,5 puntos. A partir de esta información, se realizó una valoración acumulada junto con la puntuación procedente de la fase de méritos, con el fin de ordenar nuevamente las candidaturas y facilitar la toma de decisión sobre el acceso a la siguiente etapa.

Como resultado de esta fase, y una vez analizados los resultados globales del proceso hasta ese momento, la comisión de selección definió que las 15 candidaturas que realizaron el test pasen a la siguiente etapa de entrevistas especializadas y caso práctico.

Fase	Candidaturas	No admitidos	Admitidos
Evaluación Competencial	18	3	15





FASE 3: Entrevistas especializadas y caso práctico

En esta tercera etapa del proceso se realizaron entrevistas competenciales, casos prácticos y contraste del nivel de inglés a **15 candidaturas**, de acuerdo con lo trasladado a la Comisión tras la fase de evaluación competencial. Para esta fase se estableció un sistema de puntuación con una **valoración máxima de 24 puntos**, y las candidaturas evaluadas obtuvieron resultados comprendidos entre **15 y 22 puntos**.

La entrevista se estructuró tomando como referencia las cuatro dimensiones funcionales del puesto definidas en la convocatoria: coordinación estratégica, representación institucional, coordinación operativa y gestión económico-administrativa. Junto a ello, el caso práctico permitió valorar el conocimiento de la Red Innpulso, su papel y sus principales líneas de actuación, mientras que el contraste de inglés permitió verificar un requisito especialmente relevante para el desempeño del puesto en entornos nacionales e internacionales.

Una vez finalizada esta fase, se integraron las puntuaciones obtenidas en entrevista y caso práctico con los resultados acumulados de las etapas anteriores, con el fin de disponer de una valoración global de cada candidatura. A partir de esta distribución, la comisión de selección decidió que accedieran a la fase final las 8 candidaturas con mejor puntuación acumulada, **lo que situó el corte en las puntuaciones mayores a 53 puntos**, aproximadamente en el percentil 50 de la distribución de esta fase.

Fase	Candidatura	No admitidos	Admitidos
Entrevistas especializadas y caso práctico	15	7	8





FASE FINAL: Entrevista de contraste con la Comisión

Accedieron a esta fase final las 8 candidaturas seleccionadas tras la etapa de entrevistas especializadas, caso práctico y contraste de inglés. **Hasta este momento, la valoración por parte de la Comisión se había realizado sobre candidaturas identificadas mediante código, sin referencia nominativa directa, manteniéndose el criterio de anonimato durante las fases previas del proceso. Fue en esta etapa final, por la propia naturaleza de la entrevista de contraste, cuando se compartió la identificación de las candidaturas y su información curricular.** Una candidatura informó que no continuaba en el proceso, avanzando a esta etapa 7 candidatos/as. Esta fase tuvo como finalidad profundizar en el ajuste final de las candidaturas mejor valoradas mediante entrevista directa con la Comisión.

Para esta etapa, la Comisión decidió centrar la entrevista en tres bloques considerados prioritarios para el desempeño del puesto: **innovación, diversidad de la Red y liderazgo relacional**. Con ello se buscó valorar, de forma más específica, la capacidad de las candidaturas para comprender la innovación en el ámbito local, responder a la diversidad territorial y municipal de la Red Innpulso y desenvolverse con solvencia en un entorno de interlocución, coordinación y construcción de consensos.

A efectos de evaluación, se acordó puntuar cada uno de estos tres bloques en una **escala de 1 a 10**. El resultado de esta etapa permitió establecer una **ordenación final de las 4 candidaturas que superaron la entrevista con la Comisión y 3 que no superaron esta fase**, como base para la propuesta final del proceso.

Fase	Candidatura	No admitidos	Admitidos
Entrevista de contraste con la Comisión	7*	3	4

**Una candidatura ha renunciado al proceso en la fase de entrevistas de contraste con la Comisión de selección*





5. RESUMEN DEL PROCESO

El proceso de selección se desarrolló de forma secuencial y progresiva, combinando fases de revisión documental, valoración de méritos, evaluación competencial, entrevistas especializadas y contraste final con la Comisión. Este diseño permitió ir acotando el número de candidaturas a partir de criterios objetivos y sucesivos de adecuación al puesto, integrando en cada etapa nuevas evidencias de valoración. Durante las fases previas a la entrevista final con la Comisión, las candidaturas fueron tratadas de forma anonimizada mediante códigos identificativos, preservando así la objetividad del proceso hasta el momento del contraste final personal.

En términos globales, el proceso partió de 87 candidaturas presentadas. Tras la revisión de requisitos mínimos, 65 candidaturas resultaron admitidas para la fase de baremación de méritos. Posteriormente, 18 candidaturas accedieron a la evaluación competencial, de las cuales 15 completaron la prueba y pasaron a la fase de entrevistas especializadas y caso práctico. A continuación, la Comisión acordó que las 8 candidaturas con mejor puntuación acumulada accedieran a la fase final de entrevista de contraste. Finalmente, una candidatura no continuó en el proceso, celebrándose la entrevista final con 7 candidaturas, de las cuales 4 superaron esta última fase y conformaron la relación final de candidaturas mejor posicionadas.

Resumen cuantitativo del proceso

Puntuación	Candidaturas evaluadas	Excluidas / no admitidas	Admitidas / pasan a la siguiente fase
Fase 1: Revisión de requisitos mínimos	87	22	65
Fase 1: Baremación de méritos	65	47	18
Fase 2: Evaluación competencial	18	3	15
Fase 3: Entrevistas especializadas y caso práctico	15	7	8
Fase 4: Entrevista de contraste con la Comisión de selección	7*	3	4

*Una candidatura ha renunciado al proceso en la fase de entrevistas de contraste con la Comisión de selección





6. ANEXO

Con el fin de reforzar la trazabilidad y claridad del proceso de valoración de méritos, se incorporan a continuación las tablas de baremación utilizadas como referencia técnica en esta fase.

Tabla 1. Baremación de experiencia profesional

La siguiente tabla recoge la escala aplicada para valorar la experiencia profesional acreditada, tomando como referencia su extensión temporal y su grado de consolidación.

Puntuación	Nivel	Criterio orientativo
0	Sin experiencia	Entre 0 y 1 año de experiencia acreditada
1	Experiencia parcial	Entre 1 y 4 años de experiencia acreditada
2	Experiencia mínima	Entre 5 y 8 años de experiencia acreditada
3	Experiencia amplia	Entre 9 y 13 años de experiencia acreditada
4	Experiencia consolidada	14 o más años de experiencia acreditada

Tabla 2. Baremación de formación universitaria de posgrado

La siguiente tabla presenta el criterio utilizado para valorar la formación universitaria de posgrado, atendiendo al mayor nivel académico adicional acreditado por cada candidatura.

Puntuación	Nivel	Criterio orientativo
0	Sin formación de posgrado	No acredita formación de posgrado
1	Titulación adicional	Acredita una segunda titulación universitaria
2	Máster	Acredita un máster
3	Posgrado ampliado	Acredita un segundo máster, o segunda titulación universitaria y máster
4	Doctorado	Acredita doctorado





Tabla 3. Baremación de formación complementaria relevante

La siguiente tabla resume la escala aplicada para valorar la formación complementaria vinculada al puesto, en función del volumen de horas acreditadas en materias relacionadas con el perfil convocado.

Puntuación	Nivel	Criterio orientativo
0	Sin formación complementaria	No acredita formación complementaria relevante
1	Formación básica	Entre 0 y 200 horas
2	Formación intermedia	Entre 201 y 500 horas
3	Formación avanzada	Entre 501 y 800 horas
4	Formación extensa	Más de 800 horas

