

Política de Contratación y Selección de personal. Estrategia OTMRⁱ de la Unión Europea

La FIBHUG quiere asegurar que el mejor candidato entra a formar parte del equipo y para ello es contratado mediante un proceso de selección abierto, transparente y basado en el mérito (OTM-R).

Desde el departamento de Recursos Humanos se persigue que la comunicación, la formación y el desarrollo profesional de los investigadores de la FIBHUG se realice en un entorno flexible de trabajo. Para ello se han puesto en marcha mecanismos de selección acordes a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y a continuación se fomenta la movilidad internacional y el intercambio de conocimiento de los investigadores que contribuyen finalmente a aumentar la calidad de la investigación.

La FIBHUG es una institución pequeña, no obstante, no quiere quedarse fuera de la estrategia que supone la aplicación de una política OTM-R ya que representa uno de los pilares fundamentales de Carta Europea del Investigador y, del Código de Conducta para su reclutamiento (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter> y <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>). Para ello, se han promovido y subsanado errores en los procesos de selección y contratación de personal en FIBHUG, garantizando así la igualdad de oportunidades, mérito y capacidad ya sean personal investigador, personal técnico y personal del área de gestión.

Principios generales

Publicidad

Las convocatorias y sus bases se publicarán en la página web de la FIBHUG, que se encuentra dentro de la página web del Instituto de Investigación Sanitaria de Getafe (<http://iisgetafe.es/la-fundacion/empleo/>) y en un portal de empleo de amplia difusión nacional o internacional. En el caso del área científica, las ofertas se publicarán en la página de empleo de EURAXESS. La oferta publicada en la web de FIBHUG contiene la denominación específica del puesto ofertado, las principales funciones a desempeñar, los requisitos exigidos y los criterios de evaluación de las solicitudes. El correo electrónico donde remitir la oferta es cv.fibhug@iisgetafe.com

Igualdad

FIBHUG garantiza la igualdad de oportunidades, de tratamiento y de acceso a todos los candidatos, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, color, lengua, religión o creencias, opiniones políticas o de discapacidad, edad u orientación sexual. Con este fin, se hará constar en las ofertas de empleo una cláusula de no discriminación para animar a participar a personas de otros países, personas que hayan interrumpido su carrera científica por razones relacionadas con la maternidad o que concurren con capacidades diferentes.

Transparencia

Las convocatorias definirán los requisitos para el acceso, el listado de admitidos y excluidos, así como la causa de exclusión y, finalmente, la valoración de los candidatos admitidos en el proceso y el candidato/ha seleccionado/a.

Mérito y capacidad

La selección deberá basarse en la valoración del Cv mediante un baremo previamente establecido, la realización de entrevista o cualquier otro sistema que asegure la objetividad del proceso.

Objetividad, independencia y profesionalidad

El órgano de selección estará constituido por los miembros de los Comités de Selección Científico y de Gestión (según el tipo de vacante) y por miembros externos a la FIBHUG, que serán designados en función de su experiencia y competencias en el caso del área de investigación.

Proceso de selección de personal

Cada proceso de selección parte de la aplicación de los principios generales previamente descritos. A partir de aquí, los pasos en cada proceso selectivo serían los que se detallan en la siguiente tabla.

Fases	Proceso de selección una vez identificada la necesidad laboral
1	Publicación de la vacante ((iisgetafe.es, Madrimasd website y Euraxess)
2	Comités de selección y designación del/ de la evaluador/a externo/a del Comité de Selección -Presidente Comisión de Investigación del HUG (Dr. José Ramón March) o persona en quien delegue (Secretaria de la Comisión, Dra. Sánchez Mariscal) -El Investigador Principal (IP) -Gestor o investigador colaborador del IP -Investigador Externo (Dra Carolina Sánchez) - UEM
3	Cribado de Cvs: valoración CV, méritos -Presentación de alegaciones (5 días)
4	Entrevistas personales
5	Cómputo final de requisitos y entrevistas de los candidatos. Comunicación y publicación del resultado en los mismos medios que Fase 1
6	Incorporación del nuevo/a empleado/a

La fase 1 del proceso se incluye en el principio general de publicidad de la vacante.

Fase 2 - Comités de selección y evaluador externo/a

Los procesos de selección se van a diferenciar entre personal investigador y personal de gestión, de modo que los comités y los criterios de selección serán también distintos.

Selección de personal investigador (predoctorales y postdoctorales)

El Comité de Selección Científico estará compuesto por tres investigadores de FIBHUG y un Evaluador Externo, que deberá emitir una valoración de la idoneidad del perfil por al menos 3 miembros del mismo.

Selección de personal de gestión y técnicos de laboratorio

El Comité de Selección de gestión estará compuesto por cuatro personas de FIBHUG relacionadas con la gestión y técnicas de laboratorio. Este Comité puede variar su composición en función de la disponibilidad de sus miembros.

Fase 3 - Cribado de Cvs y entrevistas

Se inicia una preselección de candidatos en función de los CVs y de acuerdo a los requisitos exigidos en la oferta. Serán valorados a su vez cualidades como las calificaciones académicas, la movilidad y la experiencia y méritos. El Comité de Selección, si así lo considera puede comprobar cartas de recomendación y solicitar los certificados oportunos.

Una vez valorada la elegibilidad de los candidatos, se publicará en la web de FIBHUG un listado de candidatos incluidos en el proceso de selección y otra de excluidos con detalle de las causas que han motivado la exclusión. Los solicitantes excluidos tendrán un plazo de 5 días para subsanar el defecto que haya dado lugar a su exclusión. Transcurridos este plazo, se concertarán entrevistas presenciales con los candidatos finalmente preseleccionados.

Fase 4 – Entrevistas personales

Los candidatos preseleccionados serán convocados a mantener una entrevista presencial con el Comité de Selección. Si el candidato/a estuviera fuera de España, se podrían mantener entrevistas virtuales (Skype).

Fase 5 - Comunicación y publicación del resultado

Tras mantener todas las entrevistas, se hará uso de la tabla de evaluación (Recruitment scoring candidates) para determinar el candidato con mayor valoración. Finalizado el período de discusión del Comité de Selección, se comunicará al candidato/a elegido/a la decisión final y se le informará de las razones para ello. Por último, se solicitarán sus datos personales para la confección del contrato laboral.

Fase 6 - Incorporación del nuevo/a empleado/a

El candidato/a recibirá el primer día el Código de Buenas Prácticas para la Investigación de FIBHUG y se le mostrarán las instalaciones de la fundación.

ⁱ Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers
http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM-R-finaldoc.pdf