

**POLÍTICA  
OPEN, TRANSPARENT  
AND MERIT-BASED  
RECRUITMENT (OTM-R)  
DE LA UVIC-UCC**

Aprobada por el Consejo de Gobierno de la UVic-UCC el 6 de marzo de 2024



UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA

La Comisión Europea (CE) pone en marcha una herramienta, HRS4R, para apoyar a las universidades e instituciones de investigación, así como a las organizaciones que financian la investigación, en la aplicación de la Carta Europea del Investigador y del Código de conducta para la contratación de personal investigador. Estas instituciones tienen como objetivo contribuir al desarrollo de un atractivo mercado laboral europeo para el personal investigador.

Con el fin de atraer al mejor talento a través de políticas de contratación abiertas y transparentes, el 24 de marzo de 2014 la UVic-UCC se adhirió a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores. Dos años después, en 2016, inició el proceso para obtener el sello HRS4R. En octubre de 2018, la UVic-UCC obtuvo el sello “HR Excellence in Research Award” por la implementación de una estrategia de recursos humanos para investigadores (Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R).

De acuerdo con el enfoque HRS4R, la UVic-UCC utiliza una estrategia de autoevaluación y desarrollo que tiene en cuenta los principios y recomendaciones del OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment), para la contratación de investigadores mediante procesos basados en la transparencia, la equidad y el mérito.

El presente documento reafirma el compromiso de la Universidad con la aplicación de la política OTM-R y contiene las principales directrices orientadas a mejorar los procesos de selección y contratación y las condiciones laborales del personal investigador y a dar apoyo en la carrera investigadora.

## Consideraciones generales

Durante 2020 se creó el grupo de trabajo específico para analizar el conjunto de procesos relacionados con la estrategia HRS4R. Este grupo de trabajo está conformado por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento, el Vicerrectorado de Profesorado, el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, la Oficina Técnica de Investigación y Transferencia de Conocimiento (OTRI), el Área de Políticas del Talento (APT) y el Área de Calidad (AdQ).

En lo que se refiere a la transparencia de los procesos de selección actuales, la política OTM-R de la UVic-UCC incluye medidas para garantizar que los procesos de selección sean justos y transparentes. Por ejemplo, la Universidad publica anuncios de vacantes de investigación en sitios web especializados y en otros medios de comunicación, y describe claramente los requisitos y responsabilidades de cada puesto. Además, se establecen procedimientos claros y transparentes para la evaluación de solicitudes, lo cual garantiza que los criterios de selección se basan en méritos y habilidades relevantes para el puesto de trabajo.

También se promueve la transparencia en la selección de proyectos de investigación, y se asegura la publicación de los criterios de selección y de los resultados de las convocatorias de proyectos.

La política OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) de la UVic-UCC contempla las siguientes etapas:

- Planificación de la selección
- Publicación de la oferta de trabajo
- Evaluación y selección de candidaturas
- Contratación, integración y seguimiento

El plazo aproximado de resolución de una plaza, desde el momento de publicación hasta la resolución, es de mes y medio, siguiendo un circuito y política de selección publicados en la web institucional.

## Planificación de la selección

En la planificación de un determinado proyecto o necesidad, se definen las necesidades económicas y recursos humanos necesarios para llevarlo a cabo. En caso de que sea necesaria una nueva contratación, se establecen los requisitos y competencias necesarias para el puesto, se identifican las fuentes de atracción de talento y se establecen los plazos y procedimientos para el proceso de selección. Para llevar a cabo esta etapa, se cuenta con una comisión de personas expertas representada por la dirección del departamento, la dirección de la OTRI, el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento, el Área de Gestión Económica y de Personal, la Gerencia (AGEP) y el Área de Políticas del Talento, y, en su caso, por representantes de vicerrectorados, cargos y servicios equivalentes a aquellos a los que afecte la nueva contratación y que sean relevantes para la toma de decisiones.

## Publicación de la oferta de trabajo

Se publica la oferta de trabajo, en la que se incluye información detallada sobre el puesto:

- Facultad, servicio o instituto / grupo de investigación que ofrece el contrato
- Título del puesto que se ofrece
- Fecha de publicación
- Descripción del puesto, en la que se detallan las funciones y las tareas específicas
- Requisitos y competencias necesarios (incluidos, en su caso, los requisitos lingüísticos)
- Criterios de selección
- Plazo de presentación de solicitudes y procedimiento de solicitud y selección
- Duración del contrato (y si es a tiempo parcial o completo, etc.)
- Modalidad del contrato y retribución
- Mención al Plan de igualdad de género de la UVic-UCC

Esta oferta se difunde a través de varios canales y medios para garantizar un acceso abierto y transparente a los candidatos (web de la UVic-UCC, EURAXESS, LinkedIn, etc.).

## **Evaluación y selección de candidaturas**

En esta etapa se evalúa a los candidatos en función de los requisitos y competencias definidos en la etapa anterior. A lo largo del procedimiento, dividido en una primera fase de análisis de candidaturas y una segunda de entrevistas, se aplican criterios objetivos y estandarizados para seleccionar la candidatura más adecuada al puesto, lo cual garantiza un proceso justo, transparente e imparcial. En esta etapa interviene una comisión evaluadora presidida por el Vicerrectorado de Profesorado, formada por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento, el decanato y la dirección de departamento de la facultad implicada, un profesional externo a la UVic-UCC (con experiencia en el ámbito objeto de la selección), el Área de Políticas del Talento y el Comité de Empresa. Si procede, puede incluirse o sustituirse la representación de algún vicerrectorado, cargo o servicio equivalente por la de personas a las que afecte la nueva contratación y que sean relevantes para la toma de decisiones.

Junto con la resolución, se informa a cada candidato o candidata mediante un correo electrónico personalizado de los plazos y procedimientos de reclamación y recurso, así como de los datos de contacto para realizar consultas.

## **Contratación, integración y seguimiento (onboarding)**

Una vez seleccionada la persona, se inicia la etapa de contratación, integración y seguimiento, que implica la formalización del contrato y la incorporación efectiva en el

proyecto y en la institución. Se establecen objetivos y se definen planes de desarrollo profesional, se fomenta la participación de los miembros del PDI en actividades de investigación y formación y se garantiza una comunicación efectiva y fluida entre la persona contratada y el equipo. Todo ello a través de la figura del director o directora del departamento, que vela por la adecuada incorporación de la persona contratada dentro del departamento y en general, y para que reciba acompañamiento en su desarrollo profesional en la UVic-UCC. La persona seleccionada tiene asignada una persona de referencia del Área de Políticas del Talento, que centraliza y vehicula las distintas necesidades que puedan surgir. Además, la persona contratada tiene acceso al Convenio colectivo para consultar cuál es el itinerario de carrera profesional que puede seguir en la institución.

## **Conclusión**

En resumen, con la política OTM-R, la UVic-UCC se compromete a realizar una gestión justa, transparente e inclusiva de los recursos humanos de investigación y transferencia de conocimiento, y a promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en el puesto de trabajo .

En el marco de la Estrategia de recursos humanos para la investigación (HRS4R), la UVic-UCC realiza un análisis constante para mejorar las prácticas de recursos humanos con el objetivo de atraer e incorporar las mejores candidaturas para cada plaza y ofrecerles un entorno y unas perspectivas adecuadas para desarrollar su carrera profesional en la innovación y la búsqueda de excelencia.