

## POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La política de contratación de personal de la Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario de La Princesa, es un conjunto de principios, prácticas y procedimientos diseñados para atraer, seleccionar, emplear y retener al personal más cualificado. Esta política está alineada con los principios OTM-R

La implementación efectiva de esta política no solo contribuye a la contratación de personal altamente calificado, sino que también apoya el desarrollo de investigaciones biomédicas de alta calidad, promueve un ambiente de trabajo ético y productivo, y facilita el cumplimiento de objetivos organizacionales y científicos.

### I. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

- Promover la igualdad de oportunidades para todos los candidatos, independientemente de su género, raza, etnia, orientación sexual, edad, religión, discapacidad, o cualquier otra característica protegida por la ley.
- Asegurar un proceso de selección justo y basado en el mérito, evaluando a los candidatos por sus habilidades, experiencia y aptitud para el puesto.

### II. CAPTACIÓN Y RECLUTAMIENTO

- Utilizar múltiples fuentes y métodos para atraer candidatos, incluyendo publicaciones en revistas especializadas, bases de datos de empleo, redes sociales profesionales, colaboraciones con universidades y referencias internas.
- Describir claramente en los anuncios de trabajo los requisitos del puesto, las calificaciones necesarias y los detalles sobre el proceso de solicitud.

### III. SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

- Realizar procesos de selección que incluyan la revisión de currículum, entrevistas (tanto personales como virtuales), pruebas de habilidades técnicas, y en algunos casos, la presentación de trabajos de investigación o publicaciones previas.
- En el caso de posiciones de investigación, es posible acudir a comités externos para su valoración.

### IV. CONTRATACIÓN Y ONBOARDING

- Una vez seleccionado el candidato, seguir procedimientos formales de contratación e información y formación en materia de PRL.



- Implementar programas de orientación y capacitación para integrar eficazmente a los nuevos empleados en la Fundación, familiarizándolos con la cultura organizacional, políticas internas, y sus roles y responsabilidades específicas.

## V. DESARROLLO PROFESIONAL Y RETENCIÓN

- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, incluyendo acceso a formación continua, asistencia a conferencias y seminarios, y posibilidades de promoción interna.
- Promover un ambiente de trabajo inclusivo y motivador que fomente la colaboración, el respeto mutuo y el bienestar de los empleados.

## VI. ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA INVESTIGACIÓN

- Asegurar que todos los empleados estén comprometidos con los más altos estándares de ética en investigación, incluyendo la honestidad en la presentación de datos, el respeto por la confidencialidad y la protección de los sujetos de investigación.

## VII. CUMPLIMIENTO LEGAL Y REGULATORIO

- Cumplir con todas las leyes y regulaciones locales, nacionales e internacionales aplicables, incluyendo las relacionadas con el trabajo, la seguridad y la protección de datos.