

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

El sello HRS4R

La Universidad de A Coruña está firmemente comprometida con los principios de reclutamiento abierto, transparente y basado en méritos OTM-R, recomendados por la Comisión Europea.

La Carta europea de investigadores y el Código de conducta para la contratación de investigadores son los documentos de la Unión Europea que marcan las directrices para que las Universidades e Instituciones de investigación mejoren las condiciones de trabajo y empleo para los investigadores, haciendo más atractiva la carrera investigadora en Europa

La política OTM-R del Centro se establece en consonancia con la política OTM-R de la Universidad basada en la adquisición, implementación y desarrollo del sello europeo HRS4R y la asunción de todos los principios éticos y de funcionamiento que esto implica y aplicando la óptica de trabajo que el CITIC necesita en función de su campo particular de actuación.

Como parte del compromiso de atraer el mejor talento investigador, la Universidad da Coruña en agosto de 2016 se adhirió a la [Carta europea de investigadores y al Código de conducta para la contratación de investigadores](#) que establece los derechos y obligaciones de los investigadores y las instituciones que los emplean y los financian a aplicar procedimientos de contratación transparentes y justos.

La Universidad presentó su solicitud de reconocimiento de Recursos Humanos en Investigación el 15 de noviembre de 2016 y obtuvo el logo "HR Excellence in Research" el 7 de junio de 2017. El 8 de julio de 2019 recibió de Euraxess una evaluación favorable de las medidas de implementación del sello, en su fase intermedia (Implementation Phase Interim Assessment).

El 15 de noviembre de 2022 y tras la visita del grupo de expertos/as evaluadores del HRS4R, la Comisión Europea comunicó a la UDC la renovación del sello de excelencia por otros 3 años, siendo la fecha de la próxima evaluación el 15 de noviembre de 2025. [UDC - Sello HRS4R](#).

Esta renovación del sello HR marca el comienzo de **una nueva etapa la implementación de las acciones incluidas en el Plan de Acción 2022-2025**. Este proceso conlleva también una profunda reestructuración de todos los grupos que conforman el equipo de gestión del HRS4R.

Es en esta reestructuración donde se ha generado un **refuerzo muy importante de la capacidad del Centro para configurar y definir los hitos y metas particulares que ha de alcanzar** dentro de la política general.

La primera medida adoptada ha sido la incorporación, a inicios del 2023, de Faustino Infante como **Director Estratégico de la Red de Centros y Unidades de I+D+i de la UDC (REDCIDI)**, que busca **vertebrar los diferentes centros de investigación que componen la UDC en todos los ámbitos transversales al conjunto de la institución, siendo uno de ellos la estrategia HRS4R**. Además, desde su incorporación a nuestra universidad **forma parte del grupo de trabajo principal de la estrategia HRS4R, así como del Focus Group enfocado en desarrollo de carrera profesional del personal investigador**.

Además, es importante destacar que **nuestro centro de investigación de la UDC está representado en el grupo de trabajo principal de la estrategia, dando un nuevo enfoque a la metodología de trabajo y objetivos de dicho grupo**. La anterior estructura se basaba en delegados/as del HRS4R, que solían ser directores/as de los centros, y ejercían un rol de canalización de la información relativa a la estrategia HRS4R en sus respectivos centros, si bien el papel que jugaban era menos proactivo.

Actualmente y con el cambio de orientación en la estrategia, la universidad ha ampliado significativamente la representación de los centros de investigación en el equipo gestor del sello HR fortaleciendo los 5 Focus Groups con la incorporación de personal investigador procedente de diversos ámbitos y centros de I+D+i de la UDC. En especial también **queremos destacar la incorporación de personal R1 y R2 en los grupos de dirección y consultivos** de la política OTM-R.

Sistemas de contratación en la UDCC

El personal del CITIC está formado por PDI (personal docente e investigadores), técnicos y administrativos de gestión del centro e investigadores contratados con cargo a proyectos y convenios. Cada una de estas tipologías tiene una vía de acceso diferente, reguladas por las normativas de la UDC

El acceso a algunas categorías profesionales está regulado mediante normativa estatal disponible a través del portal de la UDC:

- [Concursos de acceso a cuerpos de funcionarios](#)
- [Selección de personal docente e investigador interino y laboral contratado](#)
- [Selección de profesorado contratado doctor](#)

En lo que respecta a la selección y contratación de personal con cargo a proyectos, ayudas y convenios de investigación y transferencia de conocimiento, la UDC ha actualizado recientemente la normativa que sirve de marco legal y procedimental para dichos procedimientos selectivos.

Si bien la mayoría de los aspectos recogidos en esta normativa llevan años implementándose en la UDC, algunos son de nueva incorporación para alinearnos con las directrices recomendadas por la Comisión Europea en cuanto a procesos OTM-R.

- [Normativa para la regulación de la contratación de personal laboral de capítulo VI con cargo a proyectos, ayudas y convenios de investigación y transferencia de conocimiento \(Aprobado en Consejo de Gobierno de 28/04/2022\)](#)

Además de esta normativa, la UDC está trabajando en la elaboración de varios documentos de buenas prácticas para su consulta por parte de las personas involucradas en tareas de selección y contratación de personal.

- [Pautas generales de selección de personal investigador en la UDC según criterios OTM-R](#)

Todas las convocatorias son publicadas en ingles en la plataforma europea EURAXESS y para normalizar su publicación la UDC ofrece una guía.

- [Descarga la guía para publicar ofertas en EURAXESS](#)

Todas las ofertas laborales son publicadas en el tablón de anuncios de la UDC




Inicio » Tablón de anuncios » Contratación proyectos

Identificarse con certificado

Aviso uso de certificados

Hora oficial de la Sede:

04/12/2023 01:14:21

Servicios

- Tablón de anuncios
- Catálogo de trámites
- Registro electrónico
- Carpeta del ciudadano
- Validación de documentos

La Sede

- Sobre la Sede
- Normativa
- Calendario oficial
- Aspectos técnicos
- Ayuda y soporte
- Quejas y sugerencias

Tablón de anuncios- Contratación proyectos

04 DIC	Conv. contrat. 2023/CP/295. Resolución provisional y acta de calificaciones Conv. contrat. 2023/CP/295. Resolución provisional y acta de calificaciones
04 DIC	Conv. contrat. 2023/CP/245. Resolución provisional y acta de calificaciones Conv. contrat. 2023/CP/245. Resolución provisional y acta de calificaciones
04 DIC	Conv. contrat. 2023/CP/281. Resolución provisional y acta de calificaciones Conv. contrat. 2023/CP/281. Resolución provisional y acta de calificaciones
04 DIC	Conv. contrat. 2023/CP/293. Resolución provisional y acta de calificaciones Conv. contrat. 2023/CP/293. Resolución provisional y acta de calificaciones
04 DIC	Conv. Contrat 2023/CP/294 - Resolución provisional y acta de calificaciones Conv. Contrat 2023/CP/294 - Resolución provisional y acta de calificaciones
04 DIC	Conv. contrat. 2023/CP/308. Lista provisional de admitidos y excluidos Conv. contrat. 2023/CP/308. Lista provisional de admitidos y excluidos
04 DIC	Convocatoria contratación CITIC Ref.: 2023/CP/331 Convocatoria contratación CITIC Ref.: 2023/CP/331
01 DIC	Conv. Contrat. CICA - Ref. 2023/CP/330 Conv. Contrat. CICA - Ref. 2023/CP/330
01 DIC	Conv. Contrat. CICA - Ref. 2023/CP/329 Conv. Contrat. CICA - Ref. 2023/CP/329

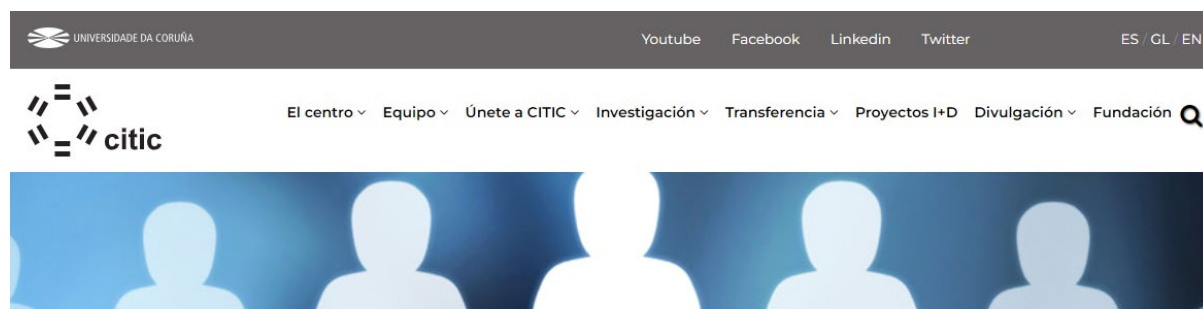
Buscar anuncios por título:

Filtrar por categorías:

- Anuncios institucionales
- Concursos PDI
- Contratación proyectos
- Convocatoria becas
- Convocatoria PAS
- Cursos y formación
- Eventos académicos
- Eventos culturales
- Eventos deportivos
- Otros eventos UDC

Buscar anuncios por fecha:

Adicionalmente el CITIC dispone de una sección específica en su web donde también se publican los anuncios: <https://citic.udc.es/empleo/>



EMPLEO

Todo aquel que se incorpora al CITIC, ya sea como investigador o como personal de gestión, se integra en un centro de investigación en el que prima el talento.

Nuestro éxito nace de las personas excepcionales que constituyen nuestros equipos. El CITIC establece con su personal un compromiso: captar, retener y motivar a los mejores profesionales, ofreciéndoles el mejor lugar donde trabajar, asegurando la igualdad de oportunidades, la no discriminación, promoviendo oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Convocatoria de contratación en el CITIC. Ref. 2023/CP/227

Técnico/a de apoyo a la investigación a tiempo completo

[LEER MÁS »](#)

12 de septiembre de 2023

Convocatoria de contratación en el CITIC. Ref. 2023/CP/027

Técnico/a de apoyo a la investigación a tiempo completo

[LEER MÁS »](#)

8 de marzo de 2023

Convocatoria de contratación en el CITIC. Ref. 2023/CP/026

Técnico/a de apoyo a la investigación a tiempo completo

[LEER MÁS »](#)

8 de marzo de 2023

Manuel de bienvenida

La UDC pone a disposición de todos los investigadores que se incorporan a la institución un manual de bienvenida, disponible para su descarga en formato PDF

Manual de bienvenida para investigadores

Estimado/a investigador/a:

En nombre de la Universidade da Coruña (UDC) le damos la bienvenida y la más sincera enhorabuena por su incorporación a la plantilla de la universidad. Asimismo, le agradecemos que haya pensado en nuestra institución como destino para el desarrollo de su actividad investigadora.

El objetivo principal de este manual es facilitar su rápida integración y mostrar los valores que nos respaldan como organización, su estructura, los servicios de apoyo que ofrece la institución y aquellos procedimientos más habituales de funcionamiento interno.

Esperamos que tenga una grata experiencia y una pronta adaptación a nuestra universidad.

Julio E. Abalde Alonso
Rector de la Universidade da Coruña



[Descarga el Manual de bienvenida para investigadores \[ESP\]](#)

Adicionalmente el CITIC dispone de su propio [manual de bienvenida](#), adaptado a las características del centro. Disponible en español e inglés para su descarga



Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

OTM-R

Checklist for Institutions

	Open	Transparent	Merit-based	Answer: <i>Yes completely/Yes substantially/ Yes partially/No</i>	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		[weblink]
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 programmes 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
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x		

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
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
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)
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
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?					

Advertising and application phase					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x			
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			
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			
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
18. Are the committees sufficiently gender-balanced?		x	x		
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

Appointment phase					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?		x			
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?		x			
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?		x			Statistics on complaints

Overall assessment					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?					