

## POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO ABIERTA, TRANSPARENTE Y BASADA EN MÉRITOS (OTM-R POLICY)

### 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Investigación Sanitaria Fundación Jiménez Díaz (IIS-FJD) está comprometido con la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores promovido por parte de la Comisión Europea en el marco de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores/as (HRS4R).

En línea con este compromiso y a través de la alineación de las distintas políticas de la institución con la Estrategia HRS4R, el 28 de septiembre de 2020 el IIS-FJD obtuvo el sello de excelencia “HR Excellence in Research”, otorgado por parte de la Comisión Europea a aquellas instituciones que trabajan para garantizar procesos de contratación de investigadores abiertos, transparentes y basados en méritos.

El IIS-FJD cuenta también con un Comité de Integridad Científica, constituido en el año 2017, cuya misión principal consiste en apoyar la calidad de la investigación, contribuir a preservar su integridad y garantizar el seguimiento de las buenas prácticas en investigación, así como atender las consultas y arbitrar en los conflictos que puedan surgir en este ámbito. A través de este Comité se promueven actividades de formación y sensibilización al personal de la institución en relación con las necesidades y orientaciones relativas a los aspectos éticos y deontológicos de la investigación biomédica.

Con el objetivo de avanzar en la atracción de talento y garantizar la contratación de las personas idóneas para los distintos puestos que se ofertan es necesario llevar a cabo una estrategia específica en el ámbito de la selección de personal investigador desde el IIS-FJD en base a los criterios OTM-R.

En este documento se establece la política OTM-R del IIS-FJD, indicando de forma cronológica las distintas fases del proceso de selección de la institución desde la fase inicial de preparación y publicación de la oferta hasta la selección final del candidato/a.

### 2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA OTM-R

El IIS-FJD tiene implantadas una serie de iniciativas y herramientas destinadas a la promoción y desarrollo de sus profesionales, independientemente de su edad, situaciones de discapacidad, género, nacionalidad, raza, religión u orientación sexual.

En base a esto, los procesos de selección de personal garantizan los siguientes principios:

- Acceso a empleo a través de los principios de igualdad, mérito y capacidad, promoviendo la máxima participación posible.
- Acceso al empleo de personas con discapacidad en condiciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades.
- Garantizar medidas específicas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Impulso de la transparencia en los procesos de selección.

El IIS-FJD dispone también de medidas encaminadas a la conciliación entre la vida familiar y la profesional y la posibilidad de disponer de un horario flexible de trabajo.

Por otra parte, cabe destacar que el Instituto ofrece a sus empleados el uso de diferentes plataformas y servicios de apoyo a la investigación, así como de espacios para impulsar el desarrollo de sus actividades, a través de un entorno profesional, diverso e inclusivo.

### 3. PROCESO DE SELECCIÓN

Los procesos de selección que se llevan a cabo por parte del IIS-FJD constan de las siguientes fases:

- **Fase 1. Preparación de la oferta de empleo.** A propuesta de la persona promotora de la contratación y en colaboración con el área de gestión de la investigación del IIS-FJD se establecen las características de la oferta de empleo. Para ello se dispone de un formulario a disposición de los investigadores en el cual se deben incluir los siguientes apartados:
  - Descripción del puesto de trabajo que se oferta y las tareas específicas a desarrollar.
  - Tipo de contratación: perfil investigador/perfil técnico, tipo de contrato, fecha de incorporación y beneficios asociados al puesto (salario, recursos, instalaciones).
  - Requisitos mínimos y específicos para valorar.
  - Aspectos relacionados con el desarrollo profesional, en los casos que proceda.
- **Fase 2. Difusión de la oferta de empleo.** Las distintas ofertas de empleo serán publicadas en un formato bilingüe (castellano e inglés) a través del portal de ofertas de empleo de la página web del IIS-FJD (<https://www.fjd.es/iis-fjd/es/formacion-empleo/ofertas-empleo>) y se difundirán también a través del portal Euraxess, con el objetivo de aumentar al máximo la concurrencia a las distintas convocatorias y avanzar en la atracción de talento investigador a la institución. Se evaluarán, si procede, otras formas de difusión de las convocatorias en los casos en que sea necesario.

- **Fase 3. Evaluación y selección de la persona idónea para el puesto.** Una vez acabado el plazo para el envío de solicitudes, la Comisión de Selección se encargará de evaluar las distintas propuestas recibidas llevando a cabo las siguientes tareas:
  1. Selección de los candidatos admitidos, tras evaluar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigibles para el puesto.
  2. Valoración de los candidatos admitidos, en base a los requisitos específicos valorables.
  3. Realización de entrevistas a las personas con la mejor evaluación de méritos, en los casos que resulte necesario.
  4. Selección de la persona idónea para ocupar el puesto ofertado en base a los distintos criterios de evaluación.
  
- **Fase 4. Publicación de la resolución de la oferta de empleo.** Se publicará por parte del IIS-FJD la resolución del proceso de selección, indicando el nombre y apellidos de la/s persona/s seleccionada/s. Además, con el objetivo de cumplir con los principios de transparencia, se procederá a publicar el resultado del proceso de selección con el detalle de la puntuación obtenida para las distintas candidaturas con un desglose de los distintos apartados de evaluación y anonimizando las candidaturas en la medida de lo posible. De esta forma, todas las personas podrán conocer cómo se ha llevado a cabo el proceso y aquellos aspectos donde tiene que mejorar en base al resultado obtenido. También se proporcionará un email ([rrhh.investigacion@quironsalud.es](mailto:rrhh.investigacion@quironsalud.es)) de contacto para que aquellos candidatos no seleccionados puedan solicitar información personalizada y así contribuir a su desarrollo profesional, fomentando la transparencia en los procesos de selección.
  
- **Fase 5. Nombramiento y contratación de la persona seleccionada.** En esta última fase la/s persona/s seleccionada/s recibirá/n toda la información relativa para iniciar el proceso de contratación e incorporación al IIS-FJD.

## 4. COMISIÓN DE SELECCIÓN

La Comisión de Selección encargada de evaluar las distintas ofertas de trabajo estará compuesta por un mínimo de tres miembros, incluido el/la investigador/a principal del proyecto o persona promotora de la contratación, un representante del área de gestión de la investigación del IIS-FJD, y una tercera persona designada por el promotor de la contratación, que sea independiente de su grupo de investigación.

Los miembros de la Comisión de Selección deberán cumplir con el requisito de capacidad, actuar en base a criterios de no discriminación y no tener conflicto de intereses. La Comisión podrá contar con la presencia de personas expertas externas al IIS-FJD que asesoren durante este proceso de selección en aquellos casos que resulte necesario.

La Comisión de Selección, dispondrá de información relativa a los principios OTM-R aplicables a la valoración de méritos, a través de unas instrucciones específicas, de forma que puedan adaptar sus decisiones a estos aspectos.

## 5. EVALUACIÓN GENERAL

El/La investigador/a principal responsable de la oferta convocada o persona en quien delegue, se encargará de llevar a cabo el proceso de bienvenida del nuevo/a investigador/a al IIS-FJD. Deberán poner en su conocimiento los objetivos principales del grupo de investigación, así como las líneas estratégicas y los objetivos a corto y medio plazo, de forma que la persona que se incorpore pueda conocer el contexto del grupo y de la institución.

Con la firma del contrato tras su incorporación, la persona incorporada recibirá también información relevante sobre el IIS-FJD entre las que destaca el Manual de Bienvenida del Personal Investigador, Código de Buenas Prácticas en Investigación y distintas normas y procedimientos relativos al funcionamiento de la institución.

## 6. CONTROL DE CALIDAD

Se llevará a cabo un proceso anual de evaluación del proceso de selección del personal establecido con el objetivo de verificar el correcto cumplimiento de los principios OTM-R por parte del Área de Calidad del IIS-FJD.

Si existe alguna duda o cuestión relativa a la política de contratación y selección de personal del IIS-FJD, puede contactar con el Área de Recursos Humanos, a través del correo electrónico [rrhh.investigacion@quironosalud.es](mailto:rrhh.investigacion@quironosalud.es)