Guía básica para la contratación de personal investigador (PI) y de personal docente investigador (PDI) garantizando las consideraciones de la estrategia HRS4R

Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Conocimiento

Acuerdo de la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno del 20/12/2023

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre y apellidos	Rut Martínez Laura Segarra	Cristina Monforte y Lucas Garcia (VOAP) / Esther Jiménez (VCU) / Conrado Aparicio y Òscar Carbó (VRIT)	Junta de Gobierno
Cargo/Dpto.	VRIT	VOAP / VCU / VRIT	
Fecha	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) 6
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

INTRODUCCIÓN

En octubre del 2016 la Universidad Internacional de Cataluña firmó la "Carta Europea del Investigador" y el "Código de Conducta para la Contratación de Investigadores", con la finalidad de promover y alinear la contratación de investigadores/as con compromiso con la iniciativa de la Comisión Europea.

Para conseguir una mejora en la calidad de la actividad docente e investigadora y establecer un marco de actuación ético y legal en el que trabajar, se ha elaborado esta Guía básica de contratación.

Marco general

El proceso de selección es el conjunto de pasos que guían la incorporación tanto de personal docente e investigador (PDI) como de personal investigador (PI) en UIC Barcelona. Este proceso abarca desde el momento en el que se identifica la necesidad de contratar personal para cubrir una plaza vacante hasta que se selecciona a la persona candidata adecuada. El proceso se convierte en el nexo entre las personas candidatas que buscan trabajo y el centro.

El objetivo de la selección es que el personal seleccionado sea el más idóneo para desarrollar las funciones asignadas a la categoría profesional y/o especialidad de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Al mismo tiempo, garantiza que se aplica un procedimiento abierto, público y transparente, y que se ajusta a la convocatoria o al programa de financiación que proceda, y a la normativa y las recomendaciones en materia laboral que se apliquen.

Los **principios generales** en los que se fundamenta esta guía son:

a) Captar talento de acuerdo con los criterios de valoración explicitados y publicitados que permitan la elección de la mejor persona candidata.
b) Garantizar la transparencia en la totalidad del proceso y asegurar la igualdad de oportunidades y el acceso a todo el mundo.
c) Ajustarse a los estándares de calidad de la acreditación y *e*l logotipo "HR Excellence in Research" de *EURAXESS Human Resource Strategy for Research* (HRS4R) de la Unión Europea y garantizar que el proceso de contratación cumpla el documento *Open, Transparent, and Merit-based Recruitment*[1] (OTM-R) europeo.

Categorías profesionales afectadas por esta guía

El personal de UIC Barcelona está formado por el personal docente investigador (PDI), por el personal investigador (PI) y por el personal de administración y servicios (PAS). La clasificación del personal en diferentes categorías se estructura según la función y el contenido del trabajo que desarrollan.

A) PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

En UIC Barcelona el PDI se estructura en tres categorías: funcional, orgánica y en formación. Tal como se indica en el reglamento interno del profesorado (artículo 18,

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

punto 7), el proceso de contratación de PDI *se realiza cumpliendo los estándares de calidad de la acreditación y el logotipo HRS4R*.

B) PERSONAL INVESTIGADOR (PI)

Forman parte del colectivo de personal investigador los "profesionales que trabajan en la concepción o la creación de conocimientos, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos, y en la gestión de los correspondientes proyectos". Este personal puede contratarse: (1) a cargo de fondos públicos en los que su contratación se lleva a cabo mediante concurso público, como en el caso de personal contratado con financiación de los programas Beatriu de Pinós, Juan de la Cierva o Ramón Cajal; (2) o privados de empresas o fundaciones; (3) o provenientes de proyectos de investigación, tanto competitivos como no competitivos. Esta guía de contratación se aplica en los casos (2) y (3).

Tanto para el personal docente e investigador (PDI) como para el personal investigador (PI), las categorías detalladas en este documento se basan en el modelo de cuatro etapas (*four-stage research career model*) de la carrera científica que define la Comisión Europea. Las cuatro etapas de este modelo son:

R1: investigador/a de primera etapa (hasta el punto de doctorado).

R2: investigador/a reconocido/a (doctorados/as o equivalentes que todavía no son totalmente independientes).

R3: investigador/a establecido/a (investigadores/as que han desarrollado un nivel de independencia).

R4: investigador/a líder (investigadores/as que lideran su área o campo de investigación).

FOUR-STAGE RESEARCH CAREER MODEL

Investigador/a líder (R4-Leading Researchers)

Es el/la investigador/a con título de doctor/a que, debido a su experiencia y calidad científica, asume la dirección y la coordinación de un grupo de investigación integrado por diferentes líneas. Coordina a un grupo de personas y responde directamente delante del / de la vicerrector/a de Investigación, Innovación y Transferencia de Conocimiento de UIC Barcelona.

Competencias necesarias:

- Tiene una reputación basada en la investigación de excelencia en su área.
- Demuestra tener juicio crítico en la identificación y la ejecución de actividades de investigación.
- Realiza una contribución sustancial en su área de investigación o en múltiples áreas.
- Desarrolla una visión estratégica del futuro de su área de investigación.
- Reconoce las implicaciones y aplicaciones más amplias de su investigación.
- Publica y presenta trabajos influyentes en revistas y libros, es miembro de comités organizadores de congresos y conferencias y ofrece sesiones como invitado/a.
- Alcanza las competencias del / de la investigador/a consolidado/a.

Competencias deseables:

- Es experto/a en la gestión y el liderazgo de proyectos de investigación.
- Tiene habilidades para la gestión y el desarrollo de otras personas.
- Demuestra que tiene experiencia al asegurar los recursos para la investigación.
- Más allá de la formación y la colaboración con equipos, está centrado/a en la planificación de equipos a largo plazo (por ejemplo, en la carrera científica de los/las investigadores/as y en asegurar la financiación para el personal del equipo).
- Es buen/a comunicador/a y tiene una red de relaciones y de contactos (*network*) dentro y fuera de la comunidad científica (participa en redes).
- Es capaz de crear un entorno innovador y creativo para la investigación.
- Actúa como referente del desarrollo profesional.

Investigador/a consolidado/a (R3-Established Researcher)

Es el investigador/a con título de doctor/a que, vista su experiencia y calidad científica, participa en líneas de investigación de un grupo y/o proyectos de investigación y asume la responsabilidad de alguno de estos como investigador/a principal. Responde ante el/la investigador/a líder o, en su defecto, ante el/la vicerrector/a de Investigación, Innovación y Transferencia de Conocimiento de UIC Barcelona.

Competencias necesarias:

- Tiene una reputación basada en la investigación de excelencia en su área de experiencia.
- Contribuye a la creación de conocimiento, a la investigación y al desarrollo a través de cooperaciones y colaboraciones.
- Identifica problemas de investigación y oportunidades en su área de experiencia.
- Identifica metodologías y aproximaciones adecuadas para la investigación.
- Desarrolla la investigación con cierto grado de independencia y es investigador/a principal de proyectos competitivos.
- Puede tomar el liderazgo en la ejecución de proyectos colaborativos con otros colaboradores/as.
- Publica trabajos originales como primer/a autor/a y, sobre todo, como autor/a para la correspondencia y organiza sesiones de trabajo y conferencias.
- Alcanza las competencias del / de la investigador/a posdoctoral.

Competencias deseables:

- Establece relaciones colaborativas con grupos relevantes de los distintos entornos y ámbitos de conocimiento.
- Comunica eficazmente su investigación a la comunidad científica y a la sociedad en general.
- Es innovador/a en sus aproximaciones a la investigación.
- Puede formar consorcios y asegurar los recursos a partir de los consejos de investigación o la industria.
- Está comprometido/a con el desarrollo profesional de su carrera científica y actúa como mentor/a para otros investigadores/as dirigiendo tesis doctorales.

Investigador/a posdoctoral (R2-Recognised Researcher)

Los/Las investigadores/as posdoctorales pueden agruparse en dos subcategorías en función del grado de independencia en la investigación que hayan alcanzado:

- Investigador/a posdoctoral sénior (R2a): es el/la investigador/a con título de doctor/a que lleva a cabo tareas de investigación dentro de un grupo de investigación, según las órdenes del investigador/a líder y/o investigador/a consolidado/a, y empieza a actuar como investigador/a o coinvestigador/a principal en proyectos de investigación.
- Investigador/a posdoctoral junior (R2b): es el/la investigador/a con título de doctor/a que lleva a cabo tareas de investigación en la fase inicial de su carrera dentro de un grupo de investigación, según las órdenes del investigador/a líder, consolidado/a o posdoctoral sénior.

Competencias necesarias:

- Demuestra una comprensión sistemática del área de estudio y el dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con esta área.
- Tiene capacidad para concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.
- Contribuye, mediante una investigación original, a la creación de conocimiento desarrollando un trabajo, una innovación o una aplicación que puede publicarse o patentarse.
- Tiene capacidad para realizar análisis críticos, evaluaciones y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- Es capaz de comunicar a la comunidad académica y científica los resultados y el impacto de su investigación.
- Es coautor/a de publicaciones, sesiones de trabajo y conferencias.
- Alcanza las competencias del / de la investigador/a predoctoral.

Competencias deseables:

- Entiende el valor de su investigación en el contexto de su entorno.
- Es capaz de comunicar temas de su área de conocimiento a una comunidad más amplia y a la sociedad en general.
- Es capaz de fomentar, en el contexto profesional, los avances de la tecnología, sociales o culturales en una sociedad basada en el conocimiento.
- Es mentor/a de investigadores/as en formación y colabora a hacer más efectiva y exitosa su trayectoria en I+D.

Investigador/a predoctoral (R1-First Stage Researcher)

Es la persona graduada o licenciada universitaria que ha obtenido la titulación de máster o equivalente y está capacitada para hacer la tesis doctoral en un grupo de investigación y según las órdenes de un/a director/a de tesis.

Competencias necesarias:

- Es capaz de realizar una investigación (tesis doctoral) con la supervisión de un/a director/a.
- Tiene inquietud por conocer la metodología de investigación y la disciplina.
- Demuestra una buena comprensión del área del estudio.

- Tiene habilidad para producir datos, con supervisión.
- Tiene capacidad para realizar análisis críticos, evaluaciones y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- Es capaz de comunicar a la comunidad académica y científica los resultados y el impacto de su investigación.

Competencias deseables:

- Integra el lenguaje y los contenidos de la disciplina.
- Tiene habilidades comunicativas.
- Es capaz de desarrollarse en un contexto internacional.
- Conoce diferentes idiomas, sobre todo el inglés.

FASES DE SELECCIÓN

Esta guía establece, en orden cronológico, los diferentes pasos del proceso de contratación. Se ha construido según los principios del Código de Conducta para la Contratación y se articula en tres fases: (1) publicidad y aplicación, (2) evaluación y selección, y (3) finalización. Las fases (1) y (3) se aplican a todas las categorías de PDI y PI. La fase (2) se aplica siempre a los procesos de contratación de plantilla orgánica y, siempre que los recursos lo permitan, a la contratación del resto de categorías de PDI y PI.

Fase 1: publicidad y aplicación

a) Publicidad

Se recomienda hacer el anuncio y la descripción de los requisitos de la manera más concisa posible e incluir enlaces a la información más detallada. Las personas solicitantes deberían poder encontrar información sobre:

- Organización y unidad de contratación
- Título de trabajo, especificaciones y fecha de inicio
- Perfiles profesionales de la carrera (R1-R4) con las respectivas competencias "requeridas" y "deseables"
- Criterios de selección con su respectivo "peso", incluyendo el conocimiento y la experiencia profesional (distinguiendo lo "requerido" y lo "deseable")
- Número de posiciones disponibles
- Condiciones de trabajo, puesto de trabajo, derechos (salario (si procede), otros beneficios, etc.), tipos de contrato
- Oportunidades de desarrollo profesional

También debería incluir:

- El procedimiento de solicitud y la fecha límite de resolución, que, como regla general, debería ser, como mínimo, de dos meses a partir de la fecha de publicación y tener en cuenta los periodos de vacaciones.
- Una referencia a la política OTM-R de la institución.
- Una referencia a la política de igualdad de oportunidades de la entidad (p. ej.: discriminación positiva, carrera dual, conciliación, etc.).[2]
- Detalles de contacto.

Todas las vacantes deben publicarse en Euraxess (eso significa que el anuncio debe publicarse, como mínimo, en la lengua nacional y en inglés).

La oferta será pública y aceptará candidaturas, como mínimo, durante un mes en contratación de PI y PDI de plantilla orgánica, y periodos ajustados a las necesidades específicas de las unidades académicas de incorporación en el caso de contratación PDI de plantilla funcional y en formación.

[2] Vicerrectorado de Comunidad Universitaria. Unidad de Igualdad. UIC Barcelona. III Plan de igualdad de oportunidades de UIC Barcelona (2022-2026). https://www.uic.es/sites/default/files/2022-04/CAT_III_Pla_d_igualtat_UIC_Barcelona_web.pdf

b) Solicitud de documentos

Con el objetivo de mantener la carga administrativa en la mínimamente necesaria, la solicitud de documentos debería limitarse, análogamente, a los estrictamente necesarios. Cuando se requieren documentos legalmente, debería poder hacerse una declaración en la que se comprometan a aportarlos después del proceso de selección.

Es muy recomendable realizar la transmisión de documentos vía electrónica.

c) Acuse de recibo e información adicional

Todas las personas solicitantes deben recibir un mensaje electrónico como acuse de recibo e información sobre los siguientes pasos y el calendario indicativo.

Fase 2: evaluación y selección

a) Configuración de comités de selección

Debe establecerse un comité de selección para cada uno de los perfiles de investigador/a (R1 a R4). El proceso para nombrar a este comité también será transparente y público.
Los comités deben ser independientes y se hará todo lo posible para que su composición sea diversa y representativa del área de conocimiento del perfil del / de la investigador/a que debe contratarse (tres miembros, equilibrio de género, etc.) *[Véase el siguiente apartado]*

b) Evaluación y entrevistas

Para garantizar la igualdad de condiciones para todas las personas candidatas en la plaza abierta, deben examinarse todas las solicitudes y todas las entrevistas se realizarán en el mismo formato, presenciales o virtuales, para todas las personas candidatas.
Se hará lo posible para asegurar que los mismos miembros del Comité de Selección participen en todas las fases de evaluación.

c) Evaluar el mérito y el futuro potencial

Debe evaluarse el CV de cada persona candidata para identificar todos sus méritos, pero también debe evaluarse el potencial de la persona candidata para crecer como investigador/a y aportar méritos futuros a UIC Barcelona, especialmente en el caso de los/las investigadores/as R1.
Los criterios de evaluación deben ser compatibles con los requisitos de la posición.

Fase 3: fase final

a) Notificación de decisiones y resolución de la selección de la persona candidata

Todas las personas solicitantes deben recibir una notificación, preferiblemente por correo electrónico, en la que se indique si pasan o no a la siguiente fase del proceso de selección. Las personas candidatas que lleguen a la última fase de selección, pero que no sean seleccionadas por la plaza, también serán informadas de este hecho.

La persona candidata elegida recibirá una notificación de su elección tan pronto como sea posible. El plazo entre la publicación de la oferta de trabajo y la resolución del proceso debe seguir las indicaciones del OTM-R, que, como regla general, establece que sea de un mínimo de dos meses.

b) Alegaciones

Debe establecerse un procedimiento para facilitar, recibir, evaluar y responder las alegaciones de las personas solicitantes.

COMITÉ DE SELECCIÓN

La composición de los miembros del Comité de Selección debe adecuarse al perfil profesional de la plaza que se convoca. Además, hay que tener presente que el Comité debe tener entre 3 y 5 miembros, y tener siempre en cuenta que debe: (1) tener una composición equilibrada con respecto al género; (2) y, siempre que sea posible, incluir a personas expertas externas; (3) incluir a personas expertas internacionales, e (4) incluir, si procede, a personas expertas de ámbitos fuera del académico.

El procedimiento de confección de los comités será competencia de la Junta de Centro, con la supervisión del VRIT y/o VOAP, y con la aprobación posterior del vicerrectorado o los vicerrectorados que corresponda, en función de la tipología de la contratación.

A modo orientativo, el Comité de Selección puede estar formado, como mínimo, por el personal detallado en la siguiente tabla:

	COMITÉ DE SELECCIÓN	
PERFIL	**PI**	**PDI**
Investigador/a líder (R4)*	1. Director/a, decano/a o jefe de área (1) 2. Persona experta científica externa (1) 3. VRIT	1. Director/a, decano/a o jefe de área (1) 2. Persona experta externa (2)
Investigador/a consolidado/a (R3)*	1. Director/a, decano/a o jefe de área (1) 2. Persona experta científica externa (1) 3. VRIT	1. Director/a, decano/a o jefe de área (1) 2. Persona experta externa (2)
Investigador/a posdoctoral sénior (R2a)	1. Subdirector/a o vicedecano/a (1) 2. Persona experta científica, preferiblemente externa (1) 3. Investigador/a principal (1)	1. Miembro de la Junta de Centro (1) 2. Investigador/a, preferiblemente (1) 3. Otro PDI** (1)
Investigador/a posdoctoral júnior (R2b)	1. Persona experta científica, preferiblemente externa (2) 2. Investigador/a principal (1)	1. Miembro de la Junta de Centro (1) 2. Investigador/a (1) 3. Otro PDI** (1)
Investigador/a predoctoral (R1)	1. Persona experta científica externa (2) 2. Investigador/a principal (1)	1. Miembro de la Junta de Centro (1) 2. PDI de la Facultad (1) 3. Investigador/a principal (1)

* Para las posiciones de R4 y R3, en caso de que el decano/a no tenga la categoría equivalente o superior, podrá delegar en otro/a profesor/a de su unidad o departamento académico (Facultad, Departamento o Instituto).

** Se recomienda que sea una persona experta científica externa.

VRIT suplirá al Comité de Selección en el caso de las figuras provenientes de procesos competitivos basados en criterios objetivos, como por ejemplo Joan Oró-FI AGAUR, Predoc UIC, Postdoc UIC, FPI, etc. Dichos criterios se elaborarán en el VRIT y se validarán en la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno.

EVALUACIÓN DE PERSONAS CANDIDATAS: MÉRITOS Y PRUEBAS

La evaluación de las personas candidatas consiste en la valoración de los méritos, el potencial investigador y las capacidades alegadas por quien cumpla los requisitos para optar a la plaza.
En primera instancia, el Comité de Selección evalúa los méritos y las capacidades que se alegan en el *curriculum vitae* y la documentación acreditativa y, posteriormente, en las entrevistas de selección y/u otras pruebas selectivas.
Los méritos y las capacidades se ajustan a los criterios definidos en este documento, pero se adaptan en función de la plaza y se detallan en la descripción de la oferta de trabajo, junto con el porcentaje de ponderación de cada uno de los criterios de selección que se evalúan, si procede.
El Comité de Selección evalúa globalmente los méritos y las capacidades, atendiendo a criterios cuantitativos y cualitativos, sin tener en cuenta el orden cronológico de los méritos alegados y las situaciones de excepcionalidad que impliquen alteraciones en el CV. Estas situaciones de excepcionalidad incluyen a los/las investigadores/as que:

- Han disfrutado de un periodo de baja por maternidad.
- Han tenido a cargo menores de seis años.
- Han tenido a cargo personas con discapacidad física, psíquica o sensorial legalmente reconocida que dependan de la persona beneficiaria y que requieran una dedicación especial.
- Han sufrido cualquier enfermedad grave o accidente que requiera una intervención de cirugía mayor o un tratamiento en un centro hospitalario y provoque la incapacitación temporal para el empleo o la actividad habitual de la persona durante un periodo continuado mínimo de seis meses. Quedan excluidos los tratamientos de cirugía menor y cirugía ambulatoria y los tratamientos de rehabilitación efectuados fuera del sistema hospitalario.
- Han sufrido cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 1 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Han tenido reconocido el estatus de persona refugiada según la Convención de Ginebra de 1951.

La interpretación de los requisitos, las competencias y la adecuación de las personas candidatas corresponde a UIC Barcelona. En el supuesto de que el Comité de Selección considere que las personas candidatas no reúnen las condiciones necesarias para acceder a la plaza convocada, la plaza podrá declararse desierta.

Méritos y capacidades para valorar

El comité de selección podrá evaluar los siguientes méritos:

- **Titulaciones académicas:** se valorarán las titulaciones académicas cuando estas sean relevantes para el puesto de trabajo.
- **Formación y perfeccionamiento:** se valorará la formación en materias directamente relacionadas con las funciones propias de la plaza, en función de la duración, la dificultad, el programa y la existencia de pruebas calificadoras. Se valorará también la formación en inglés y cualquier otra lengua que sea esencial para el desarrollo del trabajo.
- **Experiencia profesional:** se valorarán la trayectoria profesional y el potencial investigador en función de las publicaciones científicas, la experiencia en actividades docentes, las actividades que impliquen la supervisión de personal, el trabajo en equipo, la participación en proyectos de investigación y/o transferencia de conocimiento, las actividades de gestión de la investigación e innovación, y de divulgación científica. Eso implica considerar la calidad del trabajo en vez de solo la cantidad o la continuidad.
- **Habilidades y capacidades:** se valorarán las competencias profesionales necesarias y deseables asociadas a cada una de las categorías profesionales, así como la adecuación con la misión, la visión y los valores de la institución y la capacidad de adaptación.
- **Movilidad:** se valorará la experiencia académica, formativa, investigadora y laboral en otras instituciones de prestigio internacional en función de la duración, el destino, la relación con el puesto de trabajo, la existencia de pruebas calificadoras o las cartas de recomendación.
- **Potencialidad:** de manera general y como deducción de la evaluación del resto de méritos descritos en este apartado y, especialmente para investigadores R1 y R2b, se valorará la capacidad percibida hacia la motivación y las habilidades para continuar en la carrera investigadora.

El Comité de Selección acordará, teniendo en cuenta el perfil de la plaza y los méritos y las capacidades que hayan acreditado hasta el momento las personas candidatas, la relación de personas candidatas que son llamadas a realizar una entrevista o una prueba selectiva.

Pruebas de selección

Las pruebas de selección podrán incorporar:

- Entrevista de selección y/o concurso público, con la finalidad de acreditar o poder valorar con más exactitud los méritos alegados.
- Pruebas de selección complementarias, incluyendo tests o cuestionarios de aptitud profesional y/u otras pruebas o ejercicios prácticos complementarios que ayuden a determinar los méritos y la capacidad de las personas aspirantes. Por ejemplo, podrá convenirse la realización de pruebas profesionales (exámenes, ejercicios prácticos, etc.), pruebas psicotécnicas (de aptitud/eficiencia o personalidad) o dinámicas de grupo.

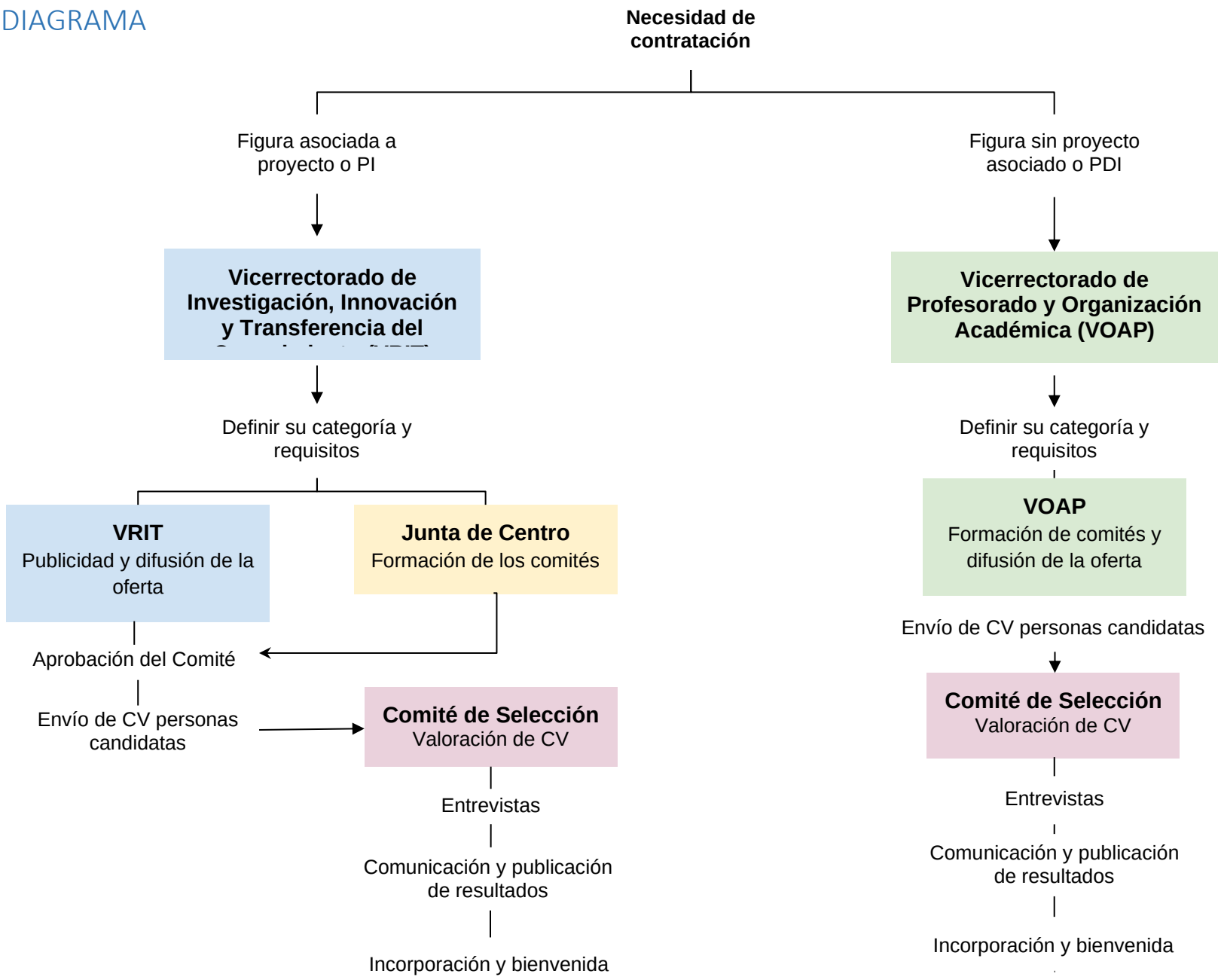
EVALUACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Periódicamente, el Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia de Conocimiento (VRIT) y/o el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (VOAP) y/o las unidades académicas a las que se incorpore el personal PDI y PI, evaluarán como se han desarrollado los procesos de selección, incluidos, si procede, los concursos de selección, según los estándares del Código y la Carta del HRS4R y el OTM-R, con la posibilidad de sugerir mejoras de modificación de esta guía.

OTRAS CONSIDERACIONES GENERALES

Este tipo de procesos de contratación dependen mucho del contexto, del área de experiencia en la que se convoca la plaza, del tipo de requisitos buscados o, incluso, de la realidad de los/las candidatos/as disponibles en un momento dado. Es por eso que, para todas las casuísticas no previstas en este procedimiento interno, el departamento deberá consensuar con VRIT (en el caso de PI) o con VOAP (en el caso de PDI) la mejor forma de actuar.

DIAGRAMA


Necesidad de contratación
Figura asociada a proyecto o PI
Figura sin proyecto asociado o PDI
Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia del
Vicerrectorado de Profesorado y Organización Académica (VOAP)
Definir su categoría y requisitos
Definir su categoría y requisitos
VRIT
Publicidad y difusión de la oferta
Junta de Centro
Formación de los comités
VOAP
Formación de comités y difusión de la oferta
Aprobación del Comité
Envío de CV personas candidatas
Envío de CV personas candidatas
Comité de Selección
Valoración de CV
Comité de Selección
Valoración de CV
Entrevistas
Entrevistas
Comunicación y publicación de resultados
Comunicación y publicación de resultados
Incorporación y bienvenida
Incorporación y bienvenida