



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Política OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers) de la Universitat Oberta de Catalunya

Fecha de actualización: 1 de marzo de 2024

Área de Personas

La **política OTM-R** aspira a cumplir con los principios básicos del Código de Conducta para una contratación de investigadores acorde con la distinción HR Excellence in Research Award. Por tanto, la UOC ha establecido una serie de pasos imprescindibles que se deben seguir en el proceso de contratación de investigadores e investigadoras, desde la presentación de ofertas y solicitudes, pasando por la valoración y selección, hasta la designación de los candidatos y candidatas, todo ello presentado en orden cronológico.

El proceso de contratación de la UOC consta de 3 etapas:

- (1) fase de oferta y solicitudes
- (2) fase de valoración y selección
- (3) fase de resolución y publicación.

1. Principios Alineada con la misión, la visión y los valores de la UOC, la política de selección del equipo propio (en adelante, la política de selección o la política) propugna que todas las personas que trabajan en la institución conforman el principal valor de la Universitat Oberta de Catalunya (en adelante, la UOC, la universidad o la institución). En esta línea, la institución se compromete a incorporar a personas con los conocimientos, las competencias, las actitudes y los intereses necesarios para hacer del proyecto de la UOC su proyecto profesional y de desarrollo para apoyar el despliegue de la estrategia y los retos institucionales.

2. Objeto La política de selección recoge los principios generales de la selección del equipo propio de la UOC, los roles y las responsabilidades que deben regir la gestión de la selección de personas en la universidad, así como los principales aspectos que contempla el despliegue de esta política. El objetivo general de la política de selección es apoyar la estrategia de la UOC a corto, medio y largo plazo mediante la contratación, así como garantizar el máximo encaje entre los potenciales candidatos y candidatas y el perfil profesional vacante, dotando a la institución de los profesionales más adecuados y velando por la calidad y eficacia del proceso de selección, a fin de garantizar la cobertura de la vacante de forma exitosa.

3. Ámbito de aplicación subjetivo Esta política es de aplicación a todo el equipo propio de la UOC, tanto si es personal de gestión como académico o de investigación, incluidas las sedes internacionales y las empresas del Grupo

UOC. También es de aplicación a los potenciales candidatos y candidatas que participan en los procesos de selección de la institución

4. Asignación de roles y responsabilidades A continuación, se exponen las responsabilidades de cada una de las áreas de la UOC afectadas por esta política:

a. Área de Personas

- Garantizar que todos los procesos de selección del equipo propio cumplen con los principios previstos en la política y en la normativa interna de la UOC en la materia.
- Revisar, proponer cambios y mejoras en la política de selección.
- Comunicar la política de selección a la institución.

b. Área de Comunicación

- Apoyar la comunicación de la política de selección.

c. Todas las áreas y estudios

- Conocer la política de selección.
- Cumplir con su contenido y velar por su correcta aplicación en la institución.

5. Desarrollo El despliegue de la política de selección supone la aplicación de los siguientes principios:

- Impulsar la atracción del talento mediante el desarrollo de una selección de calidad y satisfactoria para todas las partes implicadas.
- Aplicar los criterios de equidad, objetividad y confidencialidad en la evaluación de las competencias profesionales y en la adecuación de la persona candidata al puesto vacante en parámetros de capacidades, aptitudes, habilidades y actitudes evaluadas.
- Garantizar la transparencia en la selección y velar por la igualdad de oportunidades, sin atender a razones de género, edad, nacionalidad, orientación sexual, opinión política, estado civil, ideología, creencias, etnia o religión de la

persona candidata, o cualquier otra condición física, personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

- Actuar en coherencia con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 4 («Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos»), 5 («Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas») y 8 («Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos»).
- Velar por que todos los profesionales que participan en los procesos de selección de personas sean respetuosos con las candidaturas, evitando los sesgos tanto conscientes como inconscientes, y actúen siguiendo los valores de la institución, en la medida en que son la cara visible de la universidad en un espacio de interacción muy sensible con la sociedad.
- Velar por que todos los profesionales que participan en los procesos de selección de personas cuenten con el conocimiento y la formación necesarios para abordarlos siguiendo los principios de la presente política.
- Fomentar la participación de personas en riesgo de exclusión social en los procesos de selección para favorecer la inserción o reinserción laboral de este colectivo al mercado laboral y su desarrollo profesional, personal y social, a la vez que se potencia la diversidad dentro de la institución.
- Favorecer el acceso de los jóvenes al mercado laboral, mediante estancias de prácticas profesionales.
- Preservar la confidencialidad de los datos personales utilizados en todas las fases del proceso de selección y garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos personales.
- Dar a conocer a todo el personal de la universidad la política de selección y asegurarse de que se comprende y aplica.
- Garantizar que la política de selección da respuesta a la realidad de la institución.

6. Aprobación de la política La aprobación de la presente política se ha llevado a cabo de conformidad con lo previsto en la política de roles y responsabilidades en la aprobación de normativa interna de la UOC.

7. Confidencialidad Todas las normas, procedimientos y documentación aprobados internamente serán propiedad de la UOC, no pudiéndose utilizar con fines distintos de aquellos para los que han sido entregados, ni serán transmitidos o comunicados a personas ajenas a los intereses de la UOC.

Anexo 1:

Definiciones Proceso de selección: conjunto de fases o etapas que tienen por objeto reclutar y seleccionar a las personas y a los perfiles profesionales más adecuados para un puesto de trabajo concreto dentro de la organización.

Candidato/a: persona que opta a una posición de trabajo dentro de la organización por voluntad propia.

Personas en riesgo de exclusión social: situaciones en las que cualquier persona puede verse inmersa en algún momento de su vida y que afectan de forma negativa al propio desarrollo del individuo, afectando directamente en su plan personal, social o económico. Aquí nos referimos a personas sin recursos, víctimas de la violencia de género o infantil, víctimas de terrorismo, personas con diversidad funcional, víctimas de discriminación por origen étnico e inmigrantes, entre otras.

Equipo propio: comprende todas las personas vinculadas a la universidad mediante una contratación laboral, ya sea temporal o indefinida.

Anexo 2:

A partir de la política de selección y sus principios generales, se desprenden los diferentes procedimientos de selección en función del perfil a incorporar a la organización, que están disponibles en la intranet de la UOC:

- Procedimiento de selección de personal de investigación contra proyecto
- Procedimiento de selección de personal de investigación predoctoral
- Procedimiento de selección de personal de investigación postdoctoral
- Procedimiento de selección de personal docente investigador
- Procedimiento de selección de personal de gestión