

“La evaluación del Logo HR Excellence in Research y OTM-R: buenas prácticas ”



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Xavier Ariño

“La evaluación del Logo HR Excellence in Research y OTM-R: buenas prácticas ”

- Contexto del Logo HR en la política europea de investigación
 - El compromiso de las instituciones con la estrategia del logo HR y OTM-R
 - Seguimiento y evaluación: identificación de resultados transformadores
- 

- Contexto logo HR Excellence en la política europea de investigación

La Carta y el Código Europeo para los Investigadores

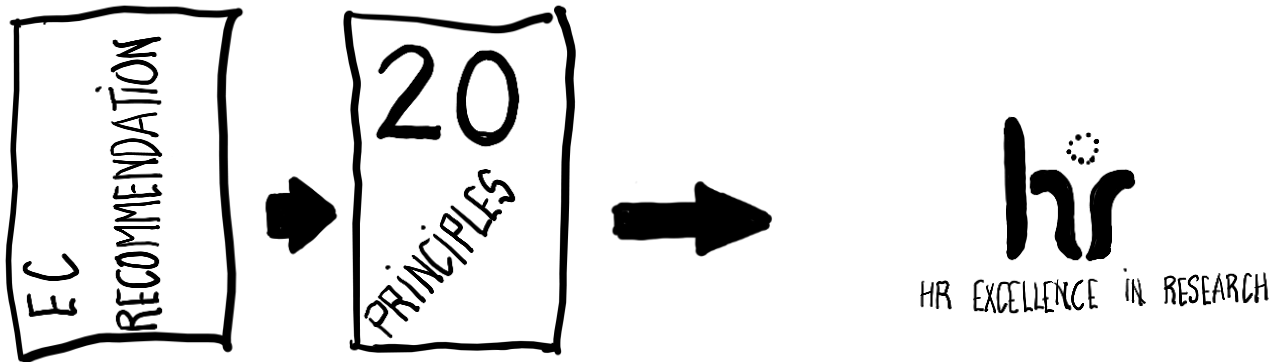
La Carta y el Código garantizan que los investigadores puedan disfrutar de los mismos derechos y obligaciones en cualquier país europeo. Es un conjunto de principios que sustentan el desarrollo de carreras de investigación atractivas para apoyar la excelencia en la investigación y la innovación en toda Europa.



- Contexto logo HR Excellence en la política europea de investigación

La Carta Europea del Investigador se centra en los derechos y responsabilidades de los investigadores, los empleadores, los financiadores y los responsables políticos.

Consta de 20 principios clave.



2023

*Council Recommendation of 18 December 2023 on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe.
Annex II The European Charter for Researchers*

- 
- Contexto logo HR Excellence en la política europea de investigación

Los 20 principios se clasifican en los siguientes cuatro pilares:

- Ética, Integridad, Género y Ciencia Abierta;
 - Evaluación, selección y contratación;
 - Condiciones de trabajo;
 - Carrera profesional y desarrollo de talento.
- 

- 
- Contexto logo HR Excellence en la política europea de investigación

La Comunicación de la Comisión titulada «Una nueva ERA (EEI) para la investigación y la innovación» hace hincapié en la importancia de fomentar las condiciones de desarrollo profesional para atraer y retener a los investigadores en Europa.

En la agenda política de NEW ERA, el punto 4 se refiere a la **mejora de la carrera investigadora**

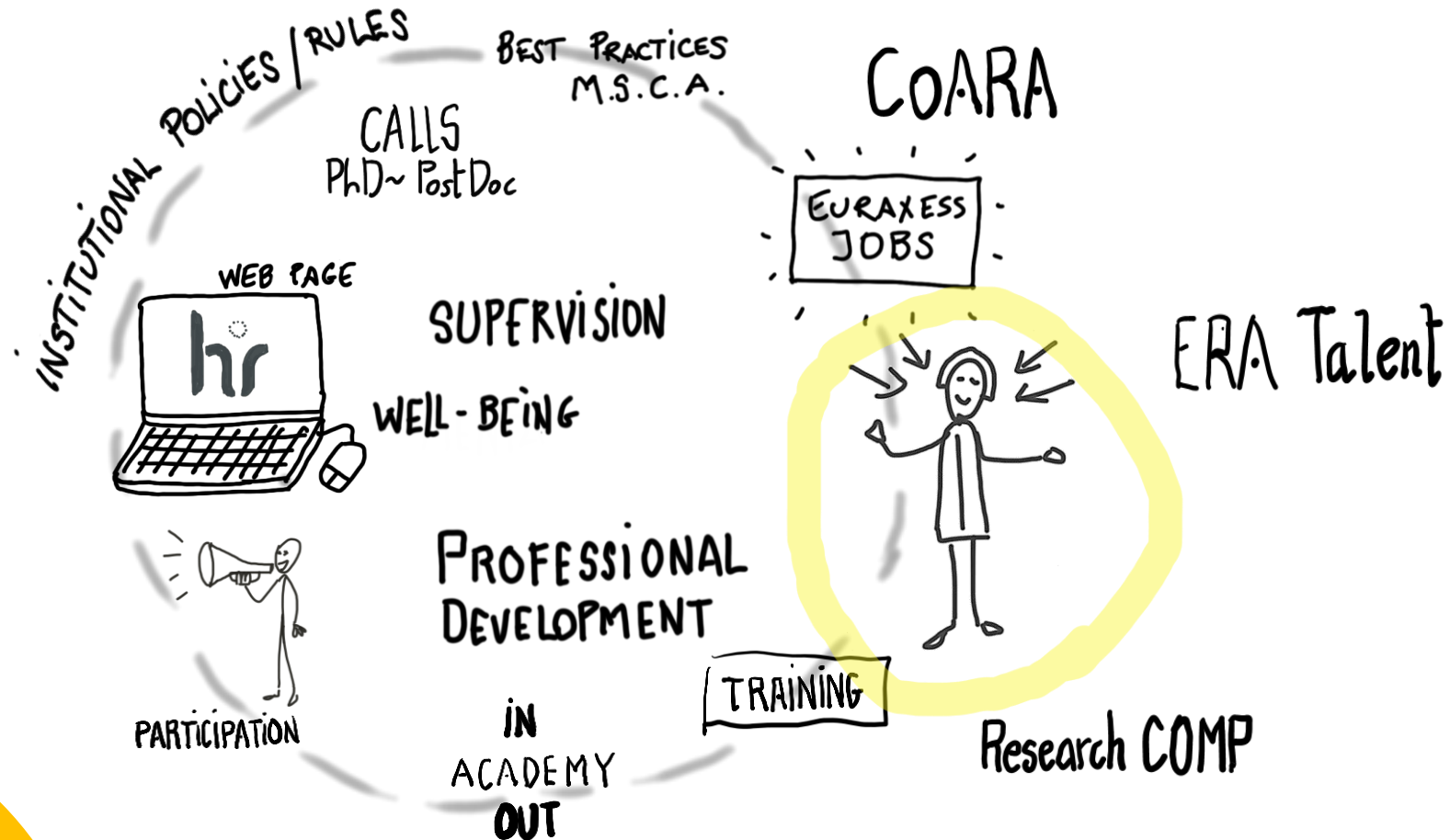
- Mejora de condiciones laborales
- Mejora de las competencias, empleabilidad (marco europeo de competencias)
- Movilidad intra-inter sectorial e internacional
- Evaluación de la carrera investigadora
- Reconocimiento de la profesión



ERA Talent



- Contexto logo HR Excellence en la política europea de investigación
- El compromiso de las instituciones con la estrategia del logo HR y OTM-R

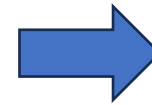


- El compromiso de las instituciones con la estrategia del logo HR y OTM-R.
- Seguimiento y evaluación: identificación de resultados transformadores

**Organisation
Strategy**



- **GAP ANALYSIS**
- **ACTION PLAN**
- **OTM-R**

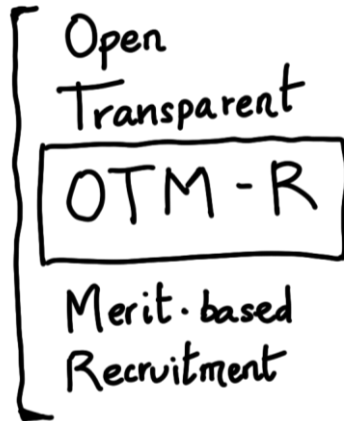


outcomes



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

OTM-R



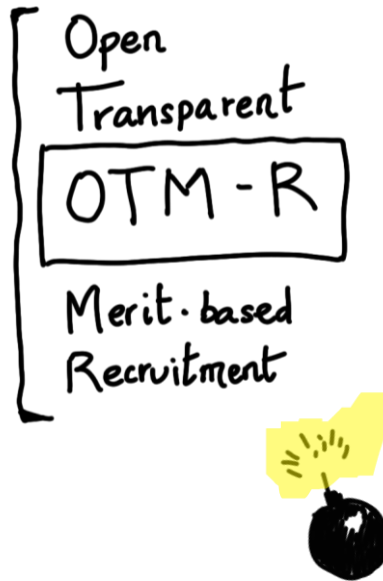
El OTM-R es un conjunto de principios que garantizan que los procesos de selección y contratación de personal investigador sean:

Abiertos: Las convocatorias son públicas y accesibles a todos.

Transparentes: Los criterios de selección, el proceso de evaluación y las decisiones finales son claros y comunicados.

Basados en el mérito: La selección se hace según las competencias, experiencia y potencial de los candidatos, sin sesgos.

OTM-R



Check-List

OTM-R system
Advertising and application phase
Selection and evaluation phase
Appointment phase
Overall assessment



- Resultados del Gap Analysis realizado durante el proceso HRS4R.
- Identificación de prácticas actuales que ya cumplen con OTM-R.
- Áreas de mejora detectadas (p. ej. falta de guías para comités de selección, poca visibilidad internacional de las convocatorias, etc.)
- Monitorización

La check-list, es suficiente?



OTM-R



Definir una política institucional OTM-R

Aprobar un documento que establezca los principios y compromisos de la institución.

1. Compromiso Institucional

2. Diagnóstico inicial (Gap Analysis)

Analiza las prácticas actuales de contratación.

Identifica carencias respecto a los principios OTM-R.

Utiliza la checklist oficial de la Comisión Europea como herramienta de autoevaluación.

3. Revisar y adaptar los procedimientos de contratación

Asegura que las convocatorias incluyan información completa y criterios de evaluación.

Establece comités de selección diversos y formados.

Incluye guías para evaluadores y candidatos.

4. Formación y sensibilización

Forma el personal implicado en procesos de contratación.

Promueve la cultura OTM-R entre los investigadores y gestores.

5. Seguimiento y mejora continua

Establece indicadores para medir la eficacia del sistema.

Revisa periódicamente las prácticas y actualiza el plan según las necesidades.

Gestión del Talento

Mejores prácticas en OTM-R

1. **Publicación clara y accesible de las convocatorias**

Difusión en plataformas internacionales como EURAXESS.

Convocatorias disponibles en inglés y en el idioma local.

Información completa: requisitos, criterios de evaluación, plazos, condiciones laborales.

2. **Composición de los comités de selección**

Diversidad de género, disciplinas y orígenes institucionales.

Ausencia de conflictos de interés.

Formación en igualdad y sesgos inconscientes.

3. **Criterios de evaluación transparentes**

Publicación previa de los criterios y ponderación.

Valoración equilibrada de méritos académicos, experiencia profesional y competencias transversales.

Consideración de interrupciones de carrera (por maternidad, enfermedad, etc.).

4. **Comunicación con los candidatos**

Recepción de candidaturas.

Información sobre el estado del proceso.

Feedback a los candidatos no seleccionados (si es posible).

5. **Seguimiento y mejora continua**

Encuestas de satisfacción a los candidatos.

Indicadores de calidad del proceso (tiempo medio, diversidad de candidatos, etc.).

Revisión periódica de las políticas y procesos.

Dificultades comunes en OTM-R

1. Fragmentación normativa

Las políticas de contratación a menudo dependen de legislación nacional. Esto puede limitar la flexibilidad para adaptar convocatorias o criterios de selección.

2. Falta de formación específica

El personal implicado en procesos de selección (comités, RRHH, PDI) puede no estar familiarizado con los principios OTM-R.

Falta de formación en igualdad, sesgos inconscientes o valoración de méritos.

3. Difusión insuficiente de las convocatorias

Algunas instituciones no publican las ofertas en plataformas internacionales (como EURAXESS). Esto reduce la visibilidad y la diversidad de candidatos.

Urgencia de la selección

4. Desequilibrio de género en las aplicaciones

5. Criterios de evaluación poco claros o poco ponderados

Convocatorias con criterios genéricos o sin ponderación explícita.

Dificultad para valorar méritos como valorización de conocimiento e impacto social, liderazgo, o interrupciones de carrera.

6. Largas duraciones de los procesos

Procedimientos burocráticos que alargan la selección y desincentiven candidatos internacionales.

Falta de calendarios claros o comunicación fluida con los candidatos.

7. Seguimiento e indicadores poco desarrollados

Ausencia de sistemas para medir la calidad de los procesos OTM-R.

Dificultad para hacer mejora continua si no hay datos ni feedback de los candidatos.

“La evaluación del Logo HR Excellence in Research y OTM-R: conclusión”



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Universidad de Jaén, 15 de Septiembre de 2025