

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

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Investigación Sanitaria de Navarra (IdiSNA) se constituye como un espacio de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional orientado a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud, fruto de la asociación entre grupos de investigación de la Clínica Universidad de Navarra (CUN), el Hospital Universitario de Navarra (HUN), la Universidad de Navarra (UN), la Universidad Pública de Navarra (UPNA), el Centro para la Investigación Médica Aplicada (CIMA), Navarrabiomed - Fundación Miguel Servet, el Instituto de Salud Pública y Laboral (ISPLN) y el Departamento de Atención Primaria del Servicio Navarro de Salud (AP-SNS).

IdiSNA se caracteriza por abarcar tanto instituciones públicas como privadas, hospitales, centros de investigación y Universidades y contar con la presencia de tejido industrial con empresas público-privadas de explotación de resultados. Estos aspectos hacen de IdiSNA un modelo singular de colaboración con capacidad de optimizar los recursos de I+D y crear sinergias y valor añadido a la investigación.

IdiSNA 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 en el marco de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores/as (HRS4R), así como también con los principios de reclutamiento de personal abiertos, transparentes y basados en méritos (OTM-R), según las indicaciones establecidas por parte de la Estrategia de Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) impulsada por parte de la Comisión Europea.

Este documento establece la política OTM-R de IdiSNA. Tiene como objetivo principal contribuir al desarrollo de un entorno laboral favorable a la investigación, promoviendo y facilitando la movilidad del personal de investigación y garantizando la contratación de las personas con mejor perfil para los distintos puestos que se oferten. En este sentido, se indican los distintos principios que rigen la política de selección del instituto, las distintas fases del proceso de selección, el proceso de acogida del nuevo personal y el control de calidad establecido para la revisión periódica de dicha política OTM-R.

2. PRINCIPIOS

Los procesos de selección de personal que se realizan a través de IdiSNA se basan en asegurar la selección de la persona más idónea para un determinado puesto de trabajo a través de un proceso abierto, transparente y basado en méritos (OTM-R).

De esta forma, los procesos de selección de personal cumplen con los siguientes principios:

- **Publicidad.** Se publican las bases de las convocatorias de selección de personal tanto en la página web de IdiSNA como en los perfiles de redes sociales de la entidad y en otros portales de difusión nacional como REGIC.
- **Transparencia.** Los distintos procesos de selección se llevan a cabo mediante convocatoria pública de libre concurrencia, definiéndose los distintos criterios de evaluación y los requisitos exigidos para participar en el proceso.
- **Igualdad.** En los distintos procesos de selección se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al puesto ofertado, independientemente del género, edad, raza, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad y orientación sexual.
- **Mérito.** Los procesos de selección se llevan a cabo mediante la valoración de los méritos aportados en el Currículum Vitae (CV) de las distintas personas solicitantes y mediante la realización de entrevistas.

3. PROCESO DE SELECCIÓN

Los procesos de selección de personal llevados a cabo por IdiSNA se basan en la evaluación de los distintos requisitos exigidos para el puesto ofertado y en la evaluación de los méritos aportados por las personas solicitantes.

A continuación, se indican las distintas fases del proceso de selección:

- **Fase 1. Preparación de la oferta de empleo.** Por parte de IdiSNA se dispone de un formulario de oferta que debe ser cumplimentado y debe enviarse al Área de Recursos Humanos. En este sentido, se deben de completar los siguientes datos:
 - Nombre del puesto.
 - Descripción del puesto.
 - Entidad financiadora del contrato y título del proyecto.
 - Titulación requerida para el puesto.
 - Tareas a desarrollar.
 - Condiciones laborales de la oferta (jornada y modalidad de contratación).
 - Conocimientos y méritos valorables: experiencia previa, méritos curriculares (publicaciones en revistas, comunicaciones en congresos, idiomas, etc.).

Una vez se ha cumplimentado el formulario de oferta, debe de remitirse al área de Recursos Humanos que se encargará de su validación y publicación de la convocatoria de empleo.

- **Fase 2. Publicación y difusión de las ofertas de empleo.** Las ofertas de empleo se publican en la página web de IdiSNA (<https://www.idisna.es/conocenos/trabajar-con-nosotros>), así como en las redes sociales de la entidad (Twitter: <https://twitter.com/idisnavarra>, LinkedIn: https://es.linkedin.com/company/idisna?original_referer=) y en otros portales de difusión de ámbito estatal como REGIC (<https://regic.org/bolsa-de-trabajo/>).

En este sentido, se potenciará la difusión de ofertas a través de Euraxess con el objetivo de aumentar la concurrencia del mayor número de personas a las distintas ofertas que se publican y avanzar de esta forma en la atracción de talento investigador a la institución.

Las ofertas de empleo permanecen publicadas durante un plazo de 15 días naturales.

- **Fase 3. Evaluación y selección.** Una vez cerrado el plazo de solicitud de envío de candidaturas desde el área de Recursos Humanos se procede a realizar una primera preselección de las candidaturas teniendo en cuenta los requisitos obligatorios que se deben de cumplir por parte de las distintas personas que se presenten. Con esta preselección, se remiten los distintos CVs de las personas candidatas a los centros de trabajo encargados de llevar a cabo la evaluación en base a los méritos indicados en la convocatoria.
- **Fase 4. Publicación de la resolución de la oferta de empleo.** Las resoluciones de las distintas ofertas de empleo deberán ser publicadas en el portal de ofertas de empleo de IdiSNA.
- **Fase 5. Incorporación de la persona seleccionada.** Por parte de IdiSNA se procederá a tramitar el alta en la Seguridad Social de la persona seleccionada y a la tramitación del correspondiente contrato de trabajo.

4. COMISIÓN DE SELECCIÓN

La Comisión de Selección encargada de analizar la documentación aportada por las distintas personas y de mantener las entrevistas con las candidaturas preseleccionadas deberá de garantizar la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta los criterios y méritos valorables indicados en las bases de las convocatorias de empleo que se publiquen.

Durante la valoración de las candidaturas recibidas, la Comisión de Selección deberá cumplir con los siguientes criterios:

- Valorar la trayectoria global como personal investigador de los/las candidatos/as. Para ello se deben de evaluar por una parte los logros científicos acreditados (publicaciones, comunicaciones a congresos, proyectos de investigación) y por otra parte se deben de evaluar los méritos acreditados en el desempeño en tareas de docencia, supervisión de personal, participación en comités o comisiones, gestión de la I+D+i y actividades de divulgación entre otras.

- Valorar los méritos aportados tanto de forma cualitativa como cuantitativa, teniendo en cuenta que las interrupciones en la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los CVs no deben penalizarse, sino que deben considerarse como parte de la evolución profesional y contribución valiosa en su desarrollo profesional hacia una trayectoria más diversificada.

La Comisión de Selección dispondrá de una serie de instrucciones específicas para la valoración de los distintos criterios OTM-R aplicables durante la valoración de méritos, teniendo en cuenta las distintas consideraciones incluidas en el Charter & Code, así como en la Política OTM-R propuestas por la Unión Europea en el marco de la Estrategia HRS4R.

5. INCORPORACIÓN DE LA PERSONA SELECCIONADA

El/La investigador/a principal o responsable del área de trabajo en la que se incorpore la persona seleccionada será la encargada de llevar a cabo el proceso de acogida a IdiSNA. Se le explicarán las funciones a realizar en el puesto de trabajo, así como otra información de interés que se considere apropiada.

Por otra parte, la persona seleccionada recibirá el usuario y contraseña para el acceso al portal del personal investigador de IdiSNA así como el correo electrónico. Se le entregará también el Plan de Acogida de la institución.

6. CONTROL DE CALIDAD

Se llevará a cabo una revisión y evaluación anual del proceso de selección de personal establecido para verificar el correcto cumplimiento de los principios OTM-R. Dicha revisión será llevada a cabo por parte del Área de Calidad de IdiSNA y del Área de Recursos Humanos.

Si le surge alguna duda o cuestión relacionada con la política de selección de personal de IdiSNA puede contactar con el Área de Recursos Humanos, a través del correo electrónico: rrhh@idisna.es