

Open, Transparent and Merit-based
Recruitment of Researchers policy
of Universidad de La Laguna

OTM-R
ULL

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers policy
of University of La Laguna

Management Committee for EURAXESS at the University of La Laguna:

Francisco Almeida (Vicerrectorado Investigación)

Carmen Rosa Sánchez López (Vicerrectorado de Ordenación Académica)

Francisco de Sande (Vicerrectorado de TIC)

Carmen Rubio (Vicerrectora de Internacionalización)

Ernesto Perera (Director de la Escuela de Doctorado)

Gustavo Marrero (Director de Secretariado, Vicerrectorado Investigación)

Serafín Corral (Director OTRI)

Cándido Caballero Gil (Vicerrectorado de Ordenación Académica)

Soledad Muñoz (Gabinete de Análisis y Planificación)

Nayra Rivero (Servicio de la Investigación)

Elisa Pérez (Técnico de la OTRI)

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad de La Laguna trata de implementar una política de reclutamiento de personal investigador que consiga la mayor efectividad de la inversión en investigación, siguiendo la guía OTM-R (Open, Transparent and Merit-based), que busca **garantizar la contratación de la persona mejor cualificada para cada puesto** de trabajo ofertado en investigación y promover la circulación óptima del conocimiento científico en el ecosistema de investigación.

Los procesos de reclutamiento OTM-R, abiertos, transparentes y basados en los méritos del personal investigador, supondrán una mejora en el sistema de investigación, garantizarán la igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos subrepresentados, y aumentarán la cooperación internacional. El personal investigador, las organizaciones de investigación, las entidades financiadoras de la investigación y, en última instancia, todo el Área de Investigación Europea (ERA) se benefician de la OTM-R, que representa el pilar principal de la Carta Europea de Investigadores y, obviamente, el Código de Conducta para su contratación.

Siguiendo la recomendación de la Comisión Europea 2005/251/EC, la Universidad de La Laguna comenzó en 2016 la implementación HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) que incluye un plan de acción acorde a los 40 principios del Chapter & Code y a las políticas OTM-R; relativos a recursos humanos en investigación, promoción de la carrera científica, accesibilidad, igualdad, transparencia y excelencia en el reclutamiento de personal investigador. Esta implementación lleva consigo la acreditación de la institución con el sello EURAXESS de calidad “HR Excellence in Research”, el cual fue concedido en febrero de 2017.



En Julio de 2015 se publicó el informe OTM-R del Grupo de Trabajo de Gestión de Recursos Humanos en el Área de Investigación Europea, donde se recoge una guía de los procesos OTM-R y la primera herramienta para implementación de las políticas de contratación en investigación, consistente en una lista de verificación, a través de la cual las OPIs (organismos públicos y privados de investigación) pueden realizar una revisión de sus procedimientos y prácticas actuales y adecuarlas a su realidad. La OTM-R es de obligada implementación para las instituciones con el sello EURAXESS.

En el presente documento se incluye el resumen de las políticas institucionales relativas a la contratación de personal en investigación siguiendo las guías OTM-R, así como la lista de verificación adaptada a la realidad de la Universidad de La Laguna.

2. La herramienta OTM-R en la Universidad de La Laguna

El presente documento, con las guías de contratación de personal investigador para la Universidad de La Laguna, está basado en el informe OTM-R, redactado y publicado por el Grupo de Trabajo de Gestión de Recursos Humanos en el Área de Investigación Europea, y divide sus recomendaciones en cinco áreas:

- **El sistema OTM-R** que hace referencia las recomendaciones generales de los procedimientos de contratación. Atienden a los objetivos estratégicos de la ULL en ámbitos como la excelencia, internacionalización y modernización del potencial de investigación de la universidad.
- Recomendaciones para la **fase de publicación y presentación de candidaturas**
- Recomendaciones para la **fase de selección y evaluación de candidaturas**
- Recomendaciones para la **fase de resolución de convocatorias**
- Recomendaciones para la **evaluación general** del sistema OTM-R

2.1. El sistema OTM-R en la Universidad de La Laguna

El plan estratégico¹ 2018-2021 de la Universidad de La Laguna describe el marco de actuación general de la universidad para los próximos años y se estructura en tres ejes centrales: **talento, adaptación y respuesta a la complejidad social**.

Los diferentes aspectos del sistema de contratación y su planificación están incluidos principalmente en aquellos proyectos del eje de “Talento” y de manera transversal en varios proyectos de los otros dos ejes estratégicos de actuación. En particular, la incorporación de talento adecuado a los nuevos retos, tanto al PDI como al PAS, que contribuya a modernizar la plantilla y a aumentar el potencial de internacionalización, la competitividad de la investigación y eficiencia de su gestión, es una de las constantes del plan estratégico.

Lo anterior, unido al compromiso de la ULL con una gestión cercana a la sociedad, clara y transparente que trata de hacerse extensiva a todos los ámbitos de la comunidad universitaria y a su relación con la sociedad, hace que **el documento OTM-R de la ULL se convierta en una herramienta de referencia, clara, útil y accesible** para implementar en todos los procesos relativos a la contratación de personal.

¹ <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/10162/PlanestrategicoULLV062018%20%28firmado%29.pdf>

2.1.1. Objetivos

Los objetivos principales que recoge esta guía de políticas de contratación son:

1. Asegurar que, en los procesos de contratación de personal investigador de la Universidad de la Laguna, la persona finalmente seleccionada sea **la mejor cualificada para cada puesto de trabajo ofertado** y
2. Sentar las bases para garantizar que todo el proceso (planificación, publicidad, concurrencia, selección y resolución) se realiza **bajo los criterios de accesibilidad, transparencia y selección basada en méritos.**

La consecución de estos objetivos redundará en la circulación óptima del conocimiento científico en el ecosistema de investigación, la mejora de la competitividad de los grupos de investigación, la promoción de la internacionalización de la institución y la mayor eficiencia en la relación inversión/resultados de investigación.

2.1.2. Alcance

Aunque inicialmente esta guía está enfocada a los procesos de contratación de personal investigador, al incluirse como herramienta dentro de la estrategia HRS4R de EURAXESS, también sirve de soporte a las 4 áreas de aplicación:

- Aspectos éticos y profesionales (derechos y deberes del personal investigador)
- Selección y Reclutamiento (criterios y transparencia)
- Las condiciones de trabajo (seguridad social y carrera profesional)
- Supervisión y capacitación

2.1.3. Situación actual

El proceso de acreditación con el sello EURAXESS y mejora continua en “HR Excellence in Research” implementado en la Universidad de La Laguna se desarrolla en varias fases:

- Análisis interno (realizado durante 2016)
- Plan de acción (nov 2016)
- Reconocimiento del sello (feb 2017)
- Auto evaluación (feb 2019)
- Evaluación externa (previsto para febrero de 2022)

Durante la fase de análisis interno se realizaron diversas acciones tales como encuestas al PDI y al PAS, análisis estadístico de la situación, análisis de las normativas de aplicación en el ámbito, grado de cumplimiento de los 40 principios del Chapter & Code, etc. El informe resultante refleja la situación y el contexto en el que la ULL desarrolla su actividad investigadora y sirvió de

base para el diseño de un Plan de Acción que se ha ido implementando durante 2017-2018. El informe del análisis y el plan de acción están publicados en la web de la ULL en el documento [“Internal GAP Analysis and Action Plan”](#)

Adicionalmente, el comité de gestión de Euraxess para la ULL, ha redactado el análisis OTM-R de la institución utilizando la herramienta “Check list for institutions” de la guía OTM-R propuesta por el Grupo de Trabajo de Gestión de Recursos Humanos en el Área de Investigación Europea. El listado se presenta en el ANEXO 1 del presente documento y, siguiendo las recomendaciones de transparencia del Grupo de Trabajo, será también publicado en la web de la ULL.

En base a las observaciones de la situación actual y a los objetivos planteados, se proponen una serie de recomendaciones/acciones a implementar en los procesos relacionados con la contratación de personal investigador, que serán tenidos en cuenta por los diferentes órganos internos implicados en dichos procesos (Vicerrectorado Investigación, OTRI, Servicio de Investigación, Vicerrectorado de TIC,s, Vicerrectorado de Ordenación Académica, Vicerrectorado de RRHH, Gabinete de Análisis y Planificación, Fundación General de la ULL.

Es importante mencionar que las acciones propuestas se tratan de ajustar a la realidad institucional, así como al entorno jurídico del sistema nacional de investigación y a las leyes de contratación por parte de entidades públicas. En ese sentido, se indicarán los límites de maniobra en los que la universidad opera para tratar de cumplir determinados puntos del sistema OTM-R, difíciles de implementar por razones externas, y qué medidas alternativas se podrían adoptar para minimizar su impacto.

2.1.4. Políticas OTM-R de La Universidad de La Laguna

Las políticas OTM-R encajan en los tres ejes centrales (talento, adaptación y respuesta a la complejidad social) del plan estratégico 2018-2021 de la Universidad de La Laguna que describe el marco de actuación general de la universidad para los próximos años.

Algunas de las constantes del plan estratégico son la incorporación de talento adecuado a los nuevos retos, tanto al PDI como al PAS, que contribuya a modernizar la plantilla, a aumentar el potencial de internacionalización, mejorar la competitividad de la investigación y alcanzar la eficiencia de su gestión. En particular, el sistema OTM-R de la ULL trata de fijar líneas de actuación e indicaciones para alcanzar los objetivos relativos a “Captación de Talento”.

En base al plan estratégico en su eje de “Captación de talento” y persiguiendo los objetivos del OTM-R (asegurar la contratación de la persona mejor cualificada para el puesto mediante un proceso transparente y accesible), a continuación, se definen varias acciones:

- Ampliar accesibilidad eliminando barreras idiomáticas. Además del uso del idioma oficial, se tratará de habilitar todas las fases de los procesos de contratación en inglés. Esto incluye la puesta a disposición en los dos idiomas de: guías, bases, baremos,

formularios, resoluciones, etc.

- Ampliar accesibilidad utilizando **recursos lingüístico inclusivos** en todas las actividades y toda la documentación del proceso. Para ello se recomienda seguir las guías de utilización de lenguaje inclusivo publicadas por la ULL.
- Establecer un programa formativo al personal de la ULL involucrado en los procesos de contratación que incluya específicamente los términos del OTM-R.
- Establecer un programa de divulgación a toda la comunidad universitaria para dar a conocer las políticas OTM-R en el ámbito de la contratación de personal investigador.
- Establecer un sistema de garantía de calidad y mejora continua de los procesos de contratación que incluya:
 - Medición de datos que permita **recoger los indicadores** de todos los procesos de contratación realizados. Se recomienda utilizar la herramienta “check-list” descrita en el Anexo 1 en la que se describen los indicadores para cada área.
 - **Control de incidencias:** registro, seguimiento, resolución.
 - **Encuestas de satisfacción**
 - Revisión periódica por un observador/a externo/a
 - Estandarizar informes periódicos con la información básica pero relevante (que no impliquen excesiva carga burocrática)
- Estandarizar, en la medida de lo posible, las **condiciones de trabajo ofertadas** en las convocatorias para personal investigador. Establecer las condiciones mínimas por Ley y tratar de equipararlas a los 4 tipos de perfiles² a contratar R1, R2, R3 y R4. Se proponen la siguiente clasificación:
 - First Stage Researcher (R1): NO-doctores: ayudantes no doctores, doctorandos, contratados no doctores con cargo a proyecto de investigación.
 - Recognised Researcher (R2): Doctores: ayudantes doctores, Juan de la Cierva, Marie Curie, doctores contratados con cargo a proyectos (incluye los Agustín de Betancourt y los contratado con cargo al CEI)
 - R3 - Established Researcher: Contratados doctores; Viera y Clavijo; Ramón y Cajal;
 - R4 - Leading Researcher: ERC, Beatriz Galindo, titulares y catedráticos.
- Proponer medidas para **incentivar la participación de grupos con baja representación** en el sistema de investigación:
 - Planificar jornadas de difusión de las convocatorias para personal investigador a colectivos poco representados que interese equiparar su participación.
- Incluir en las responsabilidades del Comité de Gestión Euraxess de la ULL el diseño de un **plan de implementación** de las indicaciones OTM-R para la ULL

² <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

2.1.5. Política de publicación del OTM-R y mejora continua

Siguiendo las recomendaciones de publicidad y mejora continua de la guía OTM-R propuesta por el Grupo de Trabajo de Gestión de Recursos Humanos en el Área de Investigación Europea se listan a continuación las siguientes medidas:

- Habilitar en la web de la ULL un apartado “Euraxess” donde alojar toda la información de normativas, políticas y documentación en relación a la estrategia HRS4R.
- Publicar en la web de la ULL esta guía (al menos en español e inglés).
- Habilitar canales de difusión fuera de la ULL para incentivar la participación de talento externo a la ULL en las convocatorias.
- Incluir en las responsabilidades del Comité de Gestión Euraxess de la ULL la revisión periódica de esta guía (al menos anualmente) para su actualización y mejora, y asegurar la publicación de la versión actualizada.
- El comité podrá designar personal cualificado para la ejecución del plan.
- Para seguir con las recomendaciones EURAXESS en lo relativo a publicidad y mejora continua, el plan de implementación debe incluir al menos las siguientes actividades:
 - Revisar y actualizar los procedimientos internos actuales referidos a contratación de personal investigador, e incluir los aspectos relacionados con las cinco áreas del OTM-R (sistema; publicación y presentación; selección y evaluación; resolución y análisis global).
 - Incluir enlaces a la información del OTM-R y HRS4R en todas las convocatorias publicadas, así como referencias a las políticas de igualdad de género y las políticas de calidad.
 - Incluir en todas las convocatorias un esquema claro de las fases del proceso, fechas, acciones, etc, que facilite una visión general del proceso.
 - Analizar los indicadores, identificar posibles desviaciones y proponer medidas de corrección para mejora continua de los procesos.
 - Desarrollar un proceso automático o semi automático para la publicación en EURAXESS de todas las convocatorias publicadas en el portal de convocatorias de la ULL para cubrir puestos de investigación.

2.1.6. Política de concurrencia, selección y evaluación de candidaturas en los procesos de contratación de personal investigador.

Actualmente, en la Universidad de La Laguna, las fases de concurrencia, selección y evaluación de candidaturas están reglamentadas de acuerdo con la legislación vigente y la información sobre ellas es publicada en las bases de cada convocatoria. Los contenidos mínimos legales de dichas fases deben ser complementados con las recomendaciones OTM-R, al menos en los siguientes aspectos:

- **Concurrencia:**
 - Se establecerán mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades, haciendo que los requisitos y competencias exigidas se ajustan a las necesidades del puesto ofertado, evitando generar una barrera de entrada demasiado restrictiva y/o solicitar cualificaciones innecesarias.
 - Se reforzarán mecanismos para garantizar que la carga burocrática se reduzca al mínimo exigido, evitando la presentación de documentación original y/o traducciones juradas en las fases iniciales.
 - En los procesos que incluyan fase de entrevista, se facilitará a las candidaturas que lo necesiten (especialmente a las personas que se encuentren fuera de la isla) la posibilidad de realizar la entrevista on-line sin detrimento de su puntuación.

- **Selección:**
 - Dentro de las acciones formativas para todas las personas implicadas en los procesos de reclutamiento y contratación, se propone establecer un sistema por el que las personas que vayan a participar en los comités de selección tengan conocimiento del OTM-R y que su evaluación siga los principios establecidos en él.
 - Implementar la obligatoriedad de certificarse como personal habilitado OTM-R para formar parte de los comités de selección.
 - Incluir en los comités de selección, en la medida de lo posible, personal seleccionador externo a la ULL. Esta medida es altamente recomendable en las convocatorias R1 y R2 y debería ser obligatoria para las convocatorias R3 y R4.
 - Configurar los comités de selección, en la medida de lo posible, cumpliendo el balance de género.
 - Configurar los comités de selección, en la medida de lo posible, incluyendo expertos de diferentes sectores (academia, empresa, público, privado).

- **Evaluación:**
 - En línea con los principios de evaluación basada en méritos, se podrán tener en cuenta, además de los requerimientos técnicos específicos del puesto, diferentes criterios tales como: fondos conseguidos en convocatorias, generación de impacto social, cartera internacional (incluida la movilidad), transferencia e intercambio de conocimientos, gestión de la investigación e innovación, habilidades / experiencia de organización, actividades de divulgación / sensibilización pública, rendimiento de la investigación, supervisión y tutoría, docencia, trabajo en equipo.
 - En la ponderación cualitativa y cuantitativa de estos méritos se debe tener en

cuenta, la trayectoria profesional, el tiempo de dedicación (si ha habido periodos de interrupción) y otros aspectos no de investigación que aporten valor.

2.1.7. Política de resolución en los procesos de contratación de personal investigador.

La OTM-R hace especial mención a la transparencia en los procesos de *feedback* y a los mecanismos de reclamación en las resoluciones de las convocatorias.

Actualmente, la Universidad de La Laguna, regula la fase de resolución de convocatorias de acuerdo con la legislación vigente, y la información sobre ellas es publicada en las plataformas electrónicas habilitadas para ello y/o en los boletines oficiales (BOE, BOC, BOP, BOULL) bases de cada convocatoria. En dichas publicaciones se recogen las puntuaciones parciales en los diferentes aspectos baremables de modo que las personas candidatas tengan reporte de sus puntos fuertes y débiles.

De la misma forma se cumplen todos los requisitos en cuanto a la habilitación de canales de reclamación, manteniendo especial atención a analizar y dar respuesta a todas y cada una de las reclamaciones interpuestas. Ambos procesos se realizan de forma transparente y pública. En cualquier caso, las reclamaciones se tratan como una incidencia y se procede a su registro, evaluación y resolución siguiendo las indicaciones descritas en el sistema de calidad propuesto en el apartado 2.1.4.

ANEXO 1

OTM-R Checklist for Universidad de La Laguna					
	Open	Transparent	Merit-based	Answer: ++Yes completely +/-Yes substantially -/+ Yes partially	Suggested indicators (or form of measurement)
OTM-R system					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?	x	x	x	++	Webpage: [https://www.ull.es/investigacion/euraxess/#otm-r]
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x	+/-	[Date of latest update; ensure that it is sent to all staff]
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	x	x	x	-/+	Existence of training programs for OTM-R Number of staff following training in OTM-R
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x		+/-	Web-based tool for (all) the stages in the recruitment process % positions in both tools (internal and Euraxess)
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x	-/-	Achieved quality objectives Satisfaction surveys score
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x	-/+	Trend in the share of applicants from outside the institution: master degree, PhD; post-doc;
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x	-/+	Trend in the share of applicants from abroad: master degree, PhD; post-doc;

8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?	x	x	x	-/+	Trend in the share of applicants among underrepresented groups (frequently women) Trend among young applicants Trends in specific areas of knowledge
9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x	+/-	Trend in the share of applicants from outside the institution Trend in 1.alumni master, 2.predoc y 3.postdoc
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?				-/-	Average score (%) of those admitted to the process % of submitted that do not meet the requirements

Advertising and application phase					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x		+/-	Guidelines
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit? [see Chapter 4.4.1 a)]	x	x		+/-	% of call including that relevant information; Webpage with the information
13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	x	x		-/+	The share of job adverts posted on EURAXESS; Trend in the share of applicants recruited from outside the institution/abroad

14. Do we make use of other job advertising tools?	x	x		-/+	Number and list of other advertising tools (referenced in the webpage)
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate? [see Chapter 4.4.1 b)]	x			-/+	

Selection and evaluation phase					
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? [see Chapter 4.4.2 a)]		x	x	+/-	Statistics on the composition of panels
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?		x	x	-/+	Written guidelines; Statistics on the composition of panels
18. Are the committees sufficiently gender-balanced?		x	x	+/-	Statistics on the composition of panels: gender balance; reference to the legislation pointing the gender balance in the committees

19. Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?			x	-/+	Written guidelines; compare selection criteria with top universities.
Appointment phase					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?		x		++	Final list of candidates; web pages with the information of the entire selection process.
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?		x		++	Evaluation lists
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?		x		++	Number of complains; percentage of answers to complains; average time to response to the complains

Overall assessment					
---------------------------	--	--	--	--	--

23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?				--	Elaborate a set of indicators to measure the impact of the OTM-r policy: Process: Quality, complaints, accuracy, dissemination, resolution time. Result: number of applicants,% of foreigners, Impact on research: number of publications and projects carried out by new recruits with respect to those contracted directly.
--	--	--	--	----	---

