



# **PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTO GENERAL DE SELECCIÓN Y CONTRATACION DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ SANT JOAN DE DÉU**

**Basado en:  
Estrategia HRS4R per a la Fundació Sant Joan de Déu  
Open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R)**

*Revisió 2023*

## **Principios y Procedimiento de Selección y Contratación de Personal**

<b>Revisió del documento:</b>	03
<b>Breve descripción:</b>	Definición de los principios y el procedimiento de selección y contratación de personal en la Fundació Sant Joan de Déu.
<b>Extensivo a:</b>	Todas las personas de la Institución involucradas en los procesos de selección, así como los candidatos/as interesados en participar en nuestros procesos
<b>Elaborado por:</b>	WG Recruitment: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ IPs: Dr. Serrano, Dr. Montero, Dra. Hoenicka</li><li>▪ Dpt.Promoció i Gestió de la Recerca: Nacho Jiménez</li><li>▪ Dpt.Persones: Sandra Egea y Vanessa Andrés</li></ul>
<b>Aprobado por:</b>	Comité de Dirección de la FSJD (Steering Comitee)
<b>Fecha de aprobación:</b>	Enero 2020
<b>Revisiones</b>	Marzo 2021/ Mayo 2022/2023
<b>Idiomas de los documentos:</b>	Castellano, catalán e inglés.

## 1. Objetivo

Uno de los logros importantes para la Fundación fue la obtención del sello "HR Excellence in Research" en septiembre de 2018. Este sello, concedido por la Comisión Europea, identifica las instituciones y organismos que fomentan un ambiente laboral estimulante y unas condiciones de trabajo favorables, con un compromiso de mejora continuo de las estrategias de RRHH, de acuerdo con la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. La Carta Europea del Investigador/a y el Código de conducta para el reclutamiento de investigadores/as son un conjunto de principios y requerimientos que especifican el papel, las responsabilidades y los derechos del personal investigador, de las entidades que los contratan y/o las instituciones financiadoras

El objetivo de este documento es establecer un procedimiento de selección y contratación abierto, transparente y basado en el mérito (Open, Transparent and Merit Based Recruitment of Researchers, OTM-R). El OTM-R es uno de los pilares de la Carta Europea de los/las investigadores/as y, en particular, del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as, publicado por la Comisión Europea (CE) en 2005.

El reclutamiento abierto, transparente y basado en méritos (OTM-R) aporta beneficios al personal investigador, a las instituciones, al sistema de investigación de un país, contribuye a la plena implementación del Espacio Europeo de Investigación (ERA) y a un aumento de la relación coste-efectividad de las inversiones en investigación. Más específicamente, la OTM-R asegura que se reclute el mejor candidato/a para la vacante ofertada, garantice la igualdad de oportunidades y el acceso, facilite la cooperación, la competencia, y la movilidad internacional a la vez que hace que las carreras de investigación sean más atractivas.

## 2. Ámbito de aplicación

El presente procedimiento de reclutamiento y selección, así como los principios en los que se basa, aplica a todas las vacantes de la Fundació Sant Joan de Déu de personal investigador y de personal de soporte a la investigación (*técnicos, gestión...*)

**2.1. Personal investigador:** El personal investigador son los profesionales que trabajan en la concepción y creación de conocimiento, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos y en la gestión de los proyectos correspondientes. Según el grado de independencia conseguido en el transcurso de su carrera investigadora, se pueden diferenciar 4 grupos profesionales tal y como establece la Comisión Europea en el modelo de cuatro etapas (*four stage research career model*).

**2.2. Personal de soporte a la investigación:** El personal de apoyo a la investigación es el personal que apoya al desarrollo técnico, instrumental, de gestión de proyectos, o de servicios para el desarrollo de la investigación dada su formación teórica y práctica especializada.

### 3. Principios generales de la política de selección

Los principios, de acuerdo con el *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers of European Commission*, que deben tenerse en cuenta en todos los procesos de selección son:

#### 3.1 Procedimiento de Selección

Las contrataciones deben seguir unos procedimientos adecuados a los puestos anunciados y deben ser abiertos, transparentes e internacionalmente equiparables.

#### 3.2 Convocatorias y anuncios

Las convocatorias y sus bases se publicarán en la página web de la Fundació Sant Joan de Déu, l'IRSJD, en la Intranet (para difusión interna) y otros canales adecuados.

En el caso de carrera investigadora, las ofertas

se publicarán en la página de empleo de EURAXESS para garantizar la difusión internacional.

Por otro lado, con el objetivo de facilitar la incorporación en el mercado laboral de personas con discapacidad, desde la Fundación tenemos acuerdos de colaboración con entidades comprometidas con la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

Los anuncios de contratación deben describir detalladamente los conocimientos y competencias requeridas, y no presentar un perfil tan especializado que desanime a posibles candidatos. Se deberá incluir una descripción de las condiciones y derechos laborales, incluidas las perspectivas de desarrollo profesional.

Por último, el tiempo comprendido entre el anuncio de la convocatoria de solicitudes y el periodo de recepción de candidaturas debe ser razonable por lo que se establecerá un mínimo de 15 días para la publicación de candidaturas para proyectos financiados por Fondos Públicos y 7 días mínimo para proyectos de fondos de libre disposición.

#### 3.3 Igualdad

La convocatoria deberá garantizar que nadie queda excluido, salvo por no cumplir los requisitos establecidos en la propia convocatoria.

Con este fin, se hará constar en las ofertas de empleo una cláusula de no discriminación para animar a participar a personas de otros países, personas que hayan interrumpido su carrera científica por razones relacionadas con la maternidad o que concurran con capacidades diferentes.

#### 3.4. Transparencia

Las personas candidatas deben ser informadas antes de iniciarse el proceso, y a través de la convocatoria de los criterios de selección y el número de plazas disponibles. Asimismo, tras el proceso de selección deberán ser informadas de la resolución del proceso y a ser posible de las fortalezas y debilidades de sus candidaturas en caso que hayan sido entrevistadas.

#### 3.5 Mérito y capacidad

El proceso de selección debe tener en cuenta el nivel que fijan las bases de la convocatoria de acuerdo con el nivel del puesto de trabajo ofrecido y debe considerar el currículum de la persona candidata en su conjunto, el potencial y la creatividad e independencia en investigadores/as. En consecuencia, para el personal investigador los méritos se deben evaluar tanto cuantitativa

como cualitativamente, centrándose en los resultados que sobresalgan de la trayectoria profesional diversa y no únicamente en el número de publicaciones. Por ello, los índices bibliométricos se deben ponderar en un marco más amplio de criterios de evaluación, como la formación, la enseñanza, el trabajo en equipo, el liderazgo en investigación pionera, la gestión y la transferencia de conocimiento. En convocatorias específicas (AGAUR, PFIS, Miguel Servet...) se tendrá en cuenta la ponderación establecida en dichas convocatorias.

### 3.6 Comisión de evaluación y selección

Las **comisiones de evaluación y selección para los perfiles de la carrera investigadora** (R1/R2/R3/R4) deberán estar formadas por un mínimo de 3 miembros que dispongan de conocimientos y experiencia para evaluar a los/las candidatos/as. Las comisiones deberán estar equilibradas por razón de género. Siempre y cuando sea posible se utilizarán diferentes prácticas de selección como la evaluación de expertos/as externos/as y las entrevistas. También se tendrá en cuenta el idioma que haya usado el/la candidato/a para formar la comisión para poder garantizar una adecuada evaluación.

### 3.7 Reconocimiento de cualificaciones

Los niveles de cualificación requeridos deben estar en consonancia con las necesidades del puesto de trabajo ofertado. Debemos asegurar la valoración adecuada de los títulos académicos y profesionales, incluidos los no oficiales, de todos los candidatos, en particular en el contexto de movilidad internacional y profesional. Se debe informar de la normativa que rige el reconocimiento de estas calificaciones y facilitar la consulta para la convalidación de títulos. Cuando sea necesario, el/la IP podrá solicitar al Dpto. de Personas la comprobación de la validez de los títulos académicos presentados a través de la validación de algún organismo *oficial*.

### 3.8 Variaciones en la cronología de los CVs

Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas no deben penalizarse sino considerarse como parte de la evolución profesional, y, por tanto, una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de investigadores/as hacia una trayectoria multidimensional. Se tendrán en cuenta los logros y cualificaciones adecuadas al puesto solicitado.

### 3.9 Reconocimiento de la movilidad

Debe valorarse toda experiencia de movilidad como una valiosa contribución al desarrollo profesional de un/a investigadora como, por ejemplo, una estancia en otra institución del país o de fuera, o el cambio de una disciplina por otra, tanto en la etapa predoctoral como postdoctoral.

### 3.10 Antigüedad

Los niveles de cualificación requeridos deben coincidir con las necesidades del puesto y no concebirse como un obstáculo al acceso. El reconocimiento y la evaluación de las cualificaciones deben basarse en el juicio de los logros de la persona en lugar de sus circunstancias o la reputación de la institución donde se adquirieron las cualificaciones. Asimismo, dado que las cualificaciones profesionales pueden adquirirse en las primeras etapas de una larga carrera, también debe reconocerse el modelo del desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.

### 3.11 Nombramientos postdoctorales

Las instituciones responsables de los nombramientos de investigadores/as postdoctorales deben establecer normas claras y directrices explícitas, especificando la duración máxima del contrato postdoctoral que no debería extenderse más allá de los 5 años. Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo pasado por el/la investigador/a en previos puestos

postdoctorales en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio, con el objetivo primario de proporcionar oportunidades profesionales adicionales para desarrollar una carrera de investigador en un contexto de perspectivas profesionales a largo plazo.

### 3.12 Alegaciones y recursos

Las bases de las convocatorias deben prever la posibilidad que las personas candidatas puedan presentar alegaciones al modo en el que han sido evaluados y presentar los recursos correspondientes.

### 3.13 Personal de soporte a la investigación

Estos principios para la contratación del personal investigador también deben servir como referencia básica para la contratación de personal de servicios científico-técnicos, de gestión y de soporte a la investigación.

## 4. El proceso de selección de personal

El proceso de selección es el conjunto de fases que guían el proceso de incorporación de personal y va desde que se identifica la necesidad de contratar personal para cubrir una plaza vacante hasta que se selecciona la persona idónea para ocuparla.

El proceso está estructurado en varias fases con la finalidad de cubrir la vacante con la persona más adecuada para desarrollar las funciones definidas de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad y asegurando que se desarrolla de acuerdo a un procedimiento abierto, público y transparente.

Las posiciones vacantes, deberán ser publicadas mediante **convocatoria interna y externa**, siguiendo el proceso descrito a continuación para garantizar el cumplimiento de los principios del OTM-R. La convocatoria interna tendrá como objetivo potenciar la promoción interna (tanto vertical como horizontal).

El procedimiento de **contratación con convocatoria** aplica con carácter obligatorio a los procesos de selección del personal de:

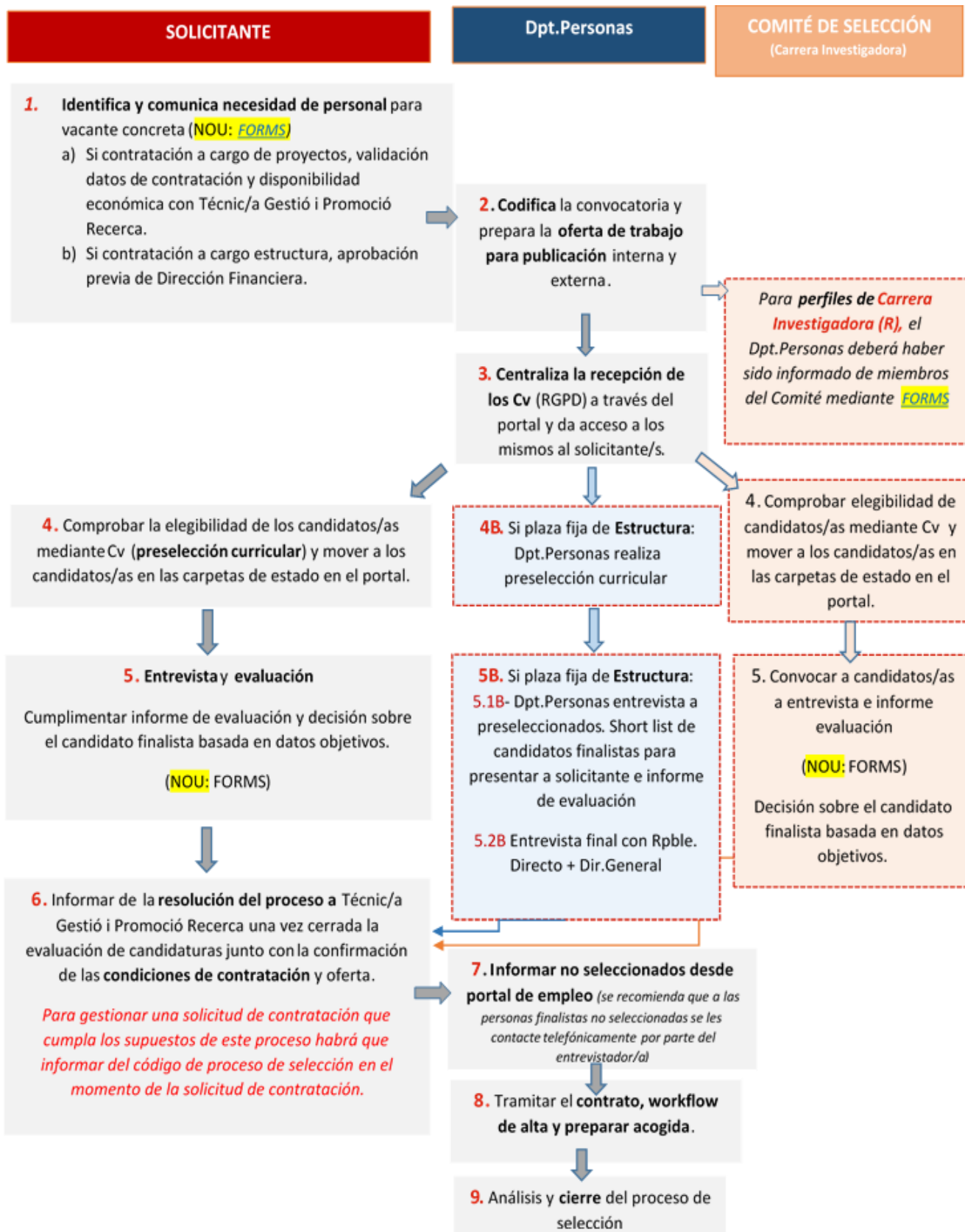
- Todas las posiciones vinculadas a **fondos de Estructura** (incluye Gestión, UAC u otros perfiles).
- Todas las posiciones de personal investigador y de gestión vinculadas a **proyectos financiados por fondos públicos**.
- Todas las posiciones de personal investigador vinculadas a **proyectos financiados por fondos privados** con duración prevista del **contrato superior a 6 meses** y cuya **jornada laboral sea superior al 50% de jornada**.

Quedan excluidos del presente documento, el personal que mediante beca realiza prácticas formativas en la Fundación a través de la firma de un Convenio de Cooperación Educativa con alguna entidad formativa.

Para posiciones que no sigan el procedimiento descrito el proceso se inicia con la propuesta del/de la candidato/a finalista por parte del solicitante para poder hacer el contrato laboral mediante la Solicitud de Contratación.

Para perfiles de **Carrera Investigadora** (exceptuando los/los profesionales incorporados a través de becas de RRHH) será obligatoria la creación de un **Comité de Selección** paritario que garantice la objetividad de la evaluación de las candidaturas.

### Esquema del proceso





#### 4.1. Identificación de la necesidad y definición de la oferta:

El/la solicitante de la contratación comunica la necesidad de contratación y la autorización para abrir un proceso de selección.

##### ¿Cómo comunicarlo?

Si es personal con cargo a proyectos, el/la IP y el/la Técnico referente del Dpt. *Promoció i Gestió de Recerca* definirán las características de la plaza teniendo en cuenta las necesidades, la financiación disponible y los posibles condicionantes marcados por el financiador.

Si es personal con cargo a Estructura, el/la solicitante debe contar con la aprobación previa de Dirección General y Financiera.

En ambos casos, **se realizará la petición a través de [Office Forms](#)**, donde se informará de todos los datos necesarios para abrir la posición.

Las condiciones contractuales deberán ajustarse siempre, como mínimo, al Convenio Laboral vigente.

#### 4.2 Publicación de la Convocatoria

El Departamento de Personas de la FSJD codificará la convocatoria y realizará la difusión de la oferta. Esta difusión se hará por defecto en la página web de la **FUNDACIÓN SANT JOAN DE DÉU**, en la [Intranet](#) (para que los/las profesionales internos/as también puedan presentarse a la convocatoria en caso de estar interesados/as) a través de la plataforma *Talent clue*. Específicamente si se solicita se publicará en la página web de **EURAXESS**, **BIOCAT** o universidades concretas.

##### Dicha oferta estará publicada:

- Un mínimo de 15 días naturales en la web para convocatorias de fondos públicos.
- Un mínimo de 7 días naturales en la web para proyectos vinculados a fondos de libre disposición y para contrataciones vinculadas a fondos de Estructura.

Se publicarán los siguientes campos obligatorios para cada puesto ofertado:

- ✓ Titulación requerida
- ✓ Experiencia profesional requerida
- ✓ Formación complementaria requerida
- ✓ Características del puesto (funciones y estructura organizativa)
- ✓ Tipo de contrato y duración y perspectivas de desarrollo profesional.
- ✓ Financiador del contrato y código del proyecto (si procede)

En la web donde estén publicadas las ofertas siempre estarán visibles los textos que hacen referencia a los PRINCIPIOS establecidos en el presente documento (*HRS4R; Igualdad, RGPD*)

#### 4.2B. Constitución del Comité de Evaluación y Selección (si aplica)

El Comité de Selección (formado por un mínimo de 3 personas) se deberá formar para convocatorias específicas de perfiles incluidos en la Carrera Investigadora de la Comisión Europea (**R1-R4**) y será el encargado de evaluar el grado de cumplimiento y adecuación de las personas candidatas a la plaza ofertada. La composición del Comité deberá tener en cuenta el equilibrio de género. El Dpto.de Personas ayudará en la coordinación para la constitución del

Comité. En la medida de lo posible, y para posiciones determinadas, el Comité podrá contar con alguna persona experta externa a la institución y con alguna experta internacional. El Comité de Selección para todos los perfiles de R1 –R4 de FUNDACION SANT JOAN DE DEU estará compuesto por un mínimo de tres personas con perfiles científicos. Según el perfil podría incorporarse alguna persona de los Departamentos de Personas y/o del Dpto. de Gestió i Promoció de la Recerca pero no será obligatorio.

#### 4.3 Recepción de Cvs

Durante el plazo indicado en el anuncio de convocatoria se recibirán los CV de los/las interesados/as, tanto de los/las candidatos/as externos/as como del personal de la empresa que quieran concurrir al puesto. A todos los CV se les dará en todo momento el tratamiento exigido por la Ley de Protección de Datos, realizando los archivos, destrucciones y las notificaciones oportunas.

#### 4.4 Preselección Curricular

Una vez finalizado el plazo de admisión de solicitudes, el/la solicitante o a quién se designe accederá al aplicativo para gestionar las candidaturas recibidas. Los profesionales autorizados por su Cap de Grup/Dpt. que accedan al aplicativo para la revisión de candidaturas deberán comprometerse a tratar la información con absoluta confidencialidad y mantener el secreto profesional.

Se revisarán las candidaturas desde la aplicación informática, haciendo una preselección de aquellas **candidaturas que cumplan todos los requisitos** (En caso de descarte, el/la candidato/a recibirá automáticamente un mail informativo desde la aplicación). **Los Cvs deberán moverse de estado dentro del portal para dejar trazabilidad de la evaluación de candidaturas.**

4.4B) Para plazas fijas de Estructura, el Dpto. de Personas y Valores realizará la preselección curricular.

#### 4.5 Entrevista de Selección

El Comité de Selección (para perfiles R) o el/la solicitante **seleccionará las candidaturas que se ajusten a los requisitos del puesto y hará las entrevistas que estime oportunas.** Los criterios para seleccionar tendrán que centrarse tanto en el rendimiento pasado del/de la candidata/a como en su potencial futuro. Se pone a disposición del/de la entrevistador/a una [guía de entrevistas](#) y una **plantilla de evaluación, méritos y competencias y que estará disponible a través de un enlace de Office Forms.** Para cada proceso, desde el Dpto. de Personas se creará un Forms a medida con unos permisos de acceso a las personas evaluadores del proceso. Según el Grupo/Perfil también se podrán requerir cartas de referencia para poder pasar a la fase de entrevista.

La puntuación obtenida para cada candidato/a será determinante para la decisión final del/de la candidato/a a elegir. Se recomienda hacer entrevista presencial a mínimo 4 candidatos/as).

4.5B) Para plazas fijas del área de Estructura, desde el Dpto. de Personas se hará entrevista de selección y se filtrarán entre 5-7 candidatos/as para entrevista con Responsable. Posteriormente, habrá una entrevista final con Rple.Dpto y Dir. Gral.

#### 4.6 Confirmación de los parámetros de la solicitud de contratación

Una vez seleccionado el/la candidato/a finalista, el/la solicitante confirmará las condiciones de contratación, previa negociación con el candidato y se notificará la fecha de inicio de

contratación. El/la solicitante informará a Recerca (si personal con cargo a proyectos) de la resolución.

#### **4.7 Resolución de la convocatoria**

Seleccionada la persona candidata se cerrará el proceso y se informará a las personas candidatas no seleccionados de la resolución del proceso. Las personas descartadas recibirán un mail de descarte y agradecimiento de forma automática. Se recomienda que, a las candidaturas finalistas, se les contacte por parte del entrevistador/a telefónicamente para agradecer la participación en el proceso e informar de los motivos del descarte.

Si se produjeran situaciones de conflicto en el transcurso de un proceso de selección se enviará un correo electrónico a el Dpto.de Personas ([freerca.rrhh@sjd.es](mailto:freerca.rrhh@sjd.es)) exponiendo la situación y los motivos de la disconformidad.

#### **4.8 Tramitación del contrato y plan de acogida**

Desde el Dpto.de Personas se contactará con el/la candidata/a finalista para solicitar la documentación necesaria para tramitar su contratación, iniciándose en el mismo momento de la comunicación la puesta en marcha del **Plan de Acogida**.

Con el objetivo de poder planificar y realizar un proceso de acogida del nuevo personal más cualitativo, se establece un **plazo mínimo de 7 días laborables desde la recepción del documento de SC en el Dpto.de Personas y el día en que se produce el alta contractual**. Adicionalmente, las **altas contractuales se realizarán tres días por semana: lunes, martes y miércoles**. Por tanto, centralizaremos todas las acogidas y firma de documentación del nuevo personal los siguientes días de la semana de forma recurrente.

- Lunes a las 8.30h (Esplugues)
- Martes a las 8.30h (Sant Boi)
- Miércoles a las 8.30h (Esplugues)

Ese mismo día la persona será citada para la Sesión de Acogida Grupal que le corresponda.

#### **4.9 Cierre del Proceso**

Desde el Dpto. de Personas se realizará un análisis del proceso de selección y se cerrará el mismo.

**SJD**

**Sant Joan de Déu**  
Fundació de Recerca

© Fundació de Recerca Sant Joan de Déu  
2023

Edifici Pediatric Cancer Center Barcelona  
C/ Santa Rosa, 39-57, 4a planta  
08950 Esplugues de Llobregat  
Tel. 93 600 97 51  
[freerca.info@sjd.es](mailto:freerca.info@sjd.es)  
[www.sjdrecerca.org](http://www.sjdrecerca.org) · [www.irsjd.org](http://www.irsjd.org)