

OTM-R - i2CAT

1. Objeto

i2CAT es una organización acreditada con el sello [HRS4R](#) (Human Resources Strategy for Researchers) que acredita aquellas instituciones en el ámbito de la investigación que han progresado al alinear sus políticas de recursos humanos con los principios definidos en la carta y el código de conducta.

En este contexto, i2CAT desarrolla la presente normativa, con la intención de dar a conocer entre sus miembros el proceso de selección, así como favorecer un proceso de selección basado en los siguientes principios: Abierto, Transparente y basado en Méritos.

2. A quien aplica:

Esta normativa aplica a todos/as las personas involucradas en el marco de un proceso de selección y tiene especial relevancia entre el personal del departamento de recursos humanos.

3. Fases del proceso de selección

En el marco de un proceso de selección, existen diferentes fases o etapas, en las que diferentes miembros de la organización tendrán un rol.

A continuación describimos las diferentes fases de un proceso de selección.

1. Fase de apertura del proceso.
2. Fase de publicación de la vacante y recepción de candidaturas.
3. Fase de entrevistas y evaluación
4. Oferta y cierre del proceso

3.1. Fase de apertura del proceso:

En el momento en el que un/a responsable de un área de i2CAT tenga la necesidad de abrir un nuevo proceso de selección, deberá seguir el workflow de "Job Vacancy" descrito en la Intranet de i2CAT y accesible a todas las personas de la organización. Al rellenar el formulario mencionado, la persona correspondiente estará dando la información necesaria para que el departamento de recursos humanos pueda redactar la vacante, así como la exposición de motivos por los que se necesita la contratación.

Una vez rellenado el formulario correspondiente, la Dirección de i2CAT deberá validar la necesidad de abrir un proceso de selección mediante la misma herramienta, momento en el que el proceso recaerá sobre el personal del departamento de recursos humanos.

3.2. Fase de publicación de la vacante y recepción de candidaturas:

Una vez la Dirección de i2CAT haya validado la apertura de un nuevo proceso de selección, el departamento de recursos humanos procederá a la publicación de la vacante, teniendo en cuenta la descripción y los requisitos que el/la responsable de departamento ha transmitido en el momento de rellenar el formulario de "Job Vacancy".

Las vacantes se procederán a publicar en diferentes portales y redes sociales, como por ejemplo LinkedIn, Twitter, Infojobs, TalentClue, webs de universidades, la web de i2CAT, etc.

Todas las vacantes correspondientes a áreas de investigación serán publicadas, como mínimo, en inglés. Este tipo de vacantes se publicarán, aparte de otros portales, en el portal Euraxess.

La descripción de las posiciones incluirán, como mínimo, (i) descripción de la vacante y funciones, (ii) descripción de la organización, (iii) condiciones de trabajo, (iv) requisitos mínimos y deseables y estarán publicadas, como mínimo, durante un periodo de dos semanas para garantizar el principio de concurrencia de candidatos.

i2CAT garantiza que todos/as los/as candidatos/as que apliquen a la vacante serán evaluados siguiendo los mismos criterios y parámetros y que no se discriminará a ningún candidato/a por ninguna razón.

Las vacantes de i2CAT incluirán una referencia explícita que anima a colectivos infrarrepresentados, así como personas con discapacidades a inscribirse en las vacantes.

3.3. Fase de entrevistas y evaluación:

En cada proceso de selección, participarán varios miembros de la organización, que pasarán a formar el comité de selección por esa posición concreta. Este comité de selección estará formado, como mínimo, por una persona del departamento de recursos humanos y una persona del departamento donde se debe incorporar a la persona. Si se considerara necesario, también participará una persona adicional de perfil técnico para poder evaluar las competencias y conocimientos técnicos del/de la candidato/a.

Para aquellas vacantes de carácter estratégico para i2CAT, también participará el CTIO (Director de Tecnología e Innovación) o CEO (Director General).

Independientemente del número de personas que participen en el proceso de entrevista, i2CAT garantizará que todos/as los/as miembros del comité de selección hayan visualizado el vídeo "[Recruitment bias in Research Institutes](#)", que deberán tener presente durante todo el proceso de selección, siguiendo los principios de proceso abierto, transparente y basado en méritos.

Los/as candidatos/as que sean descartados/as en la fase de evaluación de los currículos, recibirán un e-mail automático agradeciendo su participación en el proceso, pero informándoles de que su candidatura ha sido descartada.

Los/as candidatos/as seleccionados por el comité de selección, serán llamados a una primera entrevista, que contemplará las siguientes fases:

- Preguntas de conocimiento de i2CAT y explicación de la institución
- Explicación de la trayectoria profesional del/la candidato/a
- Preguntas para completar la información profesional del candidato

- Preguntas técnicas para comprobar los conocimientos técnicos y méritos científicos de los candidatos/as. Esta fase puede contemplar la aplicación de pruebas técnicas, en cuyo caso se aplicaría la misma prueba a todos/as los/as candidatos/as.

Para las vacantes de investigación, esta parte incluirá:

- Consecución de financiación
 - Generación de impacto social
 - Movilidad internacional
 - Experiencias en transferencia de conocimiento
 - Gestión de investigación e innovación
 - Capacidades/experiencias organizacionales (roles y funciones)
 - Actividades de impacto público
 - Resultados de investigación
 - Supervisión y mentoraje
 - Docencia
 - Trabajo en equipo
- Explicación de la vacante, tareas, funciones y responsabilidades relacionadas así como preguntas del/la candidato/a.
 - Condiciones de la vacante
 - Sigüientes pasos.

Tras la primera fase de entrevistas, el comité de selección decidirá si tiene suficientes elementos para cerrar el proceso de selección, o en caso contrario, definirá qué/as candidatos/as pasarán una segunda fase de entrevistas, basado en los méritos de los apartados anteriores y sin tener en cuenta ningún tipo de información personal que el comité haya podido obtener.

Todos/as los/as candidatos/as descartados en esta primera fase recibirán un mail o llamada, donde se les informará de que han sido descartados, explicando los puntos fuertes y débiles de su candidatura.

En el caso de que se considere necesario una segunda entrevista, los/as candidatos/as finalistas serán llamados a una segunda fase, con el objetivo de profundizar en aquellos aspectos que no hayan quedado completamente claros y contrastar los diferentes perfiles de los/as candidatos/as finalistas. i2CAT se reserva la posibilidad de pasar un test de personalidad a los/as candidatos/as finalistas que aporte información adicional.

Al final de esta segunda fase de entrevistas, el comité de selección deberá llenar una plantilla con el fin de valorar y comparar los puntos fuertes y debilidades de los/as/as/as, sin tener en cuenta ninguna información personal que pudiera romper la selección basada en méritos.

3.4. Fase de oferta y cierre del proceso:

De la evaluación y comparación de los/as/as candidatos/as finalistas, el comité de selección tomará la decisión de cuál es el/la candidato/a finalista y se le presentará una oferta. Una vez la oferta haya sido aceptada por el/la candidato/a, el resto de candidatos/as finalistas serán informados de la decisión, haciéndoles saber el resultado del proceso de selección.

En caso de que el/la candidato/a finalista rechazase la oferta, se pasaría al/a la siguiente candidato/a finalista.