



Instituto de Investigación Sanitaria Aragón

POLÍTICA OTM-R

TABLA DE CONTENIDOS

1.	Introducción	3
2.	Principios	4
3.	Propuesta de contratación de personal	5
4.	Nombramiento de comisión de selección	5
5.	Análisis y descripción de la convocatoria	5
5.1.	Criterios valorables	6
6.	Publicidad y difusión	6
7.	Procedimiento de selección.....	7
7.1.	Fase 1	7
7.2.	Fase 2	7
8.	Políticas de reclutamiento.....	7
9.	Propuesta de nombramiento y resolución.....	8
10.	Incorporación al iisa y plan de acogida.....	8
11.	Ausencia de conflictos de interés	9
12.	Datos de carácter personal.....	9

1. INTRODUCCIÓN

La política a continuación desarrollada pretende sentar las bases sobre las medidas y acciones en lo relativo a contratación y selección de personal, con el objetivo de garantizar que las personas que son parte del proceso intervienen de una manera justa, libre juicios, sesgos y discriminación.

El Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón busca orientar tanto sus políticas como sus acciones en torno a las recomendaciones de la Comisión Europea sobre ‘HRS4R’ (*Human Resources Strategy for Researchers*) y específicamente su Código de Conducta para la Contratación de Investigadores: OTM-R, Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito de Investigadores.

Además de los valores y pilares que rigen a la Institución como Fundación, desde el IIS Aragón existe un compromiso de implementar formalmente estos principios, asegurando que los procesos de selección sean abiertos y transparentes, que las personas candidatas sean seleccionadas usando criterios objetivos y comparables, considerando la meritocracia y respetando el trato y oportunidades equitativas.

Esta política también está alineada con la legislación vigente relacionada con el empleo, la igualdad, la diversidad y la protección de datos, y será revisada periódicamente, asegurando que su contenido esté actualizando y cumpla con las prácticas establecidas y la legislación vigente.

En todos los procesos de reclutamiento y selección se respetarán y cumplirán los siguientes principios:

- *Código OTM-R, Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito de Investigadores*
- *Constitución Española*
- *Estatuto de los Trabajadores*
- *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*
- *Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica.*
- *Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación*
- *Ley de Transparencia*
- *Ley de Protección de Datos*
- *Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. 17 de julio de 2015*

Como conclusión, el objetivo de esta política OTM-R es hacer que la carrera investigadora sea más atractiva, asegurar la igualdad de oportunidades y facilitar la movilidad.

2. PRINCIPIOS

Los procesos de selección y contratación del personal del IIS Aragón se rigen por una serie de principios básicos que garantizan la igualdad de acceso al empleo, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y con respecto a las normas nacionales e internacionales en la materia y, específicamente, en la *Carta Europea del Investigador* y el *Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C&C)*.

Estos principios son aplicables al reclutamiento y contratación de todo el personal del centro, con independencia de su categoría profesional, incluyendo a personal investigador, técnico y del área de gestión y servicios.

Para ello debemos tener en cuenta tanto la política '*Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R)*' como el conjunto de herramientas para implementar prácticas de reclutamiento que impliquen una contratación abierta, transparente y basada en el mérito dentro de las organizaciones que realizan investigación; todo ello está altamente vinculado a la C&C.

- **Publicidad:** Las ofertas de empleo y las bases de las convocatorias se publicarán en la web del IIS Aragón y, si es el caso, en el portal de EURAXESS para aquellas convocatorias destinadas a la Investigación, además de en otros medios de comunicación, como LinkedIn, si fuese necesaria una mayor difusión. La oferta publicada debe indicar el detalle de los conocimientos y habilidades que se requieren para el puesto, el contenido de las principales funciones que realizar, los requisitos obligatorios y los valorables, así como la fecha de cierre.
- **Transparencia:** Las ofertas definirán los requisitos de acceso, los aspectos que se valoran y su ponderación.
- **Igualdad:** La convocatoria garantizará que ninguna persona quede excluida a menos que no cumpla los requisitos establecidos en la propia convocatoria.
- **Mérito y habilidad:** La selección debe basarse en la evaluación del currículum o a través de un baremo previamente establecido, la realización de entrevistas o, en su caso, de pruebas técnicas o psicotécnicas o cualquier otro sistema que asegure la objetividad y la racionalidad del proceso. Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas del CV no serán penalizadas, sino consideradas como parte de la evolución del personal investigador hacia una carrera profesional multidimensional.
- **Profesionalidad e imparcialidad en el procedimiento:** La comisión de elección estará compuesta por profesionales del área de gestión de la investigación y por profesionales de la ciencia o personal técnico de los

diferentes departamentos y áreas, asegurando que no haya conflicto de intereses con las candidaturas que se admitan en el proceso de selección.

3. POPUESTA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Cuando el equipo de trabajo de investigación e innovación o el área de SSCC del IIS Aragón detecten una necesidad de contratación de personal, se pondrán en contacto con RRHH – Unidad Jurídico-Económica para presentar una propuesta formal a través del correo electrónico (rrhh@iisaragon.es)

Una vez detectada la necesidad de contratación, se procederá por parte de RRHH a enviar una plantilla modelo actualizada según las bases de contratación ‘Ficha convocatoria de puesto’ junto con una guía sobre el curso del proceso de selección. El objetivo es facilitar en todo momento la información sobre el proceso y su agilización, tanto a las personas integrantes de la Comisión de Selección como a las personas en la plaza, así como generar una buena experiencia de usuario a ambas partes.

4. NOMBRAMIENTO DE COMISIÓN DE SELECCIÓN

Para gestionar el proceso de selección de una manera uniforme, paritaria y en igualdad de condiciones para todas las personas candidatas, una vez esté definida la convocatoria de la plaza, se procederá a convocar una Comisión de Selección, la cual estará constituida por el Director Ejecutivo del IIS Aragón como representante de la Fundación y tres vocales en representación del grupo de investigación o área de SSCC al que vaya destinada la plaza, Recursos Humanos como parte del proceso de selección y el/la Secretario/a del proceso de selección, designados por el Director Ejecutivo del IIS Aragón.

5. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA CONVOCATORIA

En base a una plantilla de convocatoria creada para los puestos ofertados, la Comisión de Selección fijará en cada proceso de selección una lista de requisitos a cumplir por los perfiles presentados, que se valorarán en una fase previa de criba y posteriormente en la entrevista.

- **Requisitos exigidos:** se fijarán en función del área al que vaya destinada la convocatoria.

Los perfiles que presenten su CV deberán cumplir con ellos de manera absoluta para poder para a valorarlos en la siguiente puntuación.

5.1. Criterios valorables

La valoración será sobre **85 puntos**:

- Formación y conocimientos aplicables al puesto ofertado **(0 a 20 puntos)**.
- Experiencia profesional: Encaminada a determinar el nivel con el que la persona candidata a lo largo de su carrera profesional ha desarrollado las labores relacionadas con el puesto ofertado **(0 a 40 puntos)**.
- Capacitación y habilidades para el desempeño del puesto **(0 a 25 puntos)**:
 - Manejo de entornos informáticos **(0 a 15 puntos)**.
 - Nivel de inglés leído, hablado y escrito **(0 a 10 puntos)**.
- Entrevista: Evaluación sobre la afinidad con los valores corporativos y competencias personales **(valoración de 0 a 15 puntos)**.

Antes de publicar cualquier nueva oferta de trabajo, la solicitud debe haber sido autorizada por la dirección del IIS Aragón y el saldo del proyecto que financiará la contratación debe ser suficiente.

6. PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN

Una vez estén claras las condiciones y requerimientos de contratación y convocatoria, se procederá a dar publicidad de la misma en diferentes medios con el fin de darle mayor visibilidad. La oferta del puesto de trabajo se publica por RRHH en la web del IIS Aragón con un plazo ordinario de recepción de candidaturas de 10 días hábiles, salvo en los casos de urgencia que dicho plazo pasa a ser de 5 días hábiles. Las vías de publicidad serán:

- La [Web del IIS Aragón](#), en todo caso.
- [EURAXESS](#) para las convocatorias dirigidas a Investigación.
- LinkedIn: IIS Aragón.

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se llevará a cabo según las siguientes fases eliminatorias:

7.1. Fase 1

Análisis de CV, cumplimiento de los requisitos exigidos y consideración de los diferentes criterios valorables

Para aquellas candidaturas recibidas en plazo (plazo de 10 días naturales a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de esta resolución), la Comisión de Selección procederá a la comprobación de los requisitos exigidos para la baremación de los criterios valorables: valoración de la formación, experiencia y capacitación/habilidades, y fijará una puntuación que será reflejada en el acta de selección.

Los méritos alegados deberán estar debidamente acreditados en el plazo establecido anteriormente. En cuanto a la siguiente fase, fase de entrevista, únicamente pasarán a la siguiente fase los candidatos que obtengan una puntuación superior a 45 puntos.

7.2. Fase 2

Entrevista a candidatos/as

Para la valoración de las competencias personales como elemento de valoración de la aportación y motivación de la persona candidata en relación con el proyecto, de su capacidad de razonamiento y de su capacidad de exposición y resolución de problemas, se realizará una entrevista personal y que se valorará por la Comisión de Selección con un máximo de 15 puntos.

En cualquier caso, se deberá obtener una puntuación mínima en el conjunto de las anteriores fases de 55 puntos para poder acceder al puesto convocado.

8. POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO

Las políticas de reclutamiento que incorpora el IIS Aragón a sus procesos de selección tienen como objetivo definir las mejores prácticas aplicadas a la contratación de personal optimizando los procesos de selección, acompañando la incorporación y garantizando el desarrollo.

Estas son las políticas de reclutamiento que garantiza el IIS Aragón:

- **Igualdad, diversidad e inclusión:** a fin de que todas las personas, sin importar su etnia, género, ideología u orientación sexual, tengan los mismos derechos a ser contratados llegado el momento.

- **Meritocracia:** La selección y posterior contratación de la persona candidata se hará con base en sus méritos y capacidades. La evaluación se hará tomando siempre en cuenta que sus competencias y aptitudes correspondan con el perfil solicitado.
- **Confidencialidad:** Se asegura la protección de toda la información referente a las personas candidatas de los procesos de selección.
- **Políticas de movilidad internacional/Estancias:** ofrece posibilidad de adquirir habilidades interculturales, aprender otras técnicas, trabajar en otros equipos de trabajo y ampliar la red de contactos profesional a nivel global.
- **Movilidad/Traslado:** se ofrece apoyo en temas relacionados con la reubicación e inserción en la sociedad a candidatos/as externos. Esta solicitud debe dirigirse a RRHH, que gestionará el proceso.
- **Reconocimiento y apoyo** para sentirse escuchado/a y parte de un equipo, a aportar ideas, propuestas y valor añadido desde el primer momento y a forjar el sentimiento de pertenencia a la organización.
- **Otras:** Beneficios Sociales atractivos: Retribución competitiva; Recursos y equipamientos de trabajo; Oferta de formaciones; Crecimiento profesional; Ambiente de trabajo saludable; Flexibilidad/Conciliación; Teletrabajo.

9. PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO Y RESOLUCIÓN

Finalizado el procedimiento de selección, la Comisión de Selección dictará la propuesta de contratación o, en su caso, proponer que quede desierta la convocatoria. El Director Ejecutivo del IIS Aragón procederá a dictar la resolución acordando el nombramiento y que pondrá fin al proceso. En caso de no formalizarse el contrato con el primer propuesto podrá cubrirse por orden con el resto de las candidaturas. La resolución de la convocatoria se publicará en la web del IIS Aragón y se producirá antes de seis meses contados desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la misma.

10. INCORPORACIÓN AL IISA Y PLAN DE ACOGIDA

En el momento de firma del contrato, la unidad de RR.HH pondrá a disposición de cada nueva incorporación la siguiente documentación:

- Política de Seguridad de la Información
- Política Open Science
- Reglamento Spin-off
- Política de Gestión
- Guía de Buenas Prácticas Científicas
- Plan Estratégico IIS Aragón

- Proyecto Científico Cooperativo
- Plan de Transferencia y Traslación
- Plan de Tutela a Grupos Emergentes
- Plan de Integración
- Plan de Igualdad
- Plan de Formación
- Plan de Comunicación
- Protocolo de actuación ante el acoso laboral
- Manual de Bienvenida
- RRHH Laboral IISA
- Manuales y Herramientas de Trabajo IISA
- Prevención de Riesgos Laborales IISA
- Formularios RRHH

11. AUSENCIA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Además, todo el personal involucrado en el proceso de reclutamiento y selección debe evitar participar en las decisiones de reclutamiento y contratación tomadas sobre las candidaturas que comparten cualquier tipo de relación cercana (familiares directos, parientes, amigos, etc.). Esto también incluye ser miembro del Comité de Selección.

12. DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

De conformidad con lo dispuesto en la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (BOE» núm. 294, de 6 de diciembre de 2018), y con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, los datos facilitados por las personas solicitantes pasarán a formar parte del fichero de Personal, cuya finalidad es la gestión a nivel organizativo y administrativo de los procesos de selección de personal y de los trabajadores del propio instituto.