

POLÍTICA OTM-R

(Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Policy)

1. INTRODUCCIÓN

El **Instituto de Investigación Sanitaria Biogipuzkoa (IIS Biogipuzkoa)**, es un centro de referencia a nivel nacional e internacional en investigación sanitaria, que potencia de forma preferente la investigación traslacional enfocada a los y las pacientes, y a la población en general, y pretende mediante su estructura colaborativa multiinstitucional e interdisciplinar mejorar la salud de la ciudadanía.

El IIS Biogipuzkoa está comprometido con la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (**Charter&Code, C&C**) promovido por parte de la Comisión Europea en el marco de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores/as (HRS4R), así como también con los principios de reclutamiento de personal abiertos, transparentes y basados en méritos (**OTM-R**) promovidos por parte de la Unión Europea.

En el año 2018, en línea con la mejora continua puesta en marcha en este sentido por parte del instituto, la Comisión Europea concedió el sello de excelencia "**HR Excellence in Research**".

Este reconocimiento ha supuesto un impulso para el instituto a la hora de potenciar la atracción del talento investigador y mejorar los procesos de contratación de personal con el objetivo final de reclutar a la mejor persona posible para el puesto ofertado. Para ello, es preciso contar con una política de selección de personal que incluya los distintos criterios OTM-R y contenga las directrices específicas para reconocer el talento, garantizando la igualdad de oportunidades, el acceso para todas las personas interesadas, la mejora y puesta en valor de la carrera investigadora y el impulso de la movilidad de los recursos humanos.

Este documento establece la **Política OTM-R** del **IIS Biogipuzkoa**. En el mismo se indican los distintos principios que rigen la política de contratación del instituto, las distintas fases del proceso de selección, se indica una breve descripción del Comité de Evaluación y Selección de Personal, se informa del proceso de acogida del nuevo personal y, por último, se establece el control de calidad para llevar a cabo una actualización periódica de dicha política.

2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA OTM-R

Los distintos procedimientos de contratación y selección de personal del IIS Biogipuzkoa cumplen con los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como con los principios incluidos en el Reglamento de Régimen Interno de la entidad sobre contratación de personal "Proceso de Selección de personal propio", que se indican a continuación.

Por tanto, los principios de la Política OTM-R del IIS Biogipuzkoa son los siguientes:

- ✓ Publicidad de las distintas convocatorias y de sus bases.
- ✓ Transparencia en los procesos.
- ✓ Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los Órganos de Selección.

- ✓ Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los Órganos de Selección.
- ✓ Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- ✓ Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Estos principios están alineados con las recomendaciones incluidas en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación del Personal Investigador.

3. PROCESO DE CONTRATACIÓN

Los procesos de contratación de personal del IIS Biogipuzkoa garantizan la igualdad de oportunidades y el acceso de cualquier persona a las distintas ofertas publicadas, tal y como se ha mencionado anteriormente, con el objetivo de promover la movilidad internacional del personal investigador y atraer talento a la institución.

A continuación, se indican las distintas fases del proceso de selección:

- **Fase 1. Detección de necesidades de contratación y elaboración de la oferta.** En relación con la contratación de personal investigador, el/la IP interesado/a en llevar a cabo un nuevo proceso de selección debe contactar con la Unidad de Recursos Humanos (Responsable de RRHH) , con el objetivo de informarle sobre la situación surgida y valorar de forma conjunta la solicitud.

En este proceso de definición de la oferta se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Duración del contrato.
- Tipo de jornada (completa o parcial, y en este caso, el % indicando número de horas semanales).
- Fecha prevista de alta y salario. Para la definición del mismo se debe estudiar si existe una convocatoria que establezca una retribución o perfil concreto. Además, para todos los puestos se define la retribución de forma acorde con los rangos salariales del IIS Biogipuzkoa.
- Perfil a contratar (se debe definir la categoría R en el caso de perfil investigador).
- Posibilidades de carrera profesional si pudieran concretarse.

Una vez, definidas las necesidades de contratación, se lleva a cabo la elaboración formal de la oferta de empleo empleando los formularios disponibles.

En este sentido, en las distintas ofertas de empleo se deben indicar los siguientes apartados específicos:

- Referencia del proyecto.
- Descripción de las características generales del puesto vacante (funciones y responsabilidades) que definen las competencias y contenido del puesto, así como de las competencias personales necesarias a exigir (formación, experiencia y aptitudes). Asimismo, se deberá incluir un apartado con los requisitos deseables/valorables y las posibilidades de desarrollo de carrera profesional si pueden indicarse.

- Perfil investigador en relación con la clasificación del personal investigador (R1-R4).
 - Condiciones contractuales en función de la disponibilidad económica y de los rangos salariales del IIS Biogipuzkoa, que serán establecidas por la persona Responsable de RR.HH.
 - Duración del contrato, tipología y posibilidades de prórroga (vinculado a las posibles oportunidades y perspectivas de desarrollo profesional que tenga el candidato/a).
 - Jornada.
 - Fecha prevista de alta.
 - Salario bruto anual.
 - Contacto para recibir más información.
 - Referencia a la Política OTM-R del IIS Biogipuzkoa.
- **Fase 2. Publicación y difusión de las ofertas de trabajo.** Una vez aprobada la oferta de empleo por la Unidad de Recursos Humanos, se realiza un anuncio público por parte de la Responsable del Portal de Empleo del IIS Biogipuzkoa, con una duración mínima de 15 días naturales, a través de distintas vías:
 - Plataforma de ofertas de trabajo del Instituto (portal propio del IIS Biogipuzkoa: <https://www.biodonostia.org/servicios/portal-del-empleo/>), a través de la cual el candidato/a debe inscribirse.
 - Plataforma Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/>) en aquellos puestos que se considere apropiado.
 - Cualquier página web o plataforma en la que el IP tenga interés en hacer difusión de forma específica.
 - **Fase 3. Evaluación y selección.** Una vez finalizado el plazo de envío de solicitudes desde la Unidad de RRHH se remite a los miembros del Comité de Evaluación y Selección, a través de correo electrónico, una clave para el acceso a las distintas solicitudes recibidas con su CV.

El Comité de Evaluación y Selección se encarga de evaluar los distintos méritos aportados e identificar al mejor candidato/a para la oferta de trabajo y redacta el Acta de Selección, en base a los modelos disponibles, en la cual se argumenta la decisión tomada. Para llevar a cabo esta decisión, los miembros del Comité cuentan con unas instrucciones específicas que recogen la forma de cumplir el C&C y OTM-R.

Tanto el/la IP como el resto de los miembros del Comité de Evaluación y Selección pueden acceder a través de la plataforma interna al listado de candidatos/as presentados/as al proceso para poder llevar a cabo la selección correspondiente.

En la valoración previa a la selección, se realizan las puntuaciones en base a 2-3 criterios de ponderación establecidos en la oferta: formación y/o experiencia mínima laboral requerida en la oferta y entrevista personal.

El proceso de evaluación incluye una fase específica de entrevistas personales, que se pueden realizar tanto por medios presenciales como telemáticos. La decisión sobre las personas a entrevistas queda constatada en el Acta de Selección.

Una vez finalizado el proceso de evaluación de las distintas candidaturas, desde la Unidad de RRHH se envía un correo a todas las personas candidatas para informarles de la resolución adaptada, incluyendo una breve reseña del proceso de selección, así como la puntuación obtenida.

- **Fase 4. Publicación de la resolución de la oferta de empleo.** Una vez han sido notificadas las distintas personas candidatas, se procede a dar publicidad en la web si la convocatoria ha sido cubierta o ha quedado desierta. Asimismo, aquellas personas que quieran solucionar cualquier consulta o plantear sugerencias de mejora disponen de la dirección de correo electrónico de la Unidad de RRHH para transmitirlos: rrhh@biodonostia.org.
- **Fase 5. Gestión administrativa de la contratación.** Desde la Unidad de RRHH se solicita a la persona seleccionada la documentación necesaria para la cumplimentación del contrato laboral. Una vez se haya cumplimentado y firmado el contrato, la persona comienza con su actividad profesional en el IIS Biogipuzkoa.

4. COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN

El Comité de Evaluación y Selección es el órgano encargado de realizar el proceso de evaluación de las distintas candidaturas recibidas para los distintos puestos ofertados garantizando la igualdad de oportunidades y en base a los criterios y méritos valorables indicados en las distintas ofertas de empleo publicadas.

El Comité reúne miembros de diversos niveles de experiencia y competencias y cuenta con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres. Asimismo, en aquellos casos que sea posible, se puede disponer de miembros de diversos sectores (público y privado), incluso de otros países.

El Comité de Evaluación y Selección varía su composición en función del tipo de perfil investigador que se ofrece en la oferta de empleo. En este sentido, el IP del proyecto (o persona en quien delegue) siempre forma parte del proceso, y también participan otros perfiles como: la persona responsable del grupo de investigación / coordinador/a de área, personal investigador del grupo de investigación, y perfiles del área de gestión del IIS (dirección científica y dirección de gestión, en aquellos casos que es necesario o personas en quienes deleguen).

Durante la valoración de las candidaturas recibidas, el Comité de Evaluación y Selección debe cumplir con los principios del C&C y OTM-R. Para ello cuenta con unas instrucciones específicas elaboradas desde el IIS Biogipuzkoa para facilitar este proceso de evaluación.

- Valorar la trayectoria global como personal investigador de los/las candidatos/as teniendo en cuenta tanto sus logros científicos como el desempeño en tareas de docencia, supervisión de personal, participación en comités o comisiones, gestión de la I+D+i y actividades de divulgación entre otras.

- Valorar los méritos debidamente aportados tanto de forma cualitativa como cuantitativa, teniendo en cuenta especialmente aquellas candidaturas con trayectorias profesionales diversificadas y con experiencia real relacionada con el puesto de trabajo ofertado.
- No penalizar en ningún caso las interrupciones en la carrera profesional de los/las candidatos/as o las variaciones cronológicas en los CV.

5. INCORPORACIÓN DE LA PERSONA SELECCIONADA

Por parte de la Unidad de Recursos Humanos se realiza un breve recorrido por las instalaciones del IIS Biogipuzkoa a la persona contratada y se le informa de los principales aspectos de gestión de la institución. Asimismo, por parte del IP o persona de su grupo de investigación en quien delegue se le explican las distintas funciones a realizar en el puesto de trabajo, así como los objetivos principales del grupo en el cual se integra.

6. CONTROL DE CALIDAD

En el marco de la mejora continua, se llevará a cabo un proceso de revisión y evaluación anual del proceso de evaluación y selección de personal establecido para verificar el correcto cumplimiento de los principios OTM-R. Dicha revisión será llevada a cabo por parte del Área de Recursos Humanos del IIS Biogipuzkoa en colaboración con la Unidad de Calidad del Instituto.

Si le surge alguna duda o cuestión relacionada con la política de selección de personal, puede contactar con el Área de Recursos Humanos, a través del correo electrónico: rrhh@biodonostia.org