



## **POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO ABIERTA Y TRANSPARENTE BASADA EN MÉRITOS**

### **Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El Instituto de Investigación Sanitaria Galicia Sur (IISGS) es un espacio de investigación multidisciplinar en Biomedicina, cuya sede está situada en el Hospital Álvaro Cunqueiro de Vigo, conformado por los grupos de investigación clínicos de las Áreas Sanitarias del Sur de Galicia y por los grupos de investigación biomédica de la Universidad de Vigo, con el objetivo de promover la investigación traslacional y la innovación, garantizando así la aplicación efectiva de los resultados de investigación en términos de beneficios para la salud de los ciudadanos.

El IISGS se compromete con los principios de reclutamiento abierto y transparente, basado en méritos (OTM-R, por sus siglas en inglés), de acuerdo con los requerimientos establecidos por parte del Sello de Excelencia en Recursos Humanos de Investigación.

El presente documento establece la política OTM-R del IISGS.

#### **2. PRINCIPIOS**

La política OTM-R del IISGS está orientada a desarrollar un entorno laboral favorable a la investigación y que contribuya a la movilidad de los investigadores, en línea con el cumplimiento de los principios generales y los derechos reconocidos en la legislación vigente, teniendo en cuenta las recomendaciones establecidas en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta en la Contratación de Investigadores, promovido por Euraxess.

Esta política tiene como base el documento interno “Guía de buenas prácticas en materia de contratación”. Se trata de una guía que establece las directrices principales para el procedimiento de selección de personal en el IISGS, con el objetivo de garantizar la estabilidad del Instituto y la continuidad de los grupos de investigación. Este documento está en proceso de actualización, tras la reciente aprobación (publicado el 7 de diciembre de 2021 en el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra) del Convenio Colectivo del personal del IISGS.

### **3. PROCESO DE SELECCIÓN**

Los procesos de selección de personal del IISGS cumplen con los principios de publicidad, transparencia, igualdad, mérito, capacidad y competencia, garantizando la igualdad de oportunidades, el acceso de cualquier persona y están orientados a conseguir hacer más atractiva la carrera investigadora.

Para garantizar que se cumplen con estos principios comentados, se llevan a cabo las siguientes fases en los procesos de selección:

#### **1. Fase de elaboración y difusión de la oferta de empleo**

En primer lugar, el/la investigador/a principal entrega al personal de gestión del centro un modelo de solicitud de oferta de contratación debidamente cumplimentado, en la que se contemplan con claridad los requisitos del puesto, la duración de este, la dotación económica y la fecha de incorporación y finalización, entre otros.

En las solicitudes de ofertas se indica una descripción amplia de los conocimientos y competencias que se requieren para el puesto, pero sin ser muy especializadas para que no tengan un posible efecto disuasorio en posibles candidatos que sean adecuados para el mismo.

Se establece un tiempo razonable entre el anuncio de la oferta de empleo y el cierre de esta, de forma que los posibles candidatos puedan preparar toda la documentación necesaria al respecto.

#### **2. Fase de evaluación y selección**

Para llevar a cabo la evaluación y selección de los candidatos, se designa un Comité de Selección que está formado al menos por el/la investigador/a principal y otro miembro de su equipo, siendo recomendable que en el mismo participen personas de diferentes ámbitos del conocimiento e incluya un representante del área de gestión. Los miembros del Comité de Selección disponen de la formación adecuada para poder tomar decisiones sobre el proceso de selección.

Para llevar a cabo la selección del candidato idóneo, el comité puede realizar las pruebas que considere oportunas, respetando los principios del proceso de contratación y utilizando diversas técnicas de selección, como la valoración de méritos y la entrevista personal con los candidatos/as.

Las candidaturas se bareman en base a los criterios objetivos establecidos en la convocatoria ofertada y dichos baremos de puntuación, se ponen a disposición para los candidatos que así lo solicitan.

En ningún caso se aplican criterios que se consideren discriminatorios como aquellos relacionados con la edad, sexo o discapacidad. Tampoco se penaliza el hecho de que el/la candidato/a haya disfrutado de excedencias o interrupciones en su carrera investigadora, siempre y cuando demuestre que cumple con los requisitos del puesto ofrecido.

Tras el proceso de selección de los candidatos, el comité de selección se reúne para tomar una decisión final.

El comité se encarga de interpretar los requisitos, competencias y adecuación de cada uno de los candidatos al puesto ofertado, y puede declarar desierta la convocatoria, si decide que ninguno de los perfiles que se han presentado reúnen las condiciones necesarias para acceder a la plaza convocada. Tras dicha reunión, se levanta un acta en la que consta el resultado de la resolución adoptada.

### **3. Fase de adjudicación.**

Tras la evaluación por parte del comité de selección, se propone la contratación de la persona con mejor valoración y se realiza la resolución definitiva.

### **4. CONTROL DE CALIDAD**

Se llevará a cabo una auditoría anual del procedimiento de selección de personal establecido con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los principios OTM-R. La Comisión de Calidad del IISGS será la encargada de realizar el control de calidad de dicha política OTM-R.

Si tiene alguna duda o cuestión relativa a la política de contratación y selección de personal del IISGS, puede contactar con el Área de Recursos Humanos, a través del correo electrónico: [rrhh@iisgaliciasur.es](mailto:rrhh@iisgaliciasur.es)