

# Taller sobre contratación y selección

Este es el documento de trabajo de cara al taller sobre contratación y selección para la implementación de la estrategia HRS4R en la UPV. En él se especifican los miembros del grupo de trabajo, se realiza una breve descripción de la Carta y el Código Europeo del investigador, se menciona lo que la UPV está realizando en este tema y se especifica el contenido y metodología del taller.

## Miembros del grupo

A continuación se muestra el listado de miembros del grupo denominado G2. En la configuración de este equipo se ha tenido en cuenta la necesidad de disponer de personas pertenecientes a los diferentes colectivos definidos por la Comisión HRS4R.

Nombre	Apellidos	Departamento	Colectivo/Rol
M <sup>a</sup> José	Iza	Directora del Área de RRHH	Coordinadora
Fernando	Brusola	Ingeniería Gráfica	S1
Rosa	Peiró	Biotecnología	S1
Daniel	Catalá	Organización de Empresas	S2
Cristian	Gil	Escultura	S2
Joaquín	de la Morena	Máquinas y Motores Térmicos	S3
Valentina	Cristini	Composición Arquitectónica	S3
Toni	Gimeno	Recursos Humanos	S4
Juan	Fuster	Gestión de la I+D+i	S4
Carlos	Fernández	I.U. Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Sindicatos

## La Carta y el Código Europeo del Investigador en HRS4R

La Carta y el Código Europeo del Investigador es el instrumento con el que nos hemos dotado para contribuir al Espacio Europeo de Investigación y generar un entorno más seguro en el que realizar la actividad investigadora. La Human Resources Strategy for Research define una serie de procesos y procedimientos para implementar los 40 principios establecidos por la Carta y el

Código. Estos principios están agrupados en cuatro capítulos, quedando estructurados como sigue:

<b>Aspectos éticos y profesionales</b>	
Nr.	Aspecto
1	Libertad de investigación
2	Principios éticos
3	Responsabilidad profesional
4	Actitud profesional
5	Obligaciones contractuales y jurídicas
6	Rendición de cuentas
7	Buenas prácticas en la investigación
8	Difusión y explotación de resultados
9	Compromiso con la sociedad
10	No discriminación
11	Sistema de evaluación y valoración
<b>Contratación y Selección</b>	
Nr.	Aspecto
12	Contratación
13	Contratación
14	Selección
15	Transparencia
16	Valoración de los méritos
17	Variaciones en la cronología de los curricula vitae
18	Reconocimiento de la experiencia de movilidad
19	Reconocimiento de las cualificaciones
20	Antigüedad
21	Nombramientos postdoctorales
<b>Condiciones de trabajo y seguridad social</b>	
Nr.	Aspecto
22	Reconocimiento de la profesión
23	Entorno de investigación

24	Condiciones de trabajo
25	Estabilidad y permanencia en el empleo
26	Financiación y salarios
27	Equilibrio entre los sexos
28	Desarrollo profesional
29	Valor de la movilidad
30	Acceso a la orientación profesional
31	Derechos de propiedad intelectual
32	Coautoría
33	Docencia
34	Reclamaciones y apelaciones
35	Participación en órganos decisorios
<b>Formación y desarrollo</b>	
Nr.	Aspecto
36	Relación con los supervisores
37	Tareas de supervisión y gestión
38	Desarrollo profesional continuo
39	Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo
40	Supervisión

## ¿Qué está haciendo la UPV?

Desde el Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia y como parte del Plan Estratégico de la UPV, se está trabajando en la implementación de la estrategia HRS4R y la consecución del sello que lo certifique. Para ello se ha constituido una Comisión y una serie de grupos de trabajo compuestos por personas vinculadas con la investigación en diferentes etapas de la carrera investigadora.

El grupo G2 se centrará en la contratación y la selección. Está prevista la realización de una primera valoración cualitativa para, posteriormente, someter las principales conclusiones a una valoración cuantitativa por parte de la comunidad investigadora de la universidad.

## Aspectos a valorar durante el taller

Este taller se centrará en obtener una valoración cualitativa de la implementación de los aspectos del código y la carta vinculados con la contratación y selección.

### **(12) Relación con los supervisores**

Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de la existencia de estándares claramente especificados para la admisión de investigadores, especialmente en el comienzo de sus carreras. También debería facilitarse el acceso de grupos desfavorecidos o de investigadores o profesores retornando a la carrera investigadora. Los empleadores y/o financiadores deberían adherirse a los principios enunciados en el Código de Conducta para el reclutamiento de investigadores, a la hora de contratar o acoger investigadores.

### **(13) Contratación**

Los empleadores y/o financiadores deben establecer procedimientos de reclutamiento abiertos, eficientes, transparentes, suficientes, comparables internacionalmente, y adaptados al tipo de puesto ofertado. Las ofertas de trabajo deben dar una descripción del conocimiento requerido y funciones a realizar, y no ser descorazonadoras para potenciales candidatos. Los empleadores deberían incluir una descripción de las condiciones de trabajo y derechos, incluyendo las perspectivas de desarrollo profesional. El tiempo permitido entre la publicación de la oferta de trabajo y el final de la convocatoria debería ser razonable.

### **(14) Selección**

Los comités de selección deben reunir expertos en diferentes áreas y competencias, y estar equilibrados en cuanto a género, y en la medida de lo posible incluir miembros de diferentes sectores (público y privado) y disciplinas, incluyendo personas de otras nacionalidades y con experiencia suficiente para valorar al candidato. Cuando sea posible, deben utilizarse diversas prácticas para la selección, como una evaluación por un experto externo, o entrevistas personales. Los miembros del panel de selección deberían estar suficientemente formados.

### **(15) Transparencia**

Los candidatos deben estar informados antes del proceso de selección de cuáles son los criterios de selección, cómo se desarrolla la selección, cuál es el número de puestos vacantes, y cuáles son las perspectivas de desarrollo profesional. También deberían estar informados después de la selección acerca de los puntos fuertes y débiles de sus candidaturas.

### **(16) Valoración de méritos**

El proceso de selección debe contemplar el conjunto de la experiencia de los candidatos. Cuando se valore el potencial general como investigadores debe considerarse su creatividad y su nivel de independencia. Los méritos deben juzgarse cualitativamente, y no solo cuantitativamente, valorando resultados sobresalientes dentro de una carrera diversificada y no sólo el número de publicaciones. En consecuencia, los índices bibliométricos deben valorarse junto con un rango más amplio de criterios, como docencia, supervisión de personal, trabajo en equipo, transferencia del conocimiento, gestión de investigación e innovación, y actividades de divulgación científica. En

el caso de candidatos con experiencia empresarial debe valorarse su participación en patentes, desarrollos e inventos.

### **(17) Alteración en el orden cronológico de los CVs**

No deben penalizarse las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs, sino que deben contemplarse como una evolución, y por tanto una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador hacia una experiencia multidimensional. Los candidatos deben poder aportar CVs basados en la experiencia, que reflejen logros y capacidades apropiados para el puesto que están solicitando.

### **(18) Reconocimiento de la movilidad**

Cualquier experiencia de movilidad, por ejemplo una estancia en otro país o región, o un cambio de sector (público o privado), o de una disciplina a otra, tanto si es parte de la formación inicial, o es en una etapa posterior de su carrera investigadora, así como la movilidad virtual, debe considerarse como una contribución valiosa para el desarrollo profesional de un investigador.

### **(19) Reconocimiento de méritos y titulaciones**

Los empleadores y/o financiadores deben valorar adecuadamente los méritos y títulos académicos y profesionales de los investigadores, incluyendo aquellas cualificaciones no formales, especialmente en el contexto de movilidad internacional y profesional. Deberían estar familiarizados con las normas, procedimientos y estándares de dichas titulaciones, y conocer las leyes nacionales, convenciones o normas de reconocimiento de dichas cualificaciones.

### **(20) Antigüedad**

El grado de titulación requerido debe ser adecuado a las necesidades del puesto, y no ser establecido como barrera. El reconocimiento y evaluación de titulaciones debería enfocarse más hacia la valoración de los logros de la persona que hacia sus circunstancias o la reputación de la institución donde se han adquirido. Dado que las titulaciones pueden haber sido adquiridas al principio de una larga carrera, el patrón de desarrollo profesional posterior debe ser valorado.

### **(21) Postdoctorales**

Deben establecerse normas claras y explícitas para el reclutamiento de investigadores postdoctorales, incluyendo la duración máxima y los objetivos de sus contratos. Estas normas deben tener en cuenta el tiempo pasado en otras instituciones como investigadores postdoctorales, así como que este status debería ser “de transición”, con el objetivo principal de adquirir experiencia adicional para acceder a oportunidades de desarrollo de su carrera a largo plazo.

## **Agenda y metodología del taller**

### **Agenda del taller**

Hora	Evento
10:00-10:10	Presentación del taller e introducción al tema
10:10-10:20	Reflexión individual aspectos seleccionados
10:20-12:00	Detección de problemáticas vinculadas a cada uno de los aspectos y planteamiento soluciones

### **Metodología del taller**

Tras la realización de una introducción al tema del taller los participantes podrán elegir sobre qué aspectos de la carta y el código plantear su análisis. El análisis consistirá en la realización de una ronda de participación en la que se detectarán problemáticas y se plantearán algunas soluciones para abordarlas.