POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO ABIERTA Y TRANSPARENTE BASADA EN MÉRITOS

(POLÍTICA OTM-R)

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias (FIISC) tiene como objeto promover y apoyar la investigación de la máxima calidad en el ámbito de las ciencias de la salud para contribuir a la prevención de la enfermedad, a la promoción y protección de la salud, al tratamiento y rehabilitación de la enfermedad y a elevar el grado de conocimiento sobre la salud de la población, así como gestionar la investigación de las entidades que la integran, siendo la encargada de ofrecer el soporte necesario en las áreas económica, administrativa y técnica y actuando como oficina de transferencia de resultados de la investigación.

La FIISC tiene ámbito autonómico y mantiene en cada una de las provincias de la comunidad autónoma de Canarias, Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canarias, ambas sedes de administración y de gestión.

La FIISC se compromete con los principios de reclutamiento abierto y transparente, basados en méritos (OTM-R, por sus siglas en inglés), según las indicaciones establecidas por parte de la Estrategia en Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) impulsada por parte de la Comisión Europea.

En este documento, se establece la política OTM-R de la FIISC. Esta política tiene como objetivo principal contribuir al desarrollo de un entorno laboral favorable a la investigación, favoreciendo la movilidad de los investigadores, tanto a través de estancias externas de investigadores de la FIISC como realizando difusión de ofertas de empleo en el portal de Euraxess para favorecer la movilidad internacional, teniendo en cuenta las recomendaciones establecidas en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Charter & Code, C&C) , promovidos por Euraxess.

En este documento, se presentan en primer lugar las distintas fases del proceso de selección de la FIISC (el cual se caracteriza por cumplir con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad) desde la preparación y publicación de la oferta hasta la selección final, indicando también la composición de los comités de selección.

Dicha política se encuentra alineada con el plan de acción propuesto en el marco de la Estrategia HRS4R por parte de la FIISC.

2. FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso de cualquier persona que esté interesada en la oferta que se publica y conseguir promover la movilidad de los investigadores, así como una mayor atracción hacia la carrera investigadora, desde la FIISC se llevan a cabo las siguientes fases en el proceso de selección:

Fase 1. Preparación y publicación de la oferta.

Desde la FIISC se disponen de unos modelos específicos para la preparación de ofertas de empleo. Las convocatorias que se publican contienen los siguientes apartados:

- Descripción del puesto de trabajo: tipo de categoría profesional, formación necesaria y proyecto de investigación o área en la que trabajará el candidato seleccionado.
- Requisitos generales de los aspirantes.
- Méritos valorables durante la fase de concurso: licenciatura/grado, cursos de especialización, conocimientos de idiomas, conocimientos específicos, experiencia laboral.
- Tribunal calificador. `
- Sistema de evaluación.
- Funciones a desarrollar en el puesto de trabajo ofertado.
- Características del contrato: duración, tipo, importe, categoría profesional y centro de trabajo.

Una vez, se configura la oferta de empleo, se publica a través de la página web de la FIISC, y cuenta con un sistema online para la gestión de la información relacionada con las mismas. (https://fciisc.fundanetsuite.com/ConvocatoriasPropias/es/Convocatorias/DesgloseEstadoTipoConvocatoria/OFER)**.** Junto con la oferta se publican los baremos de evaluación que se seguirán para la selección del candidato idóneo. A través de este sistema online, los candidatos interesados en la oferta publicada deben de subir toda la documentación necesaria que se indica en las bases de la convocatoria.

Fase 2. Evaluación y selección.

Finalizado el plazo de recepción de solicitudes, se procede por parte de la FIISC a evaluar las candidaturas recibidas y se publican las listas provisionales de admitidos/as y excluido/as, con indicación expresa de la causa de exclusión. Los/as candidatos/as que hayan sido excluidos/as disponen de 5 días hábiles para subsanar el defecto causante de la no admisión. Transcurrido, este plazo de subsanación, se publican las listas definitivas de admitidos/as al proceso de selección.

Para llevar a cabo la baremación de los candidatos y la evaluación de los méritos se dispone de Comisiones de Selección que de forma general están constituidas por un total de 5 personas: presidente/a, secretario/a y 3 vocales. La presidencia recae en la persona que ostente la Coordinación General de Administración, Servicios Centrales e Investigación en la persona en que delegue, el secretario/a actúa con voz pero sin voto y recae bajo la figura del responsable de la División de Recursos Humanos o un administrativo/a de esta área, y los vocales se designan en función de la convocatoria entre las divisiones de recursos humanos, administración, gestión económica y proyectos europeos y contratos de investigación clínica.

En el caso de estar vinculado a proyectos de investigación específicos, el/la investigador/a principal del proyecto al que se adscribe la contratación participa como vocal en la Comisión de Selección.

El/la Presidente/a de la Comisión puede invitar a asesores o técnicos cualificados que considere oportunos para la asistencia técnica en la resolución de las ofertas de empleo.

Con este listado definitivo de admitidos/as se procede a realizar la baremación de los/las candidatos/as y se publica la baremación provisional realizada por la Comisión de Selección con la descripción de la puntuación otorgada a cada participante. Se ofrece un plazo de 5 días para realizar las reclamaciones oportunas al respecto y una vez agotado dicho plazo, el/la Presidente/a de la Comisión dicta la baremación definitiva y dispone la contratación de los candidatos/as que hayan obtenido mayor puntuación, obteniéndose una lista de reserva con los/as restantes aspirantes.

En caso de que se considere necesaria la realización de una fase de entrevistas por parte de la Comisión, se determina la fecha de realización de las mismas, así como la nota de corte para el pase a dicha fase. Una vez realizadas las entrevistas, se publica la puntuación de dicha fase y la puntuación final provisional del procedimiento. Se ofrece un plazo de 5 días por si se estima reclamación por parte de los/las candidatos/as. Finalmente, se procede a la publicación de la puntuación final definitiva del proceso selectivo.

Fase 3. Adjudicación

Tras la publicación de la baremación definitiva de los/las candidatos por parte de la Comisión de Selección, se procede a la contratación de la persona seleccionada en el régimen establecido en las bases de la convocatoria.

3. CONTROL DE CALIDAD

Con el objetivo de que esta política de contratación esté alineada con los principios OTM-R se llevarán a cabo auditorías anuales del proceso de selección de personal establecido.

La División de Recursos Humanos de la FIISC será la encargada de realizar el control de calidad de dicha política OTM-R y de actualizar aquellos contenidos que sean necesarios.