

INFORME sobre POLÍTICA OTM-R (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers*) de CITMAGA

A efectos de la concurrencia a la acreditación de excelencia y ayudas para la estructura, mejora y apoyo a los centros de investigación del SUG.

Contexto

En el momento de presentación de la candidatura del CITMAGA a esta convocatoria, nos encontramos en proceso de análisis para la obtención del sello HRS4R (carta remitida a EURAXESS en septiembre de 2023). Por tanto, CITMAGA no cuenta actualmente con una política OTMR propia, de la que se espera disponer a lo largo de 2024.

En todo caso, los procesos de selección y contratación implantados hasta el momento en CITMAGA se han definido teniendo en cuenta los principios de la [Carta Europea para los investigadores](#) y del [Código Europeo de Conducta para la contratación del personal investigador](#), alineados con los procesos implantados por las universidades participantes en el consorcio. En el caso de las universidades gallegas que forman el consorcio CITMAGA, todas ellas disponen del sello HRS4R y, por tanto, de unos procedimientos de contratación basados en los principios OTM-R que instan a entidades empleadoras y financiadoras de la investigación a establecer procedimientos de contratación que sean abiertos, eficientes, transparentes, facilitadores e internacionalmente comparables, así como adaptados al tipo de puestos anunciados, y en esa misma línea de evolución e implantación se encuentra CITMAGA.

- [Política OTM-R Universidade de Santiago de Compostela](#)
- [Política OTM-R Universidade de A Coruña](#)
- [Política OTM-R Universidade de Vigo](#)

Debe tenerse en cuenta que CITMAGA cuenta con distintos tipos de personal (personal investigador vinculado, personal investigador propio y personal de apoyo a la investigación, personal investigador en formación, personal investigador colaborador), tal y como establecen sus estatutos:

Artículo 19. Personal investigador vinculado

1. Podrá tener la condición de personal investigador vinculado al CITMAGA el personal docente e investigador de las universidades participantes en el mismo, así como el personal investigador de otras entidades que formen parte del consorcio o estén vinculadas a él mediante acuerdos institucionales estables.

Artículo 20. Personal investigador propio no permanente

Tendrá la condición de personal investigador propio no permanente del CITMAGA el personal investigador contratado específicamente por cuenta de programas de recursos

humanos competitivos o por cuenta de actividades de investigación o transferencia del consorcio, de acuerdo con el marco normativo vigente.

Artículo 21. Personal investigador en formación

Tendrá la condición de personal investigador en formación del CITMAGA el alumnado matriculado en un programa de doctorado de las universidades participantes en el consorcio que cuente con la dirección o codirección de un miembro del personal investigador vinculado al consorcio.

Artículo 22. Personal investigador colaborador

1. Tendrá la condición de personal colaborador del CITMAGA el personal docente e investigador de las universidades participantes en el consorcio, así como el personal investigador de otras entidades que formen parte de este o estén vinculadas mediante acuerdos institucionales estables, que colabore de manera activa en alguna actividad de investigación o transferencia del CITMAGA.

Dado que las universidades disponen de política OTM-R, se garantiza que todo el personal investigador vinculado, colaborador y todo el personal investigador en formación ha sido contratado bajo estos principios. Además, para garantizar que el proceso de vinculación de personal investigador al CITMAGA está alineado con los principios OTM-R, en el Artículo 19 (Personal investigador vinculado), apartado 3, los Estatutos de CITMAGA establecen lo siguiente:

3. La evaluación de las personas candidatas será llevada a cabo por el Comité Asesor Científico Externo con criterios OTMR (Open, Transparent and Merit-based Recruitment). A este efecto, se valorará la competencia y la capacidad de las personas candidatas con criterios de excelencia, teniendo en cuenta la etapa de la carrera investigadora y el desempeño relativo con base en indicadores cuantitativos y cualitativos competitivos que evalúen la investigación y la transferencia relevantes, así como su alineación con la agenda científica del CITMAGA

Por tanto, la implantación de procedimientos de contratación bajo los principios OTM-R afectarían directamente al personal investigador propio del centro. Cabe destacar que este personal, así como el personal de apoyo a la investigación, están amparados por el [Acuerdo de Categorías y Retribuciones del Personal Investigador y de Apoyo a la Investigación](#), de aplicación a todas las entidades adscritas a la USC, como es el caso del CITMAGA¹. Por otro lado, la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, introdujo una serie de medidas urgentes con la finalidad de reducir la temporalidad en el empleo público, con el objetivo de reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino, aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino, objetivar las causas de cese de este personal e implementar un régimen de responsabilidades disuasorio de futuros incumplimientos. Lo recogido en esta Ley obligó a CITMAGA a [convocar las pruebas selectivas](#) para cubrir, por sistema de acceso libre, las plazas de personal empleado investigador del marco de

¹ CITMAGA, como consorcio público, debe estar adscrito a una de las entidades consorciadas. En este caso, CITMAGA está adscrito a la USC.

estabilización de empleo temporal (tres puestos de técnico superior de gestión y un técnico superior de investigación). Además, para dar cumplimiento a la reforma laboral, en junio de 2022 se realizó una revisión de los contratos vigentes en el centro para convocar puestos con contratación indefinida. Excepto que las convocatorias de las que se obtiene financiación permitan una contratación a término, los contratos del personal investigador y de apoyo a la investigación del CITMAGA son de carácter indefinido.

Además de tener en cuenta estos antecedentes, se ha realizado un análisis específico para esta convocatoria, sin perjuicio de que, en el proceso de preparación para la obtención del sello HRS4R² se concreten mejor los aspectos relativos a los procesos selectivos, se ha revisado la checklist OTM-R con los siguientes resultados.

Rosa M. Crujeiras Casais

Directora Científica del CITMAGA

² En el momento de preparación de la documentación de esta solicitud se ha conocido que habrá cambios relevantes en el marco del sello HRS4R (en particular, en el Charter & Code, desapareciendo el código).

DIMENSIÓN DEL SISTEMA	VALORACIÓN CITMAGA
SISTEMA OTM-R	
¿Tenemos publicada una versión de nuestra política OTM-R en-línea?	<p>Los Estatutos de CITMAGA (publicados en el DOG el 19 de agosto de 2021 y accesibles desde la página web del centro) establecen en su <u>Artículo 19, apartado 3</u>: <i>La evaluación de las personas candidatas será llevada a cabo por el Comité Asesor Científico Externo con criterios OTMR (Open, Transparent and Merit-based Recruitment). [...]</i></p> <p>No se dispone de política OTM-R en línea. Se publicará como parte de la elaboración de la documentación para la obtención del HRS4R.</p>
¿Tenemos una guía interna que establezca claramente nuestros procedimientos y prácticas OTM-R para todos los puestos?	<p>Se dispone de procedimientos para la publicidad de ofertas de empleo, valoración de candidaturas y contratación. Dichos procedimientos están basados en los que emplea la USC (universidad de adscripción del CITMAGA).</p> <p>En la revisión para el HRS4R se destacarán los aspectos OTM-R en los procedimientos de contratación.</p>
¿Están todas las personas implicadas en los procesos de selección suficientemente entrenadas en el área OTM-R?	<p>El personal que participa en los procesos de selección es personal investigador de las universidades, todas ellas con políticas OTM-R implantadas. La estandarización de los procesos, de acuerdo con la normativa de las universidades, garantiza que las personas implicadas tengan un entrenamiento adecuado y/o unas indicaciones claras sobre los aspectos OTM-R.</p>
¿Hacemos uso suficiente de las herramientas de e-contratación?	<p>Sí, estamos en proceso de implantación de una sede electrónica en la web del centro para poder tramitar de forma ágil y personalizada las candidaturas a los procesos de contratación. Nuestras ofertas de empleo se publicitan por los canales habituales del centro difusión on-line en la propia web del centro; CITMAGA /Personas/Captamos talento/Procesos selección personal: https://citmaga.gal/es/procesos-seleccion-personal , difusión por correo-e, en redes sociales y en boletines digitales que cada 15 días publica el centro.</p>
¿Tenemos un sistema de control de calidad para OTM-R?	<p>Se implantará una vez implantemos la política propia de OTM-R y el sello HRS4R.</p>
¿Nuestra política OTM-R actual anima a candidatas/os externos a aplicar?	<p>Siempre que no se pueda cubrir un puesto de trabajo con los recursos propios del centro, se publica una oferta de empleo, en la que se anima al personal externo al centro a aplicar a la misma.</p>

<p>¿Está nuestra política OTM-R en línea con las políticas de atracción de personal investigador extranjero?</p>	<p>Parcialmente. Para proyectos financiados con fondos europeos, se publica la oferta en Euraxess y se envía para su divulgación a sociedades matemáticas internacionales y centros extranjeros de ámbito relacionado. En línea con la estrategia de atracción de talento a implantar en 2023-2027, se difundirán todas las ofertas de empleo por estos canales.</p>
<p>¿Está nuestra política OTM-R en línea con políticas de atracción de grupos infrarrepresentados?</p>	<p>Sí. En el caso del CITMAGA, se debe velar fundamentalmente por la igualdad de género. El plan de igualdad contempla medidas para primar la incorporación de mujeres a los distintos puestos.</p>
<p>¿Nuestra política OTM-R proporciona condiciones atractivas para el personal investigador?</p>	<p>Sí. Se oferta un empleo altamente cualificado en el ámbito de las matemáticas y que se encuentra debidamente remunerado siguiendo el acuerdo de retribuciones y categorías profesionales de personal investigador y de apoyo a la investigación de la USC, como se ha explicado en el preámbulo de este documento. El centro también tiene un acuerdo de teletrabajo propio que hace que los puestos de trabajo ofertados también puedan ser atractivos para la persona solicitante.</p>
<p>¿Tenemos medios para comprobar que aplican las personas candidatas más adecuadas?</p>	<p>Sí. Se solicitan unos requisitos mínimos para optar a las ofertas de empleo que son ampliados a otros méritos y requisitos a valorar lo que hacen que a las ofertas de empleo sólo puedan aplicar las personas candidatas más adecuadas.</p>
<p>FASE DE ANUNCIO Y CANDIDATURAS</p>	
<p>¿Disponemos de guías y formatos para anunciar los puestos ofertados?</p>	<p>Sí. Tenemos plantillas aprobadas de ofertas de empleo, actas y su baremación. También se dispone de un procedimiento interno a seguir para realizar el proceso de selección. Se siguen también las directrices establecidas por la USC en cuanto al contenido y forma a recoger en las ofertas de empleo publicadas.</p>
<p>¿Incluimos en el anuncio de trabajo referencias/enlaces a todos los elementos considerados en el OTM-R?</p>	<p>Sí. Nuestras ofertas siguen el patrón de las de la USC, que tiene implantada una política OTM-R.</p>
<p>¿Hacemos un uso completo de EURAXESS para garantizar que nuestras vacantes llegan a una audiencia amplia?</p>	<p>Parcialmente. Se publican en Euraxess las ofertas de empleo financiadas con fondos europeos. Se prevé que en 2024 sistematicemos el envío de todas las ofertas.</p>

¿Hacemos uso de otras herramientas para el anuncio de puestos de trabajo?	Las comentadas anteriormente. Página web de centro, RRSS, difusión y publicidad de la oferta de empleo por correo-e a entorno científico-investigador del centro, etc...Euraxess para ofertas internacionales.
¿Minimizamos la carga burocrática para las personas candidatas?	Sí. Se solicita la documentación mínima para proceder a la evaluación y en caso de ser necesario, se solicita más documentación a las personas candidatas.
FASE DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN	
¿Tenemos normas claras para el nombramiento de los comités de selección?	Sí. Las solicitudes presentadas serán valoradas por una Comisión de Evaluación designada al efecto. La Comisión estará constituida por el responsable científico (la presidirá) y miembros del equipo de investigación vinculados al Centro.
¿Tenemos normas claras para la comisión de los comités de selección?	Sí.
¿Los comités de selección presentan equilibrio de género?	Sí, de acuerdo con nuestro plan de igualdad. Además, dentro de los objetivos de este, se velará porque se incorpore personal a los comités con formación en materia de igualdad (con el fin de evitar sesgos de género).
¿Tenemos guías claras para los comités de selección que les ayuden a juzgar méritos de manera que se seleccione la mejor candidatura?	Sí, ya que la documentación que se emplea en la fase de evaluación y selección detalla todos los aspectos a baremar, puntuaciones, etc.
FASE DE CONTRATACIÓN	
¿Informamos a las personas candidatas del final del proceso de selección?	Sí. Se informa a todas las personas candidatas que participan en el proceso de las publicaciones parciales y final.
¿Proporcionamos <i>feedback</i> adecuado a las personas entrevistadas?	Sí Se emiten varias actas intermedias además de la final. En las actas intermedias hay desglose de las puntuaciones obtenidas en cada mérito a valorar etc...
¿Tenemos un mecanismo adecuado para reclamaciones?	Sí. Actualmente, las personas candidatas pueden reclamar a través del correo-e. En breve se habilitará por sede electrónica este procedimiento.
VALORACIÓN GLOBAL	
¿Disponemos de un sistema dónde OTM-R alcance sus objetivos?	Con la revisión realizada, consideramos que podremos disponer del sistema OTM-R en breve. Las áreas de mejora detectadas son fácilmente subsanables en un período corto (6 meses).

