



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Política OTM-R de la Universidad de Granada

*Open, Transparent and Merit-based
Recruitment of Researchers (OTM-R)*

2019



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Índice

1. Introducción	2
2. Consideraciones generales.....	4
3. Fase de oferta y solicitudes.....	4
4. Fase de valoración y selección	7
5. Fase de resolución y publicación	9
6. Futuras acciones	10

1. Introducción

En 2016, la Universidad de Granada (UGR) obtuvo el sello de excelencia «HR Excellence in Research Award» como reconocimiento a su compromiso constante con la implementación de las directrices de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Estos documentos clave de la UE establecen una serie de directrices para que las universidades e instituciones europeas mejoren el proceso de contratación y las condiciones laborales del personal investigador, potenciando las carreras de investigación en Europa.

El Equipo de Gobierno de la UGR apuesta por una implicación de la Universidad a todos los niveles que mejore el proceso de contratación y las condiciones laborales de nuestro personal investigador. Para tal fin, en 2015 se creó un grupo de trabajo formado por los Vicerrectorados de Investigación y Transferencia, de Internacionalización, y de Personal Docente e Investigador, que se ha encargado de desarrollar una Estrategia y Plan de Acción para que nuestra Universidad cumpla con los requisitos establecidos en la Carta y el Código.

Nuestra Estrategia y Plan de Acción «HR Excellence in Research» comprende 30 pasos que, una vez completados, contribuirán a adoptar plenamente los principios de la Carta y el Código de acuerdo con las aspiraciones de la Universidad. Confiamos plenamente en que este proceso en curso redundará en grandes beneficios para toda nuestra comunidad investigadora.

La concesión del sello «HR Excellence in Research Award» no solo supone un apoyo a nuestras propuestas para asegurar la financiación internacional y atraer a personas con talento a nuestra Universidad, sino que también refuerza nuestro perfil internacional y pone de manifiesto nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo favorable para nuestros investigadores.

Actualmente nos encontramos en la cuarta fase de las cinco que conforman el proceso, en la que estamos llevando a cabo una autoevaluación para valorar nuestro cumplimiento con la Estrategia de Recursos Humanos para la Investigación de Euraxess (HRS4R). Esta evaluación nos permitirá elaborar una versión mejorada y actualizada de nuestra Estrategia y Plan de Acción.

El proceso que estamos llevando a cabo es también esencial para cumplir con el artículo 32 de los Convenios de Subvención de los proyectos de Horizonte 2020, que contempla la obligación de tomar medidas para la aplicación de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. De no cumplirse, podrán aplicarse las medidas previstas en el artículo 6A del Convenio de Subvención que regula la subvencionabilidad de los costes.

En este sentido, esperamos la máxima implicación y consenso de la comunidad universitaria en el proceso que se está llevando a cabo para adaptar nuestras condiciones a las directrices europeas.

De conformidad con el sello «HR Excellence in Research Award», el objetivo de esta Política OTM-R es trabajar de acuerdo con los principios fundamentales del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. A continuación se exponen, en orden cronológico, los pasos esenciales para la contratación de investigadores en la Universidad de Granada, desde la fase de oferta y solicitudes, pasando por la fase de valoración y selección, hasta el nombramiento de los candidatos.

2. Consideraciones generales

La Universidad de Granada se compromete a que los procesos de contratación y selección sean justos y transparentes de acuerdo con el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Además, los méritos del investigador deben medirse no solo por su número de publicaciones, sino también por una gama más amplia de criterios de evaluación, como la educación y la enseñanza, la supervisión, el trabajo en equipo, la transferencia de conocimientos, la experiencia de movilidad internacional y las actividades de sensibilización.

El proceso de contratación de la Universidad de Granada consta de tres fases principales: (i) la fase de oferta y solicitudes, (ii) la fase de valoración y selección, y (iii) la fase de resolución y publicación. Cada una de estas etapas debe completarse de acuerdo con los Estatutos de la Universidad de Granada ([Decreto 231/2011, de 12 de julio](#)).

3. Fase de oferta y solicitudes

La Universidad de Granada es una universidad pública. En consecuencia, todas las plazas de investigación ofertadas, así como el correspondiente marco regulador que determina sus términos y condiciones, se anuncian a través de canales oficiales y públicos. Conforme a la legislación nacional, los puestos de personal investigador funcionario se publican en el Boletín Oficial del Estado (BOE), mientras que los puestos de personal investigador laboral se publican en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA). Además, todas las plazas ofertadas se publican en el Boletín Oficial de la UGR (BOUGR) y desde la web oficial de noticias [CanalUGR](#). Los contratos temporales de investigación con cargo a grupos o proyectos se publican en la página web del [Vicerrectorado de Investigación y Transferencia](#) de la UGR. Las convocatorias para la contratación de doctorandos en programas específicos financiada por el Plan Propio de Investigación y Transferencia (PPIT) se anuncian a través del portal de empleo de EURAXESS.

De acuerdo con una política de contratación abierta y transparente, todas las ofertas de contratos de investigación con cargo a grupos o proyecto serán lo más concisas y claras posibles. Estas ofertas de empleo deben incluir los siguientes datos:

- El grupo de investigación, unidad, instituto, departamento o proyecto que oferta el contrato.
- Título de la plaza ofertada¹.
- Número de plazas vacantes.
- Fecha de publicación.
- Descripción del papel, las funciones y las tareas específicas.
- Requisitos y competencias mínimas (incluidos, en su caso, los requisitos lingüísticos).
- Criterios de selección (dependiendo del puesto, los criterios pueden ser ponderados de forma diferente en términos de experiencia profesional, títulos académicos, conocimiento o habilidades específicas²).
- Procedimiento de solicitud, normas, y plazo de presentación de solicitudes.
- Duración del contrato (y si es a tiempo parcial o completo, etc.).
- Comisión Evaluadora (nombres de los miembros de la comisión).
- Modalidad del contrato y retribución.
- Referencia a la Política OTM-R de la UGR y enlace al documento.
- Mención al Plan de Igualdad de la UGR.
- Plazos y procedimientos de reclamación y recurso.
- Datos de contacto para consultas.

Con el fin de garantizar la transparencia y las buenas prácticas en la fase de oferta, los investigadores principales (IP) y los grupos de investigación tendrán acceso a una plantilla online estandarizada para la oferta de puestos. Deberán rellenar los campos obligatorios que contengan las especificaciones y datos del puesto de trabajo mencionados

¹ La mayoría de los contratos de investigación a corto plazo financiados por grupos o proyectos pertenecen a la categoría "Personal con cargo a grupos o proyectos" y, por lo tanto, llevan ese título.

² El proceso de selección debe seguir el siguiente sistema de ponderación: 60% = expediente académico, 40% = criterios específicos de valoración. Los criterios específicos de valoración pueden variar en función de la plaza en cuestión, pero normalmente incluirán el currículum investigador, los conocimientos, la formación específica, etc. (excepto en las plazas en que la titulación exigida sea el doctorado).

anteriormente, tras lo cual podrán proceder a la publicación de la oferta. Además de servir como una herramienta para asegurar el control de calidad y la transparencia en este proceso, la plantilla también reduce al mínimo la carga administrativa para los IPs y los grupos de investigación.

La Universidad de Granada no establece ningún requisito específico en cuanto a la nacionalidad o país de residencia de los solicitantes. No obstante, de acuerdo con la legislación vigente, la elegibilidad de los ciudadanos no comunitarios estará sujeta a la Ley Orgánica 4/2000.

Procedimiento de solicitud

Se utilizan herramientas y procesos de administración electrónica con el fin de reducir la carga administrativa a los solicitantes. Las solicitudes pueden presentarse en persona u online. Los documentos y títulos académicos originales solo se requerirán durante el nombramiento.

Acuse de recibo y comunicación con los solicitantes

Siempre que los solicitantes hayan facilitado una dirección de correo electrónico válida, se les enviará una notificación de que su solicitud ha sido recibida correctamente y que pueden consultar el calendario orientativo de las fases y plazos de la correspondiente convocatoria.

Una vez recibida la solicitud y comprobado el cumplimiento de los requisitos mínimos, la Universidad publicará una lista provisional de candidatos admitidos en el proceso de selección, así como de aquellos que deban subsanar los errores para que su solicitud sea aceptada (por ejemplo, si la información presentada es incompleta o inexacta). Se informará a los candidatos que se encuentren en esta última situación de las razones por las que su solicitud ha sido excluida y se les dará un plazo para realizar las modificaciones pertinentes. Los solicitantes solo podrán ser excluidos del proceso en caso de que no cumplan estos requisitos mínimos.

Para garantizar la transparencia del proceso de solicitud y selección, se publicará la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos del proceso de selección en el sitio web del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, remitiéndose los expedientes de cada candidato a las comisiones evaluadoras correspondientes para su valoración.

4. Fase de valoración y selección

Transparencia, igualdad y méritos

Para garantizar la contratación de la persona con el perfil más afín a un puesto de trabajo determinado, el proceso de selección se debe realizar de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad, transparencia, apertura, igualdad de oportunidades y no discriminación. Concretamente, los candidatos deben ser valorados sin discriminación por razón de género, nacionalidad, origen étnico o social, discapacidad, edad, religión, orientación sexual, opiniones políticas o situación socioeconómica. Asimismo, no se penalizarán las interrupciones y variaciones en la trayectoria de investigación (como interrupciones de carrera, períodos sabáticos, permisos de maternidad o paternidad, etc.), dado que se consideran una parte esencial en la carrera del investigador o investigadora y, por consiguiente, suponen una valiosa contribución a su desarrollo profesional en contextos multidisciplinares.

En función del puesto o de la categoría profesional que se trate, el proceso competitivo usado para evaluar a los candidatos incluirá bien una fase de concurso de méritos, o bien una fase de concurso-oposición.

Comisiones evaluadoras

La selección de los candidatos por parte de las comisiones evaluadoras se rige por normativas diferentes en función de si la plaza ofertada es para personal docente e investigador fijo o funcionario, o contratos de

investigación, etc. En consecuencia, el tamaño y la composición de cada comisión suele variar según el perfil y el tipo de contrato o puesto ofertado.

Los miembros de la comisión de selección o de la comisión evaluadora se publicarán en un anexo de la correspondiente convocatoria de solicitudes. La comisión estará constituida por al menos tres personas expertas en el área correspondiente que tengan una titulación igual o superior a la plaza convocada. Los miembros de la comisión serán designados por la persona responsable del proyecto, grupo de investigación, contrato o convenio correspondiente. Para garantizar la objetividad, las comisiones suelen incluir expertos externos.

Los integrantes de la comisión deben poseer la experiencia, las cualificaciones y las competencias necesarias para evaluar eficazmente a los candidatos. Además, deben actuar con independencia y manifestar cualquier conflicto de intereses. Asimismo, sus decisiones deben ser imparciales y basarse en hechos probados y no en preferencias personales. Cada miembro de la Comisión deberá confirmar que ha leído el Código de Buenas Prácticas en Investigación, especialmente aquellas secciones relativas a los conflictos de intereses.

La diversidad y la conciencia de género son fundamentales a lo largo de todo el proceso de contratación. En particular, se busca el equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de nombrar a los miembros de las comisiones evaluadoras y de selección.

Valoración de méritos

Los criterios específicos de valoración que se aplicarán se incluyen en la correspondiente convocatoria de solicitudes. Se tomará como criterio principal el expediente académico del solicitante, salvo en las plazas que requieran el título de doctor. Otros criterios suelen incluir el currículum investigador, la experiencia profesional y la formación específica relacionada con la plaza ofertada. Todas las solicitudes se examinan

previamente para comprobar su elegibilidad (véase la sección «Acuse de recibo»).

Lo candidatos también suelen ser valorados a través de entrevistas: aquellos que pasan a la lista provisional de admitidos al proceso podrán ser citados para una entrevista a distancia o en persona. Siempre que sea posible, será una misma comisión evaluadora la que participe en todo el proceso.

5. Fase de resolución y publicación

Dependiendo de su categoría profesional, los candidatos seleccionados se publicarán por diferentes medios (BOE, BOJA, BOUGR).

En el caso de los contratos de corta duración, la puntuación definitiva del proceso de valoración y selección se publicará en la página web del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia. El Servicio de Apoyo a la Investigación publicará la puntuación total de los candidatos en un plazo de tres días a partir de su recepción por parte de la comisión evaluadora o de selección correspondiente.

La Universidad de Granada ofrece a todos sus empleados unas condiciones de trabajo acordes con la legislación nacional, incluyendo cobertura total de la Seguridad Social, o cobertura a través de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE). Asimismo, pone a disposición del personal investigador los recursos técnicos necesarios para el desarrollo de su actividad docente e investigadora. Además, la UGR está plenamente comprometida con los principios establecidos en la Carta Europea del Investigador, adoptando medidas para garantizar que los miembros del personal tengan un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, suficientes vacaciones, y disposiciones en caso de incapacidad temporal.

Procedimiento de reclamación

La Universidad de Granada cuenta con un sistema riguroso y transparente de reclamaciones para los solicitantes que consideren que han sido tratados injustamente o de manera inapropiada. Asimismo, contra las propuestas de las comisiones evaluadoras que no agotan la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Rectora de la Universidad de Granada en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Además, el Defensor de la Universidad de Granada proporciona a todos los miembros de la comunidad universitaria asesoramiento confidencial, independiente e imparcial, incluso sobre los procedimientos de reclamación.

6. Futuras acciones

La Universidad de Granada es consciente de la importancia de actualizar y mejorar continuamente nuestros procedimientos de selección y nuestra estrategia de recursos humanos. En consecuencia, en los próximos tres años (2019-2022) la Universidad tratará de aplicar las siguientes medidas:

- Organizar talleres para Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS) sobre prácticas de contratación abiertas, transparentes y basadas en méritos. Estas sesiones formativas estarán dirigidas especialmente al personal de investigación y administrativo que participa en los procesos de contratación.
- Proporcionar al personal que participa en la contratación de investigadores internacionales formación especializada en la realización de entrevistas en inglés.
- Proporcionar a los candidatos una idea más clara de las oportunidades de desarrollo profesional y de las salidas profesionales que se les ofrecen.

- Ofrecer a los candidatos instrucciones más claras sobre cómo realizar su solicitud a una plaza desde el extranjero, simplificando los procedimientos siempre que sea posible.
- Organizar una jornada formativa en nuestra Universidad para dar a conocer la política OTM-R a los responsables de selección de personal.
- Hacer un seguimiento del equilibrio de género en las comisiones de selección a medio y largo plazo, aplicando las medidas pertinentes en su caso.
- Mejorar la calidad de la información sobre los procedimientos de contratación y las condiciones de empleo en nuestras principales páginas web.

Información de contacto:

Para cualquier cuestión relacionada con la Política OTM-R de la Universidad de Granada, póngase en contacto con la Oficina de Proyectos Internacionales (OFPI): ofpi@ugr.es.