

---

Presentación

# “HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers”

Workshop 1: OTM-R.

Madrid , 8 de enero de 2019

---



Versión final

---



## **Desarrollo del Talento Científico en URJC**

# Agenda

AGENDA de 8 de enero de 2019

10:30pm



Contexto

**Presentación  
de HRS4R y  
OTMR**

10:45pm



Encuesta

**Elaboración de  
la encuesta**

11:15pm

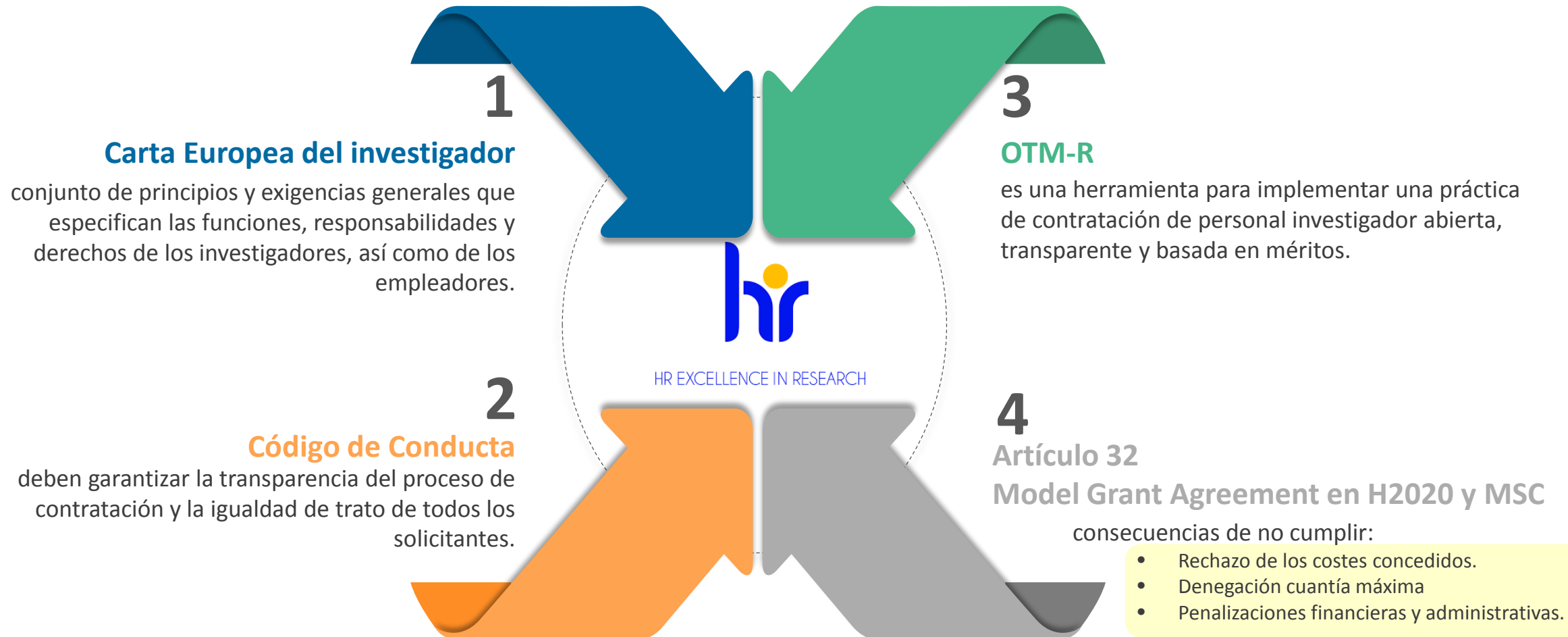


Cierre

**Cierre y  
próximos  
pasos**

# HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers

## Human Resources Award



# Contexto europeo

C&C - Charter & Code: la visión para el desarrollo de la investigación

HRS4R – Human Resources Strategy for researchers : mecanismo para consensuar objetivos y alcanzar la vision

article 32: a (*supporting & helpful*) instrucciones para implementar lo anterior a través de **best effort obligation**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Horizon 2020 - Multi-beneficiary Grant Agreement (\*)  
SECTION 4 - other rights and obligations (ALL beneficiaries)

Article 32: RECRUITMENT & WORKING CONDITIONS for researchers

- 32.1 **OBLIGATION** to take all measures to implement C&C
- 32.2 **CONSEQUENCES** of non-compliance

# Razones para las instituciones se adhieran al C&C



- Razones para que las instituciones se adhieran a la Carta y el Código:

1. Para apoyar un **cambio en la cultura de trabajo**
2. Para unirse a una **red paneuropea formada por investigadores y centros de investigación**
3. Para crear un **entorno de trabajo estimulante** y favorable para los investigadores



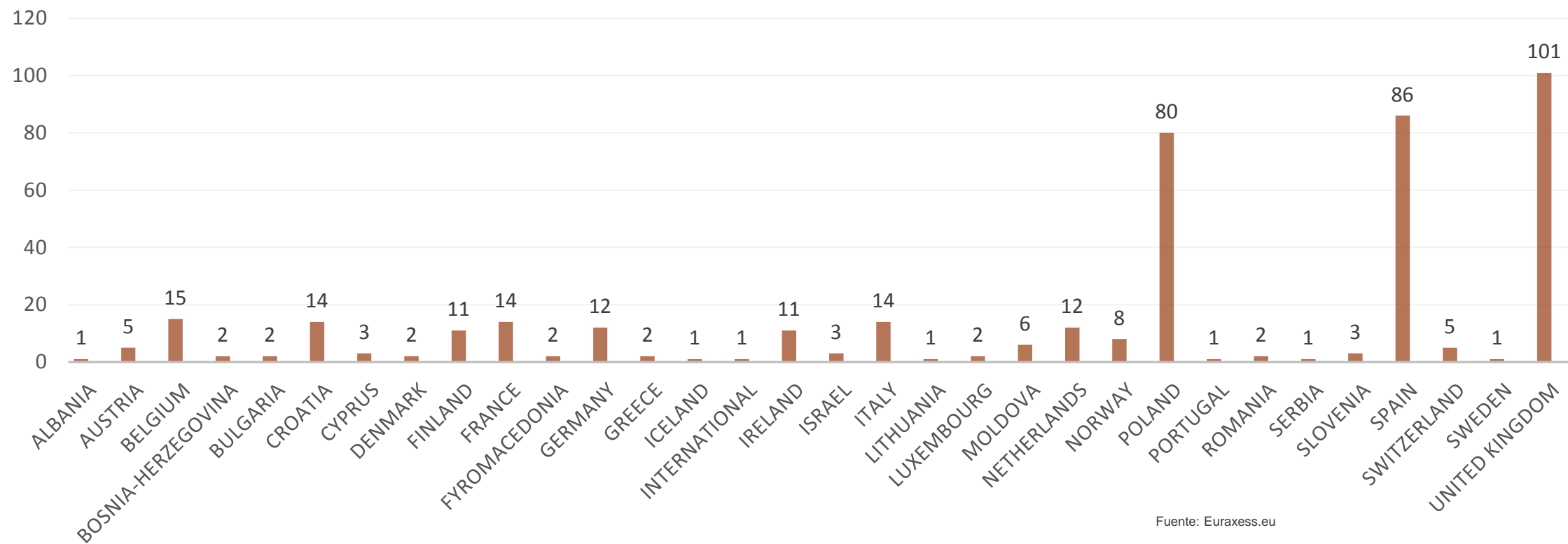
- Razones para que los investigadores elijan instituciones que han avalado la Carta y el Código:

1. Se respeta el **equilibrio entre vida personal y profesional** de los investigadores
2. Se garantiza la **transparencia en el reclutamiento**
3. El investigador se une a una red paneuropea real formada por las organizaciones de investigación y los investigadores

Las Instituciones de investigación y los financiadores demuestran que están comprometidos con la mejora de las condiciones de trabajo de los investigadores, haciendo del espacio europeo de investigación un lugar más atractivo para investigar.

# La implantación en Europa

- Desde que la Comisión Europea recomendase la implementación de la Carta y Código, en 2005, más de **870** instituciones de 35 países europeos y fuera de Europa han manifestado su apoyo y más de **422 instituciones han obtenido el logo “HR Excellence in Research”**.



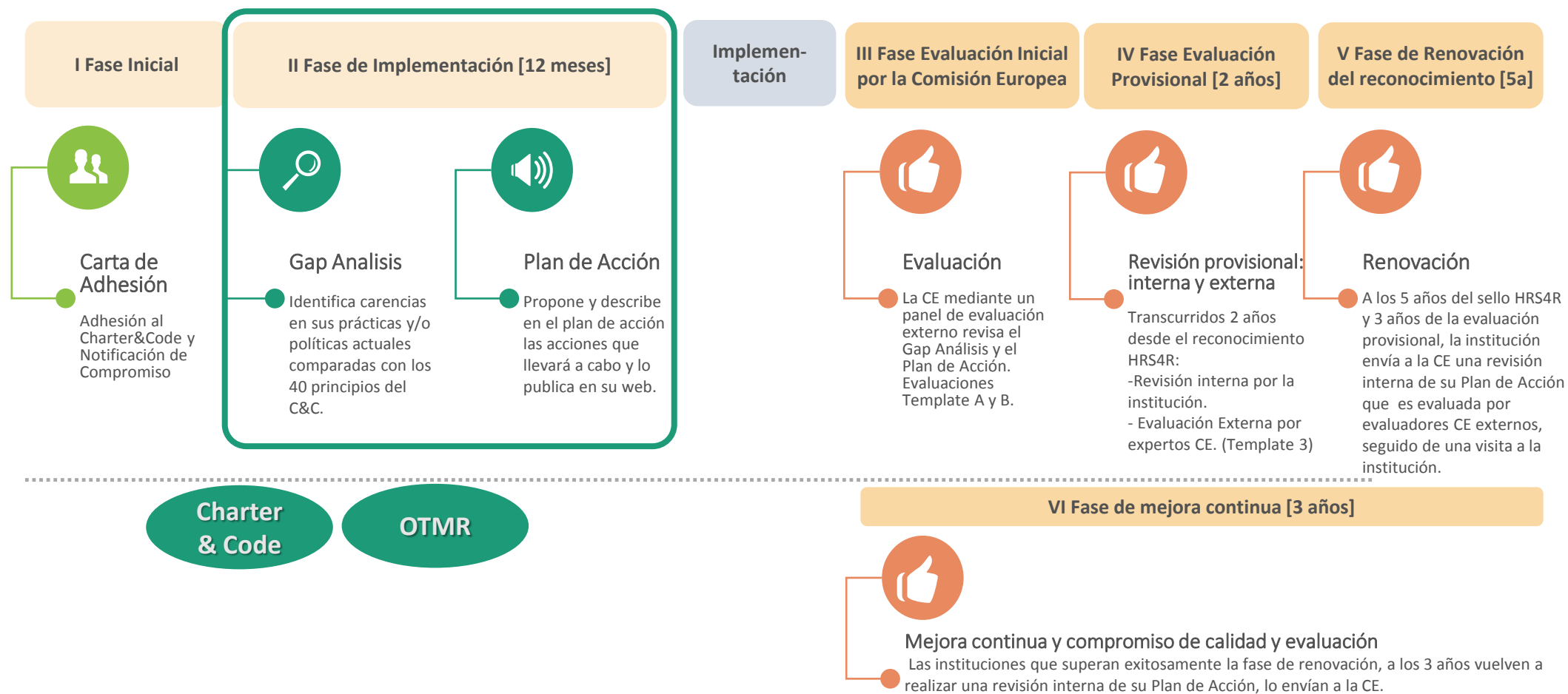
# La implantación del HRS4R en España

1. AGAUR
2. Andalusian Public Foundation For The Biomedical And Health Research (FIMABIS) (18.7.2017)
3. Andalusian Knowledge Agency (AAC) (9.1.2017)
4. Aragon Health Science Institute
5. ARAID
6. Achucarro Basque Center for Neuroscience
7. August Pi i Sunyer Biomedical Research Institute (IDIBAPS)
8. Basque Center for Applied Mathematics – BCAM
9. Basque Center on Cognition, Brain and Language (9.1.2017)
10. BC3, Basque Centre for Climate Change
11. Barcelona Supercomputing Center
12. BIOCRUCES (10.2.2017)
13. CIRCE
14. Catalonia Institute for Energy Research (ES-IREC)
15. Catalan Institute for Water Research (ICRA)
16. Catalan Institute of Classical Archaeology (ICAC)
17. Center for Demographic Studies (CED UAB)
18. Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI)
19. Centre de Recerca Matemàtica (CRM)
20. Centre for Ecological Research and Forestry Applications (CREAF)
21. Centre for Genomic Regulation (CRG)
22. Centre for Research in Agricultural Genomics (CRAG)
23. Computer Vision Centre (CVC)
24. FOREST SCIENCES CENTRE OF CATALONIA (CTFC)
25. Fundacio privada i2CAT
26. Fundación Hospital Sant Joan de Deu (12.09.2018)
27. Health Research Institut Biodonostia (12.9.18)
28. ICFO – The Institute of Photonic Sciences
29. ICREA
30. IFAE
31. IKERBASQUE - Basque Foundation for Science
32. IMDEA Materials Institute
33. IMDEA Water Institute
34. IMIM (Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques)
35. IRBLleida
36. ISGLOBAL – CREAL
37. International Centre for Numerical Methods in Engineering (CIMNE) (13.7.2017)
38. Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia (ICN2)
39. Institut Catala de Paleontologia Miquel Crusafont (ICP)
40. Institut d'Estudis Espacials de Catalunya (IEEC) (31.5.2017)
41. Insitit de Recerca del SIDA (20.8.18)
42. Institut d'Investigació Biomèdica Sant Pau
43. Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL)
44. Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta (IDIBGI)
45. Insitut de Investigació Sanitaria Illes Balears (17.1.17)
46. Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili (IISPV)
47. Institute for Bioengineering of Catalonia (IBEC)
48. Institute for Research in Biomedicine (IRB Barcelona)
49. Institute of Agrifood Research and Technology (IRTA)
50. Institute of Chemical Research of Catalonia – ICIQ (11.8.2017)
51. Instituto de Astrofísica de Canarias (16.8.18)
52. Instituto de Investigación Sanitaria Aragón (10.2.2017)
53. Instituto de Investigacion Sanitaria IIS Princesa
54. Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)
55. Instituto Universitario de Investigacion en Atención Primaria (IDIA) Jordi Gol (22.8.18)
56. Maimonides Biomedical Research Institute of Cordoba (IMIBIC) (27.9.2017)
57. Open University of Catalonia (21.8.18)
58. Polymat (4.7.2017)
59. Medical Research Institute of Palma (IDISPa) (17.1.2016)
60. Medical Research Institute Foundation of Aragon (IACS) (7.6.2017)
61. Spanish Centre for Cardiovascular Research (CNIC)
62. The Centre Tecnològic de Telecomunicacions de Catalunya (CTTC)
63. The Medical Research Institute of the Hospital La Fe
64. **University of Cordoba (UCO) (31.5.2017)**
65. **University of Coruna (UDC) (31.5.2017)**
66. **University of Granada (UGR) (31.5.2017)**
67. **University of La Laguna (10.2.2017)**
68. **University of Valencia (UValencia) (20.7.2017)**
69. **University Vigo (UVIGO) (31.5.2017)**
70. **Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)**
71. **Universidad Autonoma de Madrid(19.12.2016)**
72. **Universidad Carlos III de Madrid(30.12.2016)**
73. **Universidad Publica de Navarra (UNAVARRA) (28.07.2017)**
74. **Universidad Zaragoza (UNIZAR) ( 6.6.2017)**
75. **Universidade de Santiago de Compostela (USC) (10.2.2017)**
76. **Universitat de Catalunya, Private Foundation (2.5.2018)**
77. **Universitat de Lleida (UDL) (30.12.2016)**
78. **Universitat Pompeu Fabra**
79. **Universitat Rovira i Virgili**
80. **Universitat de Barcelona**
81. **Universitat Politècnica de Catalunya BarcelonaTech (UPC) (28.07.2017)**
82. **Universidad Complutense de Madrid (28.8.2018)**
83. **Open University of Cataluña (21.8.2018)**
84. Vall d'Hebron Institute of Research (VHIR)
85. Vall d'Hebron Institute of Oncology (VHIO)
86. VicomTech (30.10.2017)



# El proceso de acreditación

- El proceso consta de 6 fases:



# El Código de Conducta

los 40 principios

Ethical and Professional Aspects	Recruitment and Selection	Working Conditions and Social Security	Training and Development
1. Research freedom	12. Recruitment	22. Recognition of the profession	36. Relation with supervisors
2. Ethical principles	13. Recruitment (Code)	23. Research environment	37. Supervision and managerial duties
3. Professional responsibility	14. Selection (Code)	24. Working conditions	38. Continuing Professional Development
4. Professional attitude	15. Transparency (Code)	25. Stability and permanence of employment	39. Access to research training and continuous development
5. Contractual and legal obligations	16. Judging merit (Code)	26. Funding and salaries	40. Supervision
6. Accountability	17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	27. Gender balance	
7. Good practice in research	18. Recognition of mobility experience (Code)	28. Career development	
8. Dissemination, exploitation of results	19. Recognition of qualifications (Code)	29. Value of mobility	
9. Public engagement	20. Seniority (Code)	30. Access to career advice	
10. Non discrimination	21. Postdoctoral appointments (Code)	31. Intellectual Property Rights	
11. Evaluation/ appraisal systems		32. Co-authorship	
		33. Teaching	
		34. Complains/ appeals	
		35. Participation in decision-making bodies	

# OTM-R

## Open, Transparent and Merit Based Recruitment

1

- OTM-R asegura que se recluta a la mejor persona para el puesto de trabajo
  - Carrera mas atractiva,
  - Asegura igualdad de oportunidades para todos los candidatos, y
  - Facilita la movilidad.
  
- OTM-R desarrolla los criterios del Charter & Code de contratación



Check List

Guía paso a paso

## ¿Cómo tiene que ser un sistema OTM-R?

2

1. Revisar las políticas, prácticas y procedimientos actuales en OTM-R
2. Desarrollar e implementar las políticas revisadas de OTM-R
3. Publicar las políticas OTM-R
4. Establecer sistemas de control de calidad
5. Establecer o adaptar una guía interna de OTM-R
6. Formar y sensibilizar a personal de la institución
7. Reclutamiento electrónico

# The toolkit: a step-by-step guide to better OTM-R practices

4

- **Advertising and application phase**
  - a) Advertising the post
  - b) Keeping the administrative burden to a minimum
  - c) Acknowledging receipt and providing additional information
- **Evaluation and selection phase**
  - a) Setting up selection committees
  - b) Screening and interviewing
  - c) Assessing merit and future potential
- **Appointment phase**
  - a) Feedback
  - b) Complaints mechanism

# Resultados Encuesta OTM-R

Implementación de 23 criterios de la contratación dentro de la organización.

## VALORACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN

- Si
- En esencia
- Parciamente
- No

## PARTICIPACIÓN

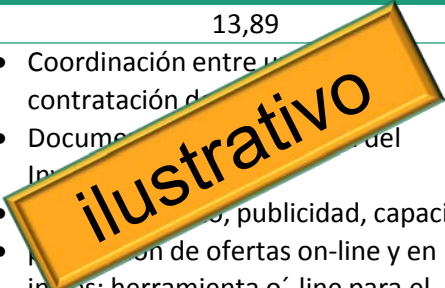
- Participación xxx
- Respuestas incompletas x
- Total población xxx

$$\text{Implementación} = \frac{(\# \text{ Si} \times 3) + (\# \text{ En esencia} \times 2) + (\# \text{ Parcialmente} \times 1)}{\# \text{ respuestas} \times 3} \times 100$$

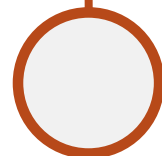
# Resultados encuesta OTM-R



# 1. OTM-R system (I)

1. ¿Se ha publicado una versión de la política de OTM-R online en su página web, en inglés y en castellano?	2. ¿Existe una guía que indique claramente los procedimientos y prácticas de OTM-R para todos los puestos profesionales?	3. ¿Han recibido suficiente formación en OTM-R todas las personas implicadas en el proceso de selección ?	4. ¿Usamos (suficientemente) las herramientas de contratación electrónica?	5. ¿Hay instituido un control de calidad sobre el seguimiento de OTM-R ?
2,78	13,89	27,78	19,44	13,89
<ul style="list-style-type: none"> <li>• actualización periodica en web, difusión en órganos de gobierno</li> <li>• colgarla en la web y comunicarlo a los investigadores por RRSS y correo electrónico</li> <li>• indicadores que valoren la igualdad, merito, publicidad y capacidad</li> <li>• link a la página web</li> <li>• los mismos que en otras universidades similares</li> <li>• publicación de ofertas; comités de seleccion equilibrados en base al género</li> <li>• Web UPM</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación entre unidades de contratación de la universidad</li> <li>• Documentación clara del proceso de selección y contratación</li> <li>• Información, publicidad, capacidad</li> <li>• Implementación de ofertas on-line y en inglés; herramienta o´-line para el seguimiento dle proceso de selección y contratación de candidatos</li> <li>• supervisar el control en cada una de las fases de gestion de los contratos</li> <li>• Ubicación del documento en la intranet</li> <li>• web y formación y seguimiento a las personas con estas funcioness</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• en los proyectos europeos y en los nacionales si, en los privados debe hacerse</li> <li>• Encuestas a los implicados en el proceso de selección</li> <li>• Formación en OTM-R para los gestores implicados en selección y contratación de personal investigador; guias sobre el proceso de selección y contratación de personal investigador</li> <li>• Instrucciones para los procesos de selección</li> <li>• publicar y comunicar mejor los procedimientos para seleccionar y contratar</li> <li>• Reciclaje del personal en coordinación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramienta on-line para el seguimiento del proceso de selección y contratación de personal investigador</li> <li>• Implementación total de firma electrónica</li> <li>• la publicación de las ofertas de contratación debieran estar en un único sitio web</li> <li>• Portal web</li> <li>• solo se usa para contratos con proveedores de suministros o servicios, pero no para recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• consultas a los responsables de la actividad del investigador contratado, resultados obtenidos (cantidad y calidad), patentes, proyectos nuevos generados,...</li> <li>• Establecimiento de control de seguimiento</li> <li>• Evaluación continua</li> <li>• Herramienta on-line para el seguimiento del proceso de selección y contratación de personal investigador</li> <li>• Procedimiento de control</li> <li>• que fuera posible conocer los resultados de los procesos de evaluación por un comité de seguimiento de la calidad de los procesos</li> </ul>





#### Datos de contacto

### Lorena Muñoz

Socia Directora

[Lorena.munoz@effectia.es](mailto:Lorena.munoz@effectia.es)

+34 650 860 174

c/ Pez Volador 14, Bajo B - 28007 – Madrid

[www.effectia.es](http://www.effectia.es)