

POLÍTICA DE SELECCIÓN DE PERSONAL ABIERTA, TRANSPARENTE Y BASADA EN MÉRITOS

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña (INIBIC) tiene como misión la generación de conocimiento científico innovador, de calidad y de impacto internacional con el objetivo de trasladar los resultados obtenidos a la práctica clínica y al sector productivo, repercutiendo en la mejora de la calidad de vida de los pacientes, en una mayor eficiencia de la asistencia y en el progreso económico y social de su entorno.

En línea con esto, el INIBIC está comprometido con la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Charter&Code), promovidos por parte de la Comisión Europea y que son la base de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores/as (HRS4R).

INIBIC a través de su entidad gestora, la Fundación Galega de Investigación Biomédica INIBIC inició en el año 2020 los trabajos necesarios para adaptar la institución a los principios establecidos por parte de la Estrategia HRS4R. En junio de 2021, INIBIC obtuvo el Sello “HR Excellence in Research” otorgado por parte de la Comisión Europea.

El presente documento define la política de contratación transparente, abierta y basada en méritos (OTM-R) de la institución con el objetivo de potenciar la atracción de talento y garantizar la contratación de las personas más adecuadas para las distintas posiciones de trabajo que se oferten.

A continuación, se indican los principios que rigen la política de contratación de personal del instituto, las distintas fases del proceso de selección de forma cronológica, una breve descripción de la comisión de selección y el control de calidad establecido para dicha política.

2. PRINCIPIOS

Los distintos procesos de selección que se llevan a cabo por parte del INIBIC a través de la Fundación Galega de Investigación Biomédica INIBIC cumplen en todos los casos con los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia, garantizando con ello la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo por parte de cualquier candidato independientemente de su sexo, edad, raza, religión, creencia, discapacidad u orientación sexual.

Los procesos de selección cumplen con los siguientes principios:

- Acceso al empleo en igualdad de oportunidades promoviéndose la mayor participación posible, con una evaluación de méritos y capacidades de las distintas personas presentadas bajo unos criterios comunes.



- Impulso de la transparencia en los procesos de selección, mediante la difusión de las ofertas de empleo a través de distintos canales de comunicación.
- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y personas con discapacidad, seleccionando a la persona idónea para cada una de las posiciones ofertadas en base a los criterios de evaluación especificados en las ofertas.

Estos principios se encuentran alineados con las recomendaciones establecidas en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, así como en la Carta Europea del Investigador, de la Estrategia HRS4R.

3. SELECCIÓN

Los distintos procesos de selección que se realizan constan de las siguientes fases:

- ✓ **Fase 1. Preparación de la oferta de empleo.** La persona que requiera la contratación (IP del proyecto) debe cubrir los distintos anexos de la solicitud que le serán facilitados por parte del Área de Recursos Humanos. Deben completarse los siguientes apartados:
 - ❖ Entidad financiadora del contrato, título del proyecto, datos del investigador/a principal y financiación necesaria para la contratación.
 - ❖ Perfil profesional del candidato/a.
 - ❖ Requisitos exigidos.
 - ❖ Méritos valorables: conocimientos previos, formación, experiencia, idiomas, etc. La descripción de méritos ha de ajustarse al baremo establecido.
 - ❖ Condiciones de trabajo (fechas de inicio y fin del trabajo).
 - ❖ Funciones de la posición de trabajo ofertado.

Una vez se hayan cumplimentado los distintos anexos por parte de la persona que requiera la contratación, el Área de Recursos Humanos se encarga de validar la oferta de empleo.

Antes de proceder a la publicación de la oferta, es preciso obtener autorización previa y conjunta de la Dirección General de Empleo Público y de Administración de Personal y, en su caso, de la Dirección General de Presupuestos y Financiación Autonómico.

- ✓ **Fase 2. Publicación y difusión de las ofertas de empleo.** Los distintos procesos de selección se anuncian en el Diario Oficial de Galicia y se publican en el portal de ofertas de empleo disponible en la página web del INIBIC (<http://www.inibic.es/empleo/>) y en la página web de la Fundación Galega de Investigación Biomédica INIBIC (<https://www.fundacionprofesorновоasantos.org/es/convocatorias-de-recursos-humanos/>).



En la publicación de la oferta se incluyen las bases reguladoras de la convocatoria, el nombramiento del tribunal de selección, y el modelo de declaración responsable junto con la indicación de la documentación que es preciso presentar por parte de las personas candidatas.

Además, dichas ofertas de empleo son difundidas también en el portal EURAXESS (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/search>), en el marco de la Estrategia HRS4R y con el objetivo de aumentar la concurrencia competitiva en los distintos procesos de selección. Las personas interesadas en participar en los procesos de selección deben de enviar la documentación a través de la página web dentro de la sección de convocatorias de empleo.

- ✓ **Fase 3. Evaluación y selección.** Una vez ha finalizado el plazo para el envío de candidaturas (10 días naturales como mínimo), por parte del Área de Recursos Humanos se realiza una primera revisión de la documentación para comprobar que cumplen con los distintos requisitos exigidos o de ser el caso requerir subsanar documentación cuando sea necesario.

Una vez se ha realizado esta revisión, el Tribunal de Selección lleva a cabo la evaluación de las distintas candidaturas de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- ❖ Evaluación de los distintos méritos aportados por los candidatos. En caso de que ningún candidato alcance la puntuación mínima la convocatoria se declara desierta. Para la evaluación de los méritos el Tribunal de Selección puede realizar una entrevista, personal o telemática.
- ❖ Publicación del acta de baremación con indicación de las candidaturas que pasan a la siguiente fase de entrevista personal, a cuyo efecto se establece una puntuación de corte en fase de méritos de 70 puntos sobre 90.

Las personas que superan la puntuación de corte en fase de méritos (70 puntos sobre 90) pasan a la fase de entrevistas personales, realizadas por personal experto designado por la Dirección de la Fundación. La puntuación máxima en entrevista personal es de 10 puntos. El acta final es publicada para dar difusión del resultado del proceso de selección.

- ✓ **Fase 4. Incorporación y contratación de la persona seleccionada.** Una vez finalizado el proceso de selección, se contactará desde el Área de Recursos Humanos con la persona seleccionada para iniciar el proceso de incorporación a **la Fundación de conformidad con lo establecido en las bases de la convocatoria.**

4. COMISIÓN DE SELECCIÓN

Se dispone de una Comisión de Selección que es la encargada de llevar a cabo el proceso de evaluación y selección de las distintas candidaturas presentadas a las ofertas de empleo.



Dicha comisión está conformada por una parte por el Tribunal de Selección, el cual está integrado por la persona que requiere la contratación (IP del proyecto) y la directora científica del INIBIC. Este Tribunal de Selección, de conformidad con lo establecido en las bases, procede a la evaluación de los méritos de las candidaturas otorgando una puntuación máxima de 90 puntos.

Se cuenta también con una evaluación psico-social realizada por una entidad externa nombrada por la Dirección de la Fundación, siendo la puntuación máxima que se puede obtener en esta fase de 10 puntos.

Los miembros de la Comisión de Selección deben garantizar que se cumplan los distintos principios que rigen la presente política OTM-R y deben de contar con la capacidad suficiente, actuando en base a criterios de no discriminación y sin tener conflicto de interés alguno.

Se considerará que existe conflicto de interés cuando los miembros de la Comisión de Selección vean comprometidas sus decisiones por razones de interés económico, familiares, afectivas, de afinidad política o por cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal, así como por cualquier otra causa recogida en el Código Ético y de Conducta de la Fundación Profesor Novoa Santos, disponible en la página web de la entidad. En este sentido, las bases de las convocatorias determinan que las personas candidatas deben cumplimentar de manera obligatoria una declaración responsable de no tener conflicto de interés con ninguna de las personas que tienen responsabilidad en la ejecución del proyecto y/o actividades relacionadas con el objeto de la convocatoria y con ninguno de los miembros del tribunal de selección. La concurrencia de dicha situación implicaría su exclusión del proceso de selección, en aplicación de las bases de la convocatoria, debido a la incompatibilidad tanto en la fase de selección como en la eventual dependencia funcional durante la ejecución del proyecto.

También comportaría la exclusión del proceso de selección el haber sido separado/a del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquier servicio de salud o Administración pública en los seis años anteriores a la convocatoria, y/o estar inhabilitado/a con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, de ser el caso, para la correspondiente profesión.

Por otra parte, en los casos en que se considere apropiado, se valorará contar con la presencia de expertos en la materia, internos o externos a la entidad que asesoren en el proceso de selección.

La Comisión dispondrá de una serie de instrucciones específicas relativas al cumplimiento de los principios OTM-R, con el objetivo de que puedan adaptar sus decisiones en base a estos aspectos y se tengan en cuenta en la valoración de los méritos y aptitudes de las distintas candidaturas.

Entre estas instrucciones destacan las siguientes:

- ❖ Valorar los distintos méritos apartados por los/las candidatos/as tanto de forma cuantitativa como cualitativa, valorando de forma especial aquellas candidaturas que cuenten con experiencia en distintos puestos y áreas, así como con experiencia real en la posición que se oferta.
- ❖ No penalizar las interrupciones en la carrera profesional o las variaciones cronológicas en los CV de las distintas candidaturas y valorar el desarrollo profesional.



- ❖ Tener en cuenta en la valoración tanto aspectos científicos como otras competencias transversales como la docencia, las actividades de divulgación de la ciencia y la gestión de la I+D+i entre otros aspectos.

5. INCORPORACIÓN DE LA PERSONA SELECCIONADA

La persona que requiere la contratación (IP) o persona de su grupo de investigación en quien delegue, será la encargada de llevar a cabo el proceso de bienvenida de la persona contratada al INIBIC. Se le explicarán los objetivos principales del grupo de investigación, y las funciones a realizar en la posición de trabajo, así como las líneas estratégicas a corto y medio plazo del grupo.

Se le hará entrega también, tras la firma del correspondiente contrato, de la Guía de Buenas Prácticas Científicas, así como de otros documentos de interés relativos a la institución.

6. CONTROL DE CALIDAD

En el marco de la mejora continua de la política OTM-R, se llevará a cabo un proceso de revisión anual del procedimiento de selección de personal establecido con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los principios OTM-R.

Si tiene alguna duda o cuestión relativa a la presente política OTM-R, puede contactar con el Área de Recursos Humanos, a través del correo electrónico: rrhh.finibic@sergas.es.