

Guia bàsica per a la contractació de personal investigador (PI) i de personal docent investigador (PDI) garantint les consideracions de l'estratègia HRS4R

Vicerectorat de Recerca, Innovació i Transferència de Coneixement

Acord de la Comissió Executiva de la Junta de Govern del 20.12.2023

	Elaborat per	Revisat per	Aprovat per
Nom i cognoms	Rut Martínez Laura Segarra	Cristina Monforte i Lucas Garcia (VOAP) / Esther Jiménez (VCU) / Conrado Aparicio i Òscar Carbó (VRIT)	Junta de Govern
Càrrec/Dept.	VRIT	VOAP / VCU / VRIT	
Data	14.12.2023	14.12.2023	20.12.2023

INTRODUCCIÓ.....	3
Marc general.....	3
Categories professionals afectades per aquesta guia	3
FOUR-STAGE RESEARCH CAREER MODEL.....	4
Investigador/a líder (R4-Leading Researchers).....	4
Investigador/a consolidat/ada (R3-Established Researcher)	5
Investigador/a postdoctoral (R2-Recognised Researcher).....	5
Investigador/a predoctoral (R1-First Stage Researcher)	6
FASES DE SELECCIÓ.....	8
Fase 1: publicitat i aplicació.....	8
a) Publicitat.....	8
b) Sol·licitud de documents	9
c) Justificant de recepció i informació addicional.....	9
Fase 2: avaluació i selecció	9
a) Configuració de comitès de selecció	9
b) Avaluació i entrevistes.....	9
c) Avaluar el mèrit i el potencial futur	9
Fase 3: fase final	9
a) Notificació de decisions i resolució de la selecció de la persona candidata	9
b) Al·legacions.....	10
COMITÈ DE SELECCIÓ.....	11
AVALUACIÓ DE PERSONES CANDIDATES: MÈRITS I PROVES	12
Mèrits i capacitats per valorar	13
Proves de selecció.....	13
AVALUACIÓ DEL PROCÉS DE SELECCIÓ.....	14
ALTRES CONSIDERACIONS GENERALS	14
DIAGRAMA.....	15

INTRODUCCIÓ

L'octubre del 2016 la Universitat Internacional de Catalunya va signar la "Carta Europea de l'Investigador" i el "Codi de conducta per a la contractació d'investigadors", amb la finalitat de promoure i alinear la contractació d'investigadors/es amb compromís amb la iniciativa de la Comissió Europea.

Per aconseguir una millora en la qualitat de l'activitat docent i investigadora i establir un marc d'actuació ètic i legal en el qual treballar, s'ha elaborat aquesta Guia bàsica de contractació.

Marc general

El procés de selecció és el conjunt de passos que guien la incorporació tant de personal docent i investigador (PDI) com de personal investigador (PI) a UIC Barcelona. Aquest procés abasta des del moment que s'identifica la necessitat de contractar personal per cobrir una plaça vacant fins que se selecciona la persona candidata adequada. El procés esdevé el nexa entre les persones candidates que busquen feina i el centre.

L'objectiu de la selecció és que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Alhora, garanteix que s'aplica un procediment obert, públic i transparent, i que s'ajusta a la convocatòria o al programa de finançament que escaigui, i a la normativa i les recomanacions en matèria laboral que s'apliquin.

Els **principis generals** en què es fonamenta aquesta guia són:

- a) Captar talent d'acord amb els criteris de valoració explicitats i publicitats que permetin l'elecció de la millor persona candidata.
- b) Garantir la transparència en la totalitat del procés i assegurar la igualtat d'oportunitats i l'accés a tothom.
- c) Ajustar-se als estàndards de qualitat de l'acreditació i el logotip "HR Excellence in Research" d'*EURAXESS Human Resource Strategy for Research (HRS4R)* de la Unió Europea i garantir que el procés de contractació compleixi el document *Open, Transparent, and Merit-based Recruitment*¹ (OTM-R) europeu.

Categories professionals afectades per aquesta guia

El personal de UIC Barcelona està format pel personal docent investigador (PDI), pel personal investigador (PI) i pel personal d'administració i serveis (PAS). La classificació del personal en diferents categories s'estructura segons la funció i el contingut del treball que desenvolupen.

A) PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR (PDI)

A UIC Barcelona el PDI s'estructura en tres categories: funcional, orgànica i en formació. Tal com s'indica en el reglament intern del professorat (article 18, punt 7), el procés de contractació de PDI es realitza acomplint els estàndards de qualitat de l'acreditació i el logotip HRS4R.

¹ <https://www.uic.es/es/investigacion/politica-cientifica/hr-excellence-research-uic-barcelona/contratacion-abierta>

B) PERSONAL INVESTIGADOR (PI)

Formen part del col·lectiu de personal investigador els “professionals que treballen en la concepció o la creació de coneixements, productes, procediments, mètodes i sistemes nous, i en la gestió dels projectes corresponents”. Aquest personal es pot contractar: (1) a càrrec de fons públics en què la seva contractació s’efectua mitjançant concurs públic, com en el cas de personal contractat amb finançament dels programes Beatriu de Pinós, Juan de la Cierva o Ramón Cajal; (2) o privats d’empreses o fundacions; (3) o provinents de projectes de recerca, tant competitiu com no competitiu. Aquesta guia de contractació s’aplica en els casos (2) i (3).

Tant per al personal docent i investigador (PDI) com per al personal investigador (PI), les categories que es detallen en aquest document es basen en el model de quatre etapes (*four-stage research career model*) de la carrera científica que defineix la Comissió Europea. Les quatre etapes d’aquest model són:

R1: investigador/a de primera etapa (fins al punt de doctorat).

R2: investigador/a reconegut/uda (doctorats/ades o equivalents que encara no són totalment independents).

R3: investigador/a establert/a (investigadors/ores que han desenvolupat un nivell d’independència).

R4: investigador/a líder (investigadors/ores que lideren la seva àrea o camp de recerca).

FOUR-STAGE RESEARCH CAREER MODEL

Investigador/a líder (R4-Leading Researchers)

És l’investigador/a amb títol de doctor/a que, atesa la seva experiència i qualitat científica, assumeix la direcció i la coordinació d’un grup de recerca integrat per diferents línies. Coordina un grup de persones i respon directament davant el/la vicerector/a de Recerca, Innovació i Transferència de Coneixement de UIC Barcelona.

Competències necessàries:

- Té una reputació basada en la recerca d’excel·lència en la seva àrea.
- Demostra tenir judici crític en la identificació i l’execució d’activitats de recerca.
- Fa una contribució substancial en la seva àrea de recerca o en múltiples àrees.
- Desenvolupa una visió estratègica del futur de la seva àrea de recerca.
- Reconeix les implicacions i aplicacions més àmplies de la seva recerca.
- Publica i presenta treballs influents en revistes i llibres, és membre de comitès organitzadors de congressos i conferències i ofereix sessions com a convidat/ada.
- Assoleix les competències de l’investigador/a consolidat/ada.

Competències desitjables:

- És expert/a en la gestió i el lideratge de projectes de recerca.
- Té habilitats per a la gestió i el desenvolupament d’altres persones.
- Demostra que té experiència en assegurar els recursos per a la recerca.

- Més enllà de la formació i la col·laboració amb equips, està centrat/ada en la planificació d'equips a llarg termini (per exemple, en la carrera científica dels / de les investigadors/ores i en assegurar el finançament per al personal de l'equip).
- És bon/a comunicador/a i té una xarxa de relacions i de contactes (*network*) dins i fora de la comunitat científica (participa en xarxes).
- És capaç de crear un entorn innovador i creatiu per a la recerca.
- Actua com a referent del desenvolupament professional.

Investigador/a consolidat/ada (R3-Established Researcher)

És l'investigador/a amb títol de doctor/a que, atesa la seva experiència i qualitat científica, participa en línies de recerca d'un grup i/o projectes de recerca i assumeix la responsabilitat d'algun d'aquests com a investigador/a principal. Respon davant de l'investigador/a líder o, si no n'hi ha, davant del / de la vicerector/a de Recerca, Innovació i Transferència de Coneixement de UIC Barcelona.

Competències necessàries:

- Té una reputació basada en la recerca d'excel·lència en la seva àrea d'expertesa.
- Contribueix a la creació de coneixement, la recerca i el desenvolupament a través de cooperacions i col·laboracions.
- Identifica problemes de recerca i oportunitats en la seva àrea d'expertesa.
- Identifica metodologies i aproximacions adequades per a la recerca.
- Desenvolupa la recerca amb cert grau d'independència i és investigador/a principal de projectes competitius.
- Pot prendre el lideratge en l'execució de projectes col·laboratius amb altres col·laboradors/ores.
- Publica treballs originals com a primer/a i, sobretot, com a autor/a per a la correspondència i organitza sessions de treball i conferències.
- Assoleix les competències de l'investigador/a postdoctoral.

Competències desitjables:

- Estableix relacions col·laboratives amb grups rellevants dels diversos entorns i àmbits de coneixement.
- Comunica eficaçment la seva recerca a la comunitat científica i a la societat en general.
- És innovador/a en les seves aproximacions a la recerca.
- Pot formar consorcis i assegurar els recursos a partir dels consells de recerca o la indústria.
- Està compromès/esa amb el desenvolupament professional de la seva carrera científica i actua com a mentor/a per a altres investigadors/ores dirigint tesis doctorals.

Investigador/a postdoctoral (R2-Recognised Researcher)

Els/Les investigadors/ores postdoctorals es poden agrupar en dues subcategories en funció del grau d'independència en la recerca que hagin assolit:

- Investigador/a postdoctoral sènior (R2a): és l'investigador/a amb títol de doctor/a que duu a terme tasques de recerca dins d'un grup de recerca, segons les ordres de l'investigador/a líder i/o investigador/a consolidat/ada, i comença a actuar com a investigador/a o coinvestigador/a principal en projectes de recerca.
- Investigador/a postdoctoral junior (R2b): és l'investigador/a amb títol de doctor/a que duu a terme tasques de recerca en la fase inicial de la seva carrera dins d'un grup de recerca, segons les ordres de l'investigador/a líder, consolidat/ada o postdoctoral sènior.

Competències necessàries:

- Demuestra una comprensió sistemàtica de l'àrea d'estudi i el domini de les habilitats i mètodes de recerca relacionats amb aquesta àrea.
- Té capacitat per concebre, dissenyar o crear, posar en pràctica i adoptar un procés substancial de recerca o creació.
- Contribueix, a través d'una recerca original, a la creació de coneixement desenvolupant un treball, una innovació o una aplicació que pot ser publicada o patentada.
- Té capacitat per efectuar anàlisis crítiques, avaluacions i síntesis d'idees noves i complexes.
- És capaç de comunicar a la comunitat acadèmica i científica els resultats i l'impacte de la seva recerca.
- És coautor/a de publicacions, sessions de treball i conferències.
- Assoleix les competències de l'investigador/a predoctoral.

Competències desitjables:

- Entén el valor de la seva recerca en el context del seu entorn.
- És capaç de comunicar temes de la seva àrea de coneixement a una comunitat més àmplia i a la societat en general.
- És capaç de fomentar, en el context professional, els avenços de la tecnologia, socials o culturals en una societat basada en el coneixement.
- És mentor/a d'investigadors/ores en formació i col·labora a fer més efectiva i exitosa la seva trajectòria en R+D.

Investigador/a predoctoral (R1-First Stage Researcher)

És la persona graduada o llicenciada universitària que ha obtingut la titulació de màster o equivalent i està capacitada per fer la tesi doctoral en un grup de recerca i segons les ordres d'un/a director/a de tesi.

Competències necessàries:

- És capaç de fer una recerca (tesi doctoral) amb la supervisió d'un/a director/a.
- Té inquietud per conèixer la metodologia de recerca i la disciplina.
- Demuestra una bona comprensió de l'àrea de l'estudi.
- Té habilitat per produir dades, amb supervisió.
- Té capacitat per efectuar anàlisis crítiques, avaluacions i síntesis d'idees noves i complexes.
- És capaç de comunicar a la comunitat acadèmica i científica els resultats i l'impacte de la seva recerca.

Competències desitjables:

- Integra el llenguatge i els continguts de la disciplina.
- Té habilitats comunicatives.
- És capaç de desenvolupar-se en un context internacional.
- Coneix diferents idiomes, sobretot l'anglès.

FASES DE SELECCIÓ

Aquesta guia estableix, en ordre cronològic, els diferents passos del procés de contractació. S'ha construït d'acord amb els principis del Codi de conducta per a la contractació i s'articula en tres fases: (1) publicitat i aplicació, (2) avaluació i selecció, i (3) finalització. Les fases (1) i (3) s'apliquen a totes les categories de PDI i PI. La fase (2) s'aplica sempre als processos de contractació de plantilla orgànica i, sempre que els recursos ho permetin, a la contractació de la resta de categories de PDI i PI.

Fase 1: publicitat i aplicació

a) Publicitat

Es recomana fer l'anunci i la descripció dels requisits de la manera més concisa possible i incloure enllaços a la informació més detallada. Les persones sol·licitants haurien de poder trobar informació sobre:

- Organització i unitat de contractació
- Títol de treball, especificacions i data d'inici
- Perfils professionals de la carrera (R1-R4) amb les competències respectives "requerides" i "desitjables"
- Criteris de selecció amb el seu "pes" respectiu, incloent-hi el coneixement i l'experiència professional (distingint el que és "requerit" i el que és "desitjable")
- Nombre de posicions disponibles
- Condicions de treball, lloc de treball, drets (salari (si escau), altres beneficis, etc.), tipus de contracte
- Oportunitats de desenvolupament professional

També hauria d'incloure:

- El procediment de sol·licitud i la data límit de resolució, que, com a regla general, hauria de ser, com a mínim, de dos mesos a partir de la data de publicació i tenir en compte els períodes de vacances.
- Una referència a la política OTM-R de la institució.
- Una referència a la política d'igualtat d'oportunitats de l'entitat (p. ex.: discriminació positiva, carrera dual, conciliació, etc.).²
- Detalls de contacte.

Totes les vacants s'han de publicar a Euraxess (això vol dir que l'anunci s'ha de publicar, com a mínim, en la llengua nacional i en anglès).

L'oferta serà pública i acceptarà candidatures, com a mínim, durant un mes en contractació de PI i PDI de plantilla orgànica, i períodes ajustats a les necessitats específiques de les unitats acadèmiques d'incorporació en el cas de contractació PDI de plantilla funcional i en formació.

² Vicerectorat de Comunitat Universitària. Unitat d'Igualtat. UIC Barcelona. III Pla d'igualtat d'oportunitats de UIC Barcelona (2022-2026). https://www.uic.es/sites/default/files/2022-04/CAT_III_Pla_d_igualtat_UIC_Barcelona_web.pdf

b) Sol·licitud de documents

Amb l'objectiu de mantenir la càrrega administrativa a la mínimament necessària, la sol·licitud de documents hauria d'estar limitada, anàlogament, als estrictament necessaris. Quan es requereixen documents legalment, s'hauria de poder fer una declaració en què es comprometin a aportar-los després del procés de selecció.

És molt recomanable fer la transmissió de documents via electrònica.

c) Justificant de recepció i informació addicional

Totes les persones sol·licitants han de rebre un missatge electrònic com a justificant de recepció i informació sobre els passos següents i el calendari indicatiu.

Fase 2: avaluació i selecció

a) Configuració de comitès de selecció

S'ha d'establir un comitè de selecció per a cadascun dels perfils d'investigador/a (R1 a R4). El procés per nomenar aquest comitè també serà transparent i públic.

Els comitès han de ser independents i es farà tot el que sigui possible perquè la seva composició sigui diversa i representativa de l'àrea de coneixement del perfil de l'investigador/a que s'ha de contractar (tres membres, equilibri de gènere, etc.) *[Vegeu l'apartat següent]*

b) Avaluació i entrevistes

Per garantir la igualtat de condicions per a totes les persones candidates a la plaça oberta, s'han d'examinar totes les sol·licituds i totes les entrevistes es faran en el mateix format, presencial o virtual, per a totes les persones candidates.

Es farà el possible per assegurar que els mateixos membres del Comitè de Selecció participin en totes les fases d'avaluació.

c) Avaluar el mèrit i el potencial futur

S'ha d'avaluar el CV de cada persona candidata per identificar-ne tots els mèrits, però també s'ha d'avaluar el potencial de la persona candidata per créixer com a investigador/a i aportar mèrits futurs a UIC Barcelona, especialment en el cas dels /de les investigadors/ores R1.

Els criteris d'avaluació han de ser compatibles amb els requisits de la posició.

Fase 3: fase final

a) Notificació de decisions i resolució de la selecció de la persona candidata

Totes les persones sol·licitants han de rebre una notificació, preferiblement per correu electrònic, en què s'indiqui si passen o no a la fase següent del procés de selecció. Les persones candidates que arribin a l'última fase de selecció, però que no siguin seleccionades per la plaça, també seran informades d'aquest fet.

La persona candidata elegida rebrà una notificació de la seva elecció tan aviat com sigui possible. El termini entre la publicació de l'oferta de treball i la resolució del procés ha de seguir les indicacions de l'OTM-R, que, com a regla general, estableix que sigui d'un mínim de dos mesos.

b) Al·legacions

S'ha d'establir un procediment per facilitar, rebre, avaluar i respondre les al·legacions de les persones sol·licitants.

COMITÈ DE SELECCIÓ

La composició dels membres del Comitè de Selecció s'ha d'adequar al perfil professional de la plaça que es convoca. A més, cal tenir present que el Comitè ha de tenir entre 3 i 5 membres, i tenir sempre en compte que ha de: (1) tenir una composició equilibrada pel que fa a gènere; (2) i, sempre que sigui possible, incloure persones expertes externes; (3) incloure persones expertes internacionals, i (4) incloure, si escau, persones expertes d'àmbits fora de l'acadèmic.

El procediment de confecció dels comitès serà competència de la Junta de Centre, amb la supervisió del VRIT i/o VOAP, i amb l'aprovació posterior del vicerectorat o els vicerectorats que correspongui, en funció de la tipologia de la contractació.

A mode orientatiu, el Comitè de Selecció pot estar format, com a mínim, pel personal que es detalla a la taula següent:

PERFIL	COMITÈ DE SELECCIÓ	
	PI	PDI
Investigador/a líder (R4)*	<ol style="list-style-type: none"> 1. Director/a, degà/ana o cap d'àrea (1) 2. Persona experta científica externa (1) 3. VRIT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Director/a, degà/ana o cap d'àrea (1) 2. Persona experta externa (2)
Investigador/a consolidat/ada (R3)*	<ol style="list-style-type: none"> 1. Director/a, degà/ana o cap d'àrea(1) 2. Persona experta científica externa (1) 3. VRIT 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Director/a, degà/ana o cap d'àrea (1) 2. Persona experta externa (2)
Investigador/a postdoctoral sènior (R2a)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sotsdirector/a o vicedegà/ana (1) 2. Persona experta científica, preferiblement externa (1) 3. Investigador/a principal (1) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membre de la Junta de Centre (1) 2. Investigador/a, preferiblement (1) 3. Altre PDI** (1)
Investigador/a postdoctoral júnior (R2b)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persona experta científica, preferiblement externa (2) 2. Investigador/a principal (1) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membre de la Junta de Centre (1) 2. Investigador/a (1) 3. Altre PDI** (1)
Investigador/a predoctoral (R1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persona experta científica externa (2) 2. Investigador/a principal (1) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membre de la Junta de Centre (1) 2. PDI de la Facultat (1) 3. Investigador/a principal (1)

* Per a les posicions d'R4 i R3, en cas que el degà/ana no tingui la categoria equivalent o superior, podrà delegar en un/a altre/a professor/a de la seva unitat o departament acadèmic (Facultat, Departament o Institut).

** Es recomana que sigui una persona experta científica externa.

VRIT suplirà la Comitè de Selecció en el cas de les figures que provenen de processos competitiu basats en criteris objectius, com per exemple Joan Oró-FI AGAUR, Predoc UIC, Postdoc UIC, FPI,

etc. Aquests criteris s'elaboraran al VRIT i es validaran a la Comissió Executiva de la Junta de Govern.

AVALUACIÓ DE PERSONES CANDIDATES: MÈRITS I PROVES

L'avaluació de les persones candidates consisteix en la valoració dels mèrits, el potencial investigador i les capacitats al·legades per qui compleixi els requisits per optar a la plaça.

En primera instància, el Comitè de Selecció avalua els mèrits i les capacitats que s'al·leguen en el currículum vitae i la documentació acreditativa i, posteriorment, en les entrevistes de selecció i/o altres proves selectives.

Els mèrits i les capacitats s'ajusten als criteris que es defineixen en aquest document, però s'adapten en funció de la plaça i es detallen en la descripció de l'oferta de treball, juntament amb el percentatge de ponderació de cadascun dels criteris de selecció que s'avaluen, si escau.

El Comitè de Selecció avalua globalment els mèrits i les capacitats, atenent a criteris quantitatius i qualitius, sense tenir en compte l'ordre cronològic dels mèrits al·legats i les situacions d'excepcionalitat que impliquin alteracions en el CV. Aquestes situacions d'excepcionalitat inclouen els/les investigadors/ores que:

- Han gaudit d'un període de baixa per maternitat.
- Han tingut a càrrec menors de sis anys.
- Han tingut a càrrec persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial legalment reconeguda que depenguin de la persona beneficiària i que requereixin una dedicació especial.
- Han sofert qualsevol malaltia greu o accident que requereixi una intervenció de cirurgia major o un tractament en un centre hospitalari i provoqui la incapacitació temporal per a l'ocupació o l'activitat habitual de la persona durant un període continuat mínim de sis mesos. En queden exclosos els tractaments de cirurgia menor i cirurgia ambulatoria i els tractaments de rehabilitació que s'hagin efectuat fora del sistema hospitalari.
- Han sofert qualsevol de les situacions que preveu l'article 1 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Han tingut reconegut l'estatus de persona refugiada segons la Convenció de Ginebra del 1951.

La interpretació dels requisits, les competències i l'adequació de les persones candidates correspon a UIC Barcelona. En el supòsit que el Comitè de Selecció consideri que les persones candidates no reuneixen les condicions necessàries per accedir a la plaça convocada, la plaça es podrà declarar deserta.

Mèrits i capacitats per valorar

El Comitè de Selecció podrà avaluar els mèrits següents:

- **Titulacions acadèmiques:** es valoraran les titulacions acadèmiques quan aquestes siguin rellevants per al lloc de treball.
- **Formació i perfeccionament:** es valorarà la formació en matèries directament relacionades amb les funcions pròpies de la plaça, en funció de la durada, la dificultat, el programa i l'existència de proves qualificadores. Es valorarà també la formació en anglès i qualsevol altra llengua que sigui essencial per al desenvolupament de la feina.
- **Experiència professional:** es valoraran la trajectòria professional i el potencial investigador en funció de les publicacions científiques, l'experiència en activitats docents, les activitats que impliquin la supervisió de personal, el treball en equip, la participació en projectes de recerca i/o transferència de coneixement, les activitats de gestió de la recerca i innovació, i de divulgació científica. Això implica considerar la qualitat del treball en comptes de només la quantitat o la continuïtat.
- **Habilitats i capacitats:** es valoraran les competències professionals necessàries i desitjables associades a cadascuna de les categories professionals, així com l'adequació amb la missió, la visió i els valors de la institució i la capacitat d'adaptació.
- **Mobilitat:** es valorarà l'experiència acadèmica, formativa, investigadora i laboral en altres institucions de prestigi internacional en funció de la durada, la destinació, la relació amb el lloc de treball, l'existència de proves qualificadores o les cartes de recomanació.
- **Potencialitat:** de manera general i com a deducció de l'avaluació dels altres mèrits que es descriuen en aquest apartat i, especialment per a investigadors R1 i R2b, es valorarà la capacitat percebuda envers la motivació i les habilitats per continuar en la carrera investigadora.

El Comitè de Selecció acordarà, tenint en compte el perfil de la plaça i els mèrits i les capacitats que hagin acreditat fins al moment les persones candidates, la relació de persones candidates que són cridades a fer una entrevista o una prova selectiva.

Proves de selecció

Les proves de selecció podran incorporar:

- Entrevista de selecció i/o concurs públic, amb la finalitat d'acreditar o poder valorar amb més exactitud els mèrits al·legats.
- Proves de selecció complementàries, incloent-hi tests o qüestionaris d'aptitud professional i/o altres proves o exercicis pràctics complementaris que ajudin a determinar els mèrits i la capacitat de les persones aspirants. Per exemple, es podrà convenir la realització de proves professionals (exàmens, exercicis pràctics, etc.), proves psicotècniques (d'aptitud/eficiència o personalitat) o dinàmiques de grup.

AVALUACIÓ DEL PROCÉS DE SELECCIÓ

Periòdicament, el Vicerectorat de Recerca, Innovació i Transferència de Coneixement (VRIT) i/o el Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat (VOAP) i/o les unitats acadèmiques a les quals s'incorpori el personal PDI i PI, avaluaran com s'han desenvolupat els processos de selecció, inclosos, si escau, els concursos de selecció, d'acord amb els estàndards del Codi i la Carta de l'HRS4R i l'OTM-R, amb la possibilitat de suggerir millores de modificació d'aquesta guia.

ALTRES CONSIDERACIONS GENERALS

Aquesta mena de processos de contractació depenen molt del context, de l'àrea d'expertesa en què es convoca la plaça, del tipus de requisits buscats o, fins i tot, de la realitat dels / de les candidats/ates disponibles en un moment donat. És per això que, per a totes les casuístiques que no preveu aquest procediment intern, caldrà que el departament consensui amb VRIT (en el cas de PI) o amb VOAP (en el cas de PDI) la millor manera d'actuar.

DIAGRAMA

