

# Política de Selección y Contratación Abierta, Transparente y basada en los Méritos en IQS

Febrero 2026

# Política de Selección y Contratación Abierta, Transparente y basada en los Méritos en IQS

## ÍNDICE

- 1. Introducción**
- 2. Alcance**
- 3. Objetivo del proceso de selección de IQS**
- 4. Principios del proceso de selección en IQS**
- 5. Criterios de evaluación de los candidatos**
- 6. Fases del proceso**

**Anexo. Documentos y plantillas del proceso**

## 1. Introducción

Como prestigiosa institución académica y miembro fundador de la Universidad Ramon Llull, **IQS Barcelona** está profundamente comprometido con el avance de la excelencia en la investigación, la educación y la innovación. Arraigado en la tradición jesuita y guiado por los valores del humanismo cristiano, IQS fomenta el desarrollo integral de las personas a través de una rigurosa formación académica y la responsabilidad ética. En consonancia con su visión estratégica y los principios de la **Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores**, IQS se ha adherido al sello **HR Excellence in Research**. Esta iniciativa refleja la dedicación de IQS a mejorar el atractivo y la calidad de las carreras académicas, al tiempo que promueve una cultura de integridad, colaboración e impacto social.

Un elemento central de este compromiso es la aplicación de una **política de selección y contratación abierta, transparente y basada en el mérito (OTM-R)**, que garantiza que IQS atraiga, seleccione y retenga a los mejores talentos científicos y académicos. Al fomentar la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, IQS refuerza su papel como catalizador del progreso científico y la innovación tecnológica, contribuyendo de manera significativa al desarrollo económico y social de su entorno.

## 2. Alcance

Desde 2021, IQS se encuentra entre las 1.200 organizaciones de investigación europeas que se han adherido a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

Este procedimiento se aplica a los puestos de trabajo de investigación incluidos en **proyectos financiados por organizaciones públicas o privadas que recomiendan o solicitan la adopción de medidas para aplicar la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores** de los programas de investigación de la Unión Europea, tales como: Horizon Europe, Euratom Research, el Programa de Investigación y Formación Euratom, el Programa Life y el Programa Justicia.

Los diferentes canales de publicación de anuncios de empleo se analizarán en cada caso concreto. Los canales pueden ser, entre otros:

1. Nacionales e internacionales
2. Generales o específicos, dependiendo del área

### 3. Objetivo del proceso de selección de IQS

El objetivo de cualquier proceso de selección en IQS es apoyar los planes de desarrollo estratégico de la institución a corto, medio y largo plazo mediante la contratación de personas que encajen bien con la orientación futura de las líneas de investigación y los departamentos de gestión.

El proceso de selección de IQS nos permite abordar la **captación de talento siguiendo las mismas pautas en todos los procesos, y estandarizar los criterios de evaluación de los candidatos**. Además, nos permite compartir información entre las partes interesadas para facilitar y agilizar el proceso de principio a fin.

El proceso de selección parte del análisis del puesto que se ofrece. Este análisis tiene en cuenta la misión principal del puesto, el valor añadido que aportará al departamento, las responsabilidades del puesto y un plan de carrera científica y profesional.

La definición personalizada de los planes de carrera científica y/o profesional nos permitirá aumentar el grado de compromiso del empleado con el Centro y, como resultado, contribuir al logro de sus objetivos estratégicos.

Mediante la participación objetiva de las personas implicadas en el proceso, garantizamos tanto el éxito como la incorporación de perfiles que se ajustan a los requisitos de los puestos ofrecidos.

### 4. Principios del proceso de selección en IQS

Nuestros **principios en los procesos de selección** son los siguientes:

- Igualdad de oportunidades (sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, religión, raza, origen nacional, embarazo...)
- Respeto por la diversidad cultural.
- Transparencia: condiciones de trabajo (aspectos legales, remuneración, beneficios para los empleados, programas de bienestar, plan de carrera y movilidad).
- Evaluación basada en el mérito científico y/o la trayectoria profesional.
- No penalización por interrupciones en la carrera profesional o trayectorias no lineales o híbridas (carrera académica/experiencias en el mundo empresarial).
- Potencial profesional y personal de los candidatos.
- Alineación de las competencias profesionales y actitudes personales con la cultura, la identidad y la misión de IQS.
- Todos estos principios se muestran explícitamente en cada una de las ofertas publicadas mediante el siguiente texto:  
“Somos una institución que ofrece **igualdad de oportunidades**. Promovemos la igualdad y la inclusión.

Todas las candidaturas cualificadas serán tenidas en cuenta sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Dado que actualmente el colectivo femenino está infrarrepresentado en el ámbito académico, las candidaturas femeninas son especialmente valoradas.

Promovemos el conocimiento **científico y tecnológico, la transformación empresarial y el progreso de la sociedad**. En IQS buscamos profesionales comprometidos con estos valores.”

## 5. Criterios de evaluación de los candidatos

Esta lista es meramente ilustrativa y puede adaptarse a las características de cada proceso de selección y vacante que se vaya a cubrir.

### Méritos profesionales:

- Títulos académicos
- Expediente académico
- Excelencia en la investigación
- Potencial investigador
- Publicaciones/Patentes
- Pensamiento creativo
- Competencia y orientación del uso de la IA en la actividad docente e investigadora
- Experiencia en la redacción de propuestas competitivas
- Disponibilidad para viajar y participar en visitas de investigación
- Posible elegibilidad para becas nacionales e internacionales
- Supervisión de estudiantes de máster, doctorado y/o en prácticas
- Habilidades de expresión oral y escrita y/o de presentación
- Capacidad para establecer contactos
- Actividades de divulgación.

### Habilidades personales:

- Capacidad para trabajar de forma independiente (iniciativa)
- Resiliencia
- Asertividad
- Motivación
- Autoconciencia/Autocrítica
- Trabajo en equipo
- Adaptabilidad

## 6. Fases del proceso

El proceso de selección consta de las siguientes fases:

### 1. Solicitud y aprobación de la vacante

- El investigador/a principal (IP) identifica las vacantes para los proyectos de investigación.
- Cuando se identifica un proyecto, la Oficina de Investigación revisa las condiciones de la convocatoria del proyecto.
- El IP y la Oficina de Investigación preparan una solicitud de puesto de trabajo (Apéndice 1) y la envían al Director/a de Investigación.
- Si el Director/a de Investigación aprueba la solicitud, el IP define el perfil del investigador/a y prepara la *Plantilla Euraxess (Apéndice 2)* y la *plantilla de perfil IQS (Apéndice 3)*.
- Estos documentos de perfil se envían al Departamento de RR.HH., que revisa el perfil y decide dónde publicar la oferta.

### 2. Publicación, difusión

- RR.HH. publica en Euraxess, LinkedIn, la página web de IQS, Biocat, etc.
- RR.HH. envía los enlaces a la Oficina de Investigación y al IP.
- El IP y la Oficina de Investigación difunden la oferta y los enlaces con la oferta entre sus propias redes.
- La Oficina de Investigación guarda evidencias de las publicaciones para sus archivos de auditoría.

### 3. Establecimiento de los participantes en el proceso de selección

- El Director/a de Investigación propone la composición del comité de selección al Director/a de RR.HH.
- El Comité de Selección debe reunir diversos conocimientos y competencias y debe tener un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres. Estará formado, como mínimo, por:
  - El Director/a de Investigación
  - El Director/a de RR.HH.
  - Delegado/a de identidad y misión
  - Investigador/a principal
  - Otros miembros propuestos por el Director/a de Investigación (Director/a general, Jefe/a del grupo de investigación, especialista, etc.)

### 4. Preselección

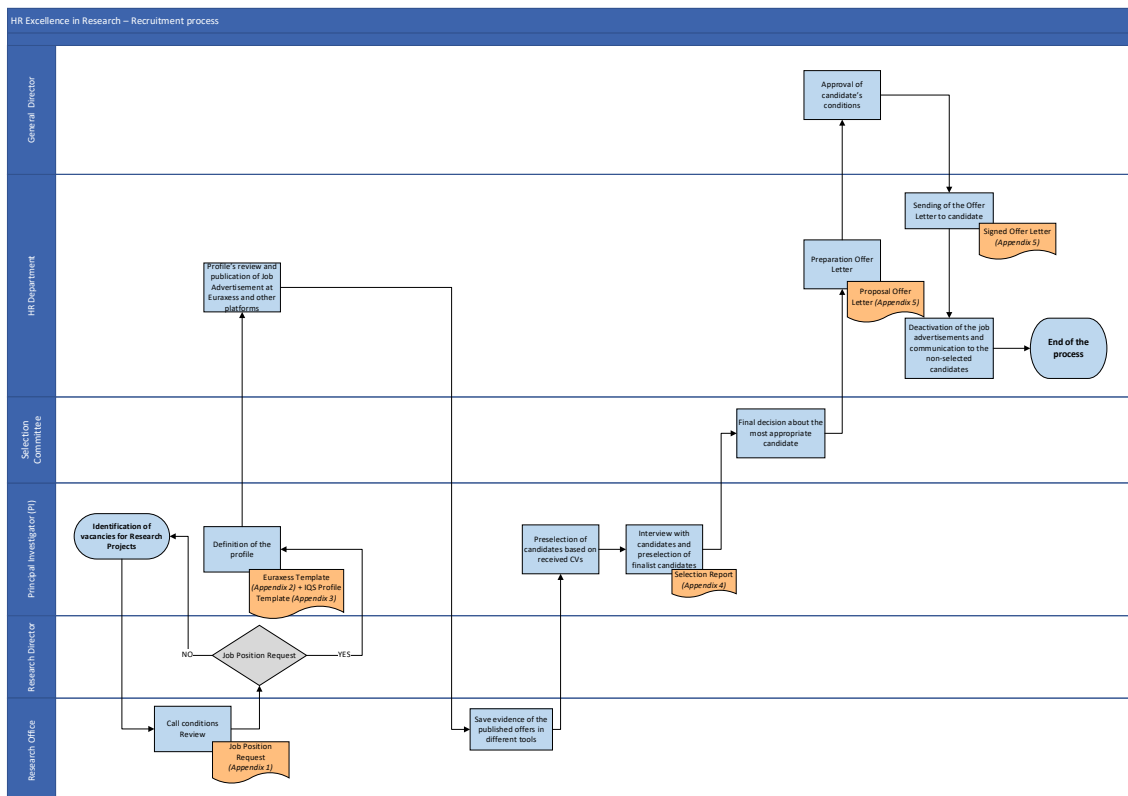
- El IP preselecciona a los candidatos/as entre los currículos recibidos.
- El IP entrevista a los candidatos/as para seleccionar a los tres finalistas.
- El IP propone al Comité de Selección, a través del *Informe de Selección (Apéndice 4)*, un máximo de tres candidatos/as finalistas.

## 5. Entrevistas y decisión final

- El Comité de Selección podría considerar la posibilidad de realizar una entrevista a los tres candidatos/as finalistas propuestos.
- El Comité de Selección decide cuál es el candidato/a más adecuado.
- El Comité de Selección envía a RR.HH. el *Informe de selección (Apéndice 4)* con la decisión final para preparar la oferta de trabajo.

## 6. Oferta de trabajo y cierre

- El Director/a de RR.HH. prepara una *propuesta de carta oferta (Apéndice 5)* y la envía al Director/a General para que la firme.
- Una vez que el Director/a General ha aprobado la contratación, el Director/a de RR.HH. envía la *carta de oferta (apéndice 5)* al candidato/a seleccionado.
- Cuando el candidato/a acepta la carta de oferta, RR.HH. desactiva los anuncios de empleo y envía una comunicación a los candidatos/as no seleccionados.
- Cierre del proceso.



## **Apéndice. Documentos y plantillas del proceso**

1. Solicitud de puesto de trabajo (preparada por el IP + Oficina de Investigación)
2. Plantilla Euraxess (preparada por el IP)
3. Ejemplo de plantilla de perfil IQS (preparada por el IP)
4. Ejemplo de informe de selección (elaborado por el IP y RR.HH.)
5. Ejemplo de carta de oferta (preparada por RR.HH.)

### NOTA EXPLICATIVA

En el presente documento se ha optado por un lenguaje inclusivo. No obstante, con el objetivo de facilitar la lectura y garantizar la fluidez del texto, se ha evitado en ocasiones el desdoblamiento sistemático de géneros (masculino y femenino), entendiendo que las formas genéricas empleadas representan a todas las personas.