

CONTRATACIÓN ABIERTA, TRANSPARENTE Y BASADA EN EL MÉRITO (POLITICA OTM-R)

Introducción

El Instituto de Investigación Sanitaria San Carlos, IdISSC, integra y coordina actividades de investigación biomédica de carácter traslacional, orientada a la mejora de la salud de la ciudadanía. IdISSC tiene como objetivos el impulsar y consolidar las actividades de investigación e innovación biomédica de los grupos que integran el Instituto, construyendo así una organización que genera conocimiento científico orientado a la práctica asistencial sanitaria y mejora de la salud de los ciudadanos, mediante el impulso de actividades de investigación básicas, clínicas y traslacionales, el fomento de la innovación, así como la capacitación y el reconocimiento de los profesionales, todo ello sustentado en una gestión dinámica de los recursos y capacidades. IdISSC, pretende ser una organización de excelencia científica con visibilidad internacional, que realice investigación en red y que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y la evaluación de los resultados en salud, desarrollando una investigación sostenible y fomentando la igualdad de género.

La Fundación para la Investigación en Salud del Hospital San Carlos (FIB HCSC), como estructura de gestión de la investigación del IdISSC, es la entidad comprometida con la acreditación de la Estrategia de Recursos Humanos para la Investigación (HRS4R). Esta acreditación, otorgada por la Comisión Europea en 2018, demuestra el compromiso de la institución por implementar una política de contratación de investigadores abierta, transparente y basada en el Mérito (política OTM-R).

Con el fin de asegurar la contratación de la persona idónea para el puesto, garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso a todos, y hacer más atractiva la carrera investigadora, se llevan a cabo los siguientes procesos en la selección de personal:

1. Fase de publicidad y solicitud

Todos los procesos de selección se realizan a través de una convocatoria pública en la página web del IdISSC (<http://www.idissc.org/unete-a-nosotros.php>) y mediante un sistema online de recepción de candidatos. Cuando el proceso de selección se da en el marco de un proyecto internacional, la oferta de empleo se publica también en la página web de EURAXESS, para garantizar que nuestras ofertas de empleo llegan a un público más amplio. Cuando es necesario, nos apoyamos en otras páginas tales como Madrid+d, Colegio Oficial de Médicos, o hacemos difusión a través de las redes sociales del IdISSC.

El anuncio de la oferta de trabajo es lo más conciso posible e incluye la siguiente información:

- Descripción del puesto de trabajo;
- Requisitos necesarios (área de investigación, titulación, etc)
- Las competencias 'requeridas' y 'deseables';
- Los criterios de selección (con su respectiva "puntuación"); A partir de Mayo 2020 se valora la movilidad en todas las convocatorias.
- Titulación (doctorado / licenciatura / técnico / administrativo / otro);
- Duración del contrato;
- Fecha de inicio planificada;
- Salario mensual;
- Referencia a la política OTM-R de la institución
- Procedimiento y plazo de solicitud, que debe ser de al menos 5 días a partir de la fecha de publicación.

La solicitud de documentos se limita a aquellos que realmente se necesitan para hacer una selección justa, transparente y basada en el mérito de los solicitantes. En el caso que algún documento sea requerido, los solicitantes pueden proporcionarlo una vez concluido el proceso de selección. IdISSC permite el envío de documentos de forma electrónica.

2. Fase de evaluación y selección

De acuerdo con el principio "Selección" del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, se establecen comités de selección para la evaluación de los candidatos. El proceso para nominar y nombrar al comité de selección está disponible en <http://www.idissc.org/docs/gestion-de-personas/FIB-PS-01-PNT-01-INCORPORACION-DE-NUEVOS-PROFESIONALES.pdf>

El tamaño y la composición de los comités pueden diferir según el perfil o tipo de contrato, pero debe incluir un mínimo de 3 miembros. Por lo general, integra al investigador principal del proyecto como presidente, un gestor de recursos humanos como secretario y un tercer miembro, que puede ser un co- investigador principal o un delegado del investigador principal, o un segundo gestor de recursos humanos, que actuará como vocal . El comité tendrá la experiencia, formación y competencias pertinentes para evaluar al candidato y no tendrá ningún conflicto de interés para tomar decisiones objetivas y basadas en la evidencia.

Una vez que se cierra el período de presentación de candidaturas, se revisan todas las solicitudes para verificar su elegibilidad. Todos aquellos candidatos que obtengan una puntuación superior al 50% de los méritos deberán ser evaluados en la 2ª fase, mediante entrevista personal presencial (entrevistas a distancia por teléfono o skype cuando sea necesario). Para poder ser propuesto para la contratación del puesto, el candidato debe superar el 50% de la puntuación máxima otorgable.

Los candidatos son evaluados aplicando principios de igualdad, sin discriminar de ninguna manera por razón de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.

Todos los solicitantes evaluados en la entrevista personal reciben una notificación electrónica al final del proceso de selección.

3. Fase de adjudicación

Tras la evaluación del comité de selección, se propone la contratación del candidato mejor valorado y se publica una resolución en la página web del IdISSC (<http://www.idissc.org/unete-a-nosotros.php>). Esta Resolución debe estar publicada, al menos, 5 días naturales antes de poder proceder a efectuar la incorporación. Durante este plazo de exposición se pueden recibir reclamaciones por parte de los candidatos que han participado en el proceso de selección.