

OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS (OTM-R)

Política de selección del personal I+D+T.

Objetivo.

El objeto de este procedimiento es establecer la metodología interna de selección de personal investigador para las nuevas incorporaciones en el IRTA.

Responsabilidades.

- Jefe de Programa / Director de Subprograma.
- Dirección Científica.
- Comité de Selección
- Dirección de Recursos Humanos y Organización (RH).
- Servicios Corporativos de Proximidad (SCP), que son los servicios administrativos de los centros que dan apoyo a la gestión administrativa de los procesos de selección.

Proceso de selección de personal IDT según el tipo de contrato y duración.

- a) Selección con contrato de duración inferior a 12 meses.**
 - b) Selección con contrato de duración igual o superior a 12 meses y hasta 3 años.**
 - c) Contratación temporal superior a 3 años.**
-

a) Selección con contrato de duración inferior a 12 meses.

Para este tipo de contrato no es obligatorio hacer la difusión de la plaza y el proceso se inicia con la propuesta por parte del Director de Programa a RH para poder hacer el contrato. Si no hubiera candidatos aptos y se tuviera que publicar la oferta de trabajo se seguirán las mismas directrices de publicación que se utilizan para las convocatorias de contratos superiores a 12 meses.

Requisitos de los candidatos:

- Título de doctor.
- Para doctores con título obtenido en el IRTA será imprescindible acreditar estancias post-doctorales de dos o más años en instituciones de investigación distintas.
- Disponer de una producción científica (índice h de Hirsch de la *Web of Science*) similar a la de la categoría a la que se presentan los candidatos.

Primera evaluación de las nuevas incorporaciones:

La primera evaluación tiene el objetivo de conocer cómo evoluciona la integración del nuevo colaborador en la organización, identificando si es necesario facilitarle herramientas adicionales que puedan ayudarle a mejorar su desarrollo e integración. Este documento lo rellenará el responsable directo del nuevo colaborador

aproximadamente al cabo de un mes de su incorporación y se enviará a RH a través del SCP del centro para que conste en su expediente.

b) Selección con contrato de duración igual o superior a 12 meses y hasta 3 años.

Cuando se trate de la contratación de un investigador con carácter temporal entre 12 meses y 3 años, el nivel será el de Colaborador de Investigación F.

Requisitos de los candidatos:

- Título de doctor.
- Para doctores con título obtenido en el IRTA será imprescindible acreditar estancias post-doctorales de dos o más años en instituciones de investigación distintas.
- Disponer de una producción científica (índice h de Hirsch de la *Web of Science*) similar a la de la categoría a la que se presentan los candidatos.

Publicidad de la convocatoria:

Las fuentes habituales de reclutamiento de investigadores son EURAXESS, la web del IRTA y las redes sociales.

En los casos en que sea necesario se procederá a publicar las ofertas de trabajo en los distintos portales de universidades, colegios oficiales, etc. Igualmente, en casos muy específicos, se podrá financiar un anuncio en Naturejobs, EuroScienceJob u otras fuentes de amplio abasto.

Plazo de publicación de la oferta de trabajo: la plaza deberá estar publicada durante un período mínimo de 1 mes (excepto en los casos en que los plazos de convocatorias de los entes financieros públicos den unas fechas más cortas).

Herramienta electrónica de reclutamiento:

El IRTA acaba de incorporar una herramienta electrónica de reclutamiento a través de su página web ([BOLSA DE EMPLEO](#)), que facilita y permite la trazabilidad, en todo momento, del estado de las candidaturas recibidas a través de la Bolsa de Empleo. Esta herramienta de reclutamiento se encuentra en versión catalana, española e inglesa.

Para solicitar un lugar de trabajo, hay que rellenar el formulario *online* y cargar, en un único documento pdf Acrobat (que no puede pesar más de 5 MG), el CV, la carta de motivación, la copia de los títulos y expedientes y las cartas de recomendación.

Cuando una persona solicita un lugar de trabajo, esta herramienta envía automáticamente un e-mail al candidato confirmando que se ha recibido correctamente su solicitud.

Comité de selección:

Está formado por tres miembros: el Director de Programa donde se adscriba la nueva plaza y que presidirá el Comité, y dos investigadores preferentemente de nivel D o superior designados por el Director de Programa.

Proceso de selección:

- RH hará la primera selección de los candidatos aptos según los requisitos de la convocatoria.
- En caso de que haya menos de 5 candidatos aptos, la plaza deberá volver a convocarse. *Excepcionalmente, y siempre que esté justificado por la especificidad de la plaza*, se podrá aceptar un número de candidatos inferior a 5.
- El Comité de Selección analizará los CV aptos presentados, los evaluará, identificará aquellos que cumplan los méritos, y seleccionará los candidatos a entrevistar.
- El Comité de Selección, con el apoyo de los SCP de los centros, convocarán a los candidatos a entrevistar y llevará a cabo las entrevistas.
- El Comité de Selección hará llegar a RH el Acta de Selección a través de los SCP del centro, priorizando las candidaturas.
- RH hará llegar el Acta de Selección al Director/a Científico/a para su visto bueno. Si éste no tiene nada a objetar informará a RH y se iniciará el proceso de contratación.
- Los SCP informarán a los candidatos no seleccionados de la desestimación de su candidatura y, en el caso de las personas entrevistadas, se les comunicará los motivos por los que han sido descartados.

Candidaturas no aptas:

La herramienta electrónica de reclutamiento (BOLSA DE EMPLEO) permite que los candidatos descartados por RH en una primera fase –por no cumplir los requisitos de la plaza- reciban un e-mail comunicando su desestimación.

Al finalizar el proceso de selección, los candidatos entrevistados que no han sido seleccionados, recibirán una notificación por parte de los SCP de los centros.

Primera evaluación de las nuevas incorporaciones:

La primera evaluación tiene el objetivo de conocer cómo evoluciona la integración del nuevo colaborador en la organización, identificando si es necesario facilitarle herramientas adicionales que puedan ayudarle a mejorar su desarrollo e integración. Este documento lo rellenará el responsable directo del nuevo colaborador aproximadamente al cabo de un mes de su incorporación y se enviará a RH a través del SCP del centro para que conste en su expediente.

c) Contratación temporal superior a 3 años.

El proceso a seguir es idéntico que en la contratación de duración igual o superior a 12 meses y hasta 3 años, excepto que el nivel de contratación será el de Investigador D de la Escala IDT del IRTA.