

vicomtech

MEMBER OF BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

**Contratación abierta, transparente y
basada en méritos de personal
investigador en Vicomtech**



OTM-R

Diciembre 2021

Índice

1. Introducción	3
2. Análisis de la política, prácticas y procedimientos OTM-R actuales de Vicomtech	Error! Bookmark not defined.
3. Desarrollo y puesta en marcha de una política OTM-R de Vicomtech revisada.....	Error! Bookmark not defined.
4. Publicación de la política OTM-R de Vicomtech	Error! Bookmark not defined.
5. Sistema de control de calidad	Error! Bookmark not defined.
6. Adaptación de la guía OTM-R interna	Error! Bookmark not defined.
7. Formación y sensibilización dentro de la institución	Error! Bookmark not defined.
8. e-Recruitment	7
Anexo 1.....	8

1. Introducción

Vicomtech es un centro tecnológico de investigación aplicada especializado en Computer Graphics, Visual Computing, Data Analytics & Intelligence, Interactive Digital Media y Tecnologías de Lenguaje (tecnologías TIC).

El centro es miembro de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación BRTA y está certificado como Centro Tecnológico por el Ministerio de Economía y Competitividad con número de registro CIT-88. Además, es miembro varias alianzas, plataformas y clústeres.

Nuestra misión principal es la siguiente:

- Satisfacer las necesidades de investigación aplicada, desarrollo tecnológico e innovación de las empresas e instituciones locales en los ámbitos de Computer Graphics, Visual Computing y Multimedia, potenciando su ventaja competitiva y mejorando el desarrollo económico y la calidad de vida de la sociedad.
- Desarrollar tecnologías innovadoras de interacción visual y comunicaciones, creando prototipos y aplicaciones en colaboración con la industria.
- Contribuir al conocimiento universal mediante la formación de los investigadores y la publicación de resultados de sus trabajos de investigación en revistas y conferencias de prestigio internacional.
- Proporcionar un entorno de trabajo excelente y de alta calidad que permita a sus investigadores desarrollar las competencias personales y profesionales necesarias para ocupar puestos de responsabilidad en el propio centro, en la industria o en otras áreas científicas.

Una piedra angular de nuestros programas de contratación es asegurarse de que se contrata al mejor científico para un puesto de investigación.

Por lo tanto, desde su creación en 2001 Vicomtech se comprometió a establecer y mantener un proceso de contratación que sea:

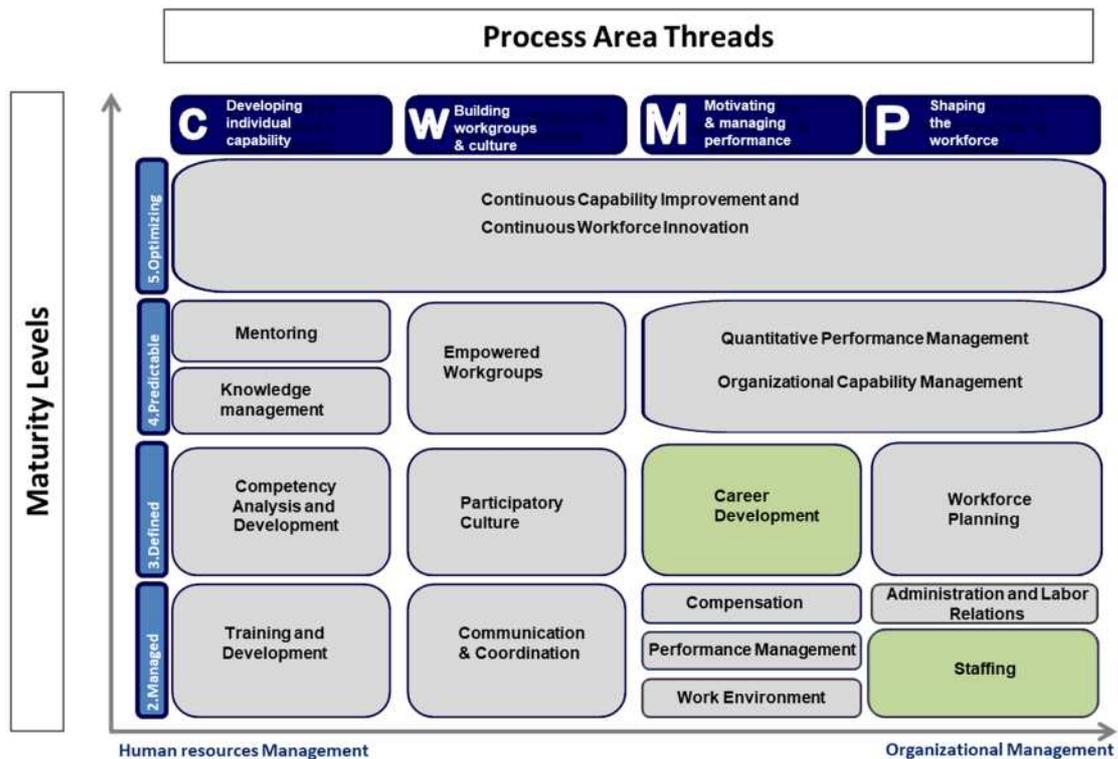
- ✓ Abierto
- ✓ Transparente
- ✓ Basado en méritos

En esta política, Vicomtech revisa su procedimiento de contratación de acuerdo con los principios y directrices establecidos por la UE sobre cómo debería ser un sistema OTM-R. Como resultado de la revisión, se establecen una serie de acciones para mejorar la política de contratación.

2. Análisis de la política, prácticas y procedimientos OTM-R actuales de Vicomtech

Vicomtech ha llevado a cabo una revisión del sistema actual de contratación. En 2015, Vicomtech comenzó a mejorar sus políticas y procesos de gestión de personas y a aplicar la matriz People CMM de la Universidad Carnegie Mellon.

De todos estos procesos, que se evalúan y actualizan anualmente, “Dotación de Personal” y “Desarrollo de Carrera” son los procesos clave para la política de contratación de Vicomtech.



Vicomtech ha utilizado la “lista de control” proporcionada por la UE para revisar sus procedimientos de contratación. El **Anexo 1** de esta política detalla la evaluación realizada a través de esta lista de comprobación.

3. Desarrollo y puesta en marcha de una política OTM-R de Vicomtech revisada

Vicomtech ha desarrollado e implementado una política OTM-R que fomenta, en particular, a los solicitantes externos:

- a) Proporcionando una información clara y transparente durante todo el proceso de selección, incluyendo criterios de selección y un calendario indicativo. Esto se refleja en la política de personal (P-06.12-Contratación) que Vicomtech tiene publicada en su plataforma “Argi”. A través de ella, la empresa pretende asegurar la incorporación a la plantilla de trabajadores con el nivel de preparación necesario para llevar a cabo el desarrollo de los proyectos. Por su parte, los criterios de selección, así como el calendario orientativo, aparecen en las ofertas de empleo que Vicomtech publica en su página web y en Euraxess.

- b) Publicando un anuncio de empleo claro y conciso con enlaces a información detallada sobre, por ejemplo, las competencias y funciones requeridas, las condiciones de trabajo, los derechos, las oportunidades de formación, el desarrollo profesional, las políticas de igualdad de género, etc. Todos estos requisitos se incluyen en las ofertas de empleo, que, como se ha indicado anteriormente, se publican tanto en la web de Vicomtech como en Euraxess.
- c) Garantizando que los niveles de cualificación y competencias exigidos se ajusten a las necesidades del puesto y no constituyan una barrera de acceso, por ejemplo, que sean demasiado restrictivos y/o que exijan cualificaciones innecesarias. En este sentido, las especificaciones solicitadas en cada oferta de empleo estarán en total conformidad con la política de desarrollo profesional (P-06.15- Desarrollo Profesional) que Vicomtech ha diseñado en base al Decreto 109/2015, de 23 de junio, por el que se regula y actualiza la composición de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación. En ella se establecen los criterios necesarios para el correcto desempeño de cada puesto o cargo de la empresa.
- d) Considerando la inclusión de elementos proactivos explícitos para los grupos infrarrepresentados. Prueba de ello es la apuesta de Vicomtech por la integración de la mujer en el ámbito laboral y, especialmente, en el mundo de la investigación y las carreras técnicas y científicas a través de su participación en el programa STEAM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). El programa STEAM consiste en un programa de *Mentoring* que apuesta por el desarrollo del talento y la promoción de carreras técnicas y científicas especialmente dirigidas a niñas en edad escolar. Su objetivo es sensibilizar y atraer a las mujeres hacia aquellas carreras más científicas y tradicionalmente vinculadas a los hombres, así como para potenciar a la próxima generación de mujeres en áreas técnicas y científicas. Además, Vicomtech ha desarrollado un plan de igualdad para eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en una organización por razón de sexo e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como prestación básica de la organización y como eje de los procedimientos de gestión.
- e) Reduciendo al mínimo la carga administrativa para el candidato (expediente académico, traducciones, número de copias necesarias, etc.). Tal y como se refleja en las ofertas de empleo publicadas por Vicomtech, las personas interesadas en presentarse a ellas, solo deben rellenar 5 campos obligatorios (nombre, apellidos, correo electrónico, país y teléfono) y adjuntar el currículum vitae. Además, en todo el proceso, generalmente, solo se les pedirá que rellenen un sencillo formulario con información básica para la entrevista (nivel educacional, experiencia, publicaciones, tesis doctoral, nivel y título de inglés, así como participación en patentes). En este sentido, cabe destacar que toda esta información está sujeta al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.
- f) Revisando, en su caso, la política institucional en materia de lenguas. Vicomtech ha implementado diferentes medidas relacionadas con sus lenguas de referencia (castellano, euskera e inglés) que revisa permanentemente. En primer lugar, ha

desarrollado una política de euskera por ser la lengua cooficial del País Vasco. En segundo lugar, se garantiza que el proceso de selección se realiza en inglés, además de en castellano y, en su caso, en euskera. Por último, su página web oficial es accesible en los tres idiomas.

4. Publicación de la política OTM-R de Vicomtech

La política OTM-R se publica en un lugar de fácil acceso en la web de la institución, abordando el conjunto mínimo de requisitos (que se desarrollarán en relación con los puntos anteriores) respetando la autonomía institucional y la diversidad.

Este es un requisito para las instituciones que aplican la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R).

5. Sistema de control de calidad

Se establece un mecanismo de control de calidad que incluye la supervisión de todo el proceso de contratación, que será administrado por el personal designado. En este proceso, los revisores externos participan en el ejercicio de revisión por pares del HRS4R.

6. Adaptación de la guía OTM-R interna

Se definen normas y procedimientos claros y explícitos para cada convocatoria, adaptados a las especificaciones exigidas a los candidatos.

De acuerdo con el Marco Europeo para las Carreras de Investigación, que identifica cuatro grandes perfiles profesionales para los investigadores, nuestras categorías de investigación atienden a:

- **G1 Investigador Principal:** R4 Investigador Líder (investigadores que lideran su área o campo de investigación).
- **G2 Investigador Senior:** R4 Investigador Líder (investigadores que lideran su área o campo de investigación).
- **G3 Investigador:** R3 Investigador Establecido (investigadores que han desarrollado un nivel de independencia).
- **G4 Investigador Junior:** R2 Investigador Reconocido (doctorados o equivalentes que no son independientes del todo) y R1 Investigador de Primera Etapa (hasta la finalización del doctorado).

Aunque los principios básicos de apertura, transparencia y mérito deben aplicarse a todos los puestos, los procedimientos se adaptan en función de cada convocatoria atendiendo al nivel, la naturaleza y el tipo de puesto. El punto clave es garantizar que los distintos procedimientos o excepciones sean claros, objetivamente justificados y transparentes.

En consonancia con el principio de “Reconocimiento de las calificaciones” del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, se prevé una evaluación adecuada de las calificaciones académicas y profesionales, incluidas las no formales, las aptitudes y las competencias de todos los investigadores, así como la movilidad internacional y profesional.

7. Formación y sensibilización dentro de la institución

Vicomtech garantiza la formación adecuada a todos los que participan en el proceso de contratación. Esto debe incluir la formación sobre cómo informar a los miembros de los Comités de Selección. En concreto, estos Comités de Selección están formados por Directores de Área, Jefes de Línea, Director Tecnológico y Técnico de RRHH. En ocasiones, los comités suelen recibir apoyo de agentes externos (p. ej. Pruebas psicotécnicas), además del ofrecido por el departamento administrativo de Vicomtech.

Asimismo, cabe mencionar que los comités se apoyan en los responsables de la política de personal (P-06.12-Contratación) y de la política de desarrollo profesional (P-06.15-Desarrollo profesional) que son:

- Responsable del diseño, control y seguimiento de la dotación de personal y del desarrollo de la carrera profesional: Dirección (Director General, Subdirección y Director de RRHH).
- Responsable del proceso de selección de personal: Director de RRHH, además de los propios Comités de Selección.

Como nuestras convocatorias son internacionales, los candidatos son evaluados en inglés. Esto implica que los evaluadores y el personal están formados para hacer frente a la tramitación y evaluación de los candidatos y a la realización de los procesos de contratación en inglés.

8. e-Recruitment

Para evitar la discriminación de los candidatos en función de su ubicación geográfica y/o medios económicos, se utilizan herramientas de “e-Reclutamiento”, aprovechando la experiencia de las plataformas y herramientas existentes. En concreto, en Vicomtech se utiliza el correo electrónico, las videollamadas (Teams) y los gestores documentales (Box), además de la página web.

Anexo 1

Lista de control OTM-R para las organizaciones					
	Abierto	Transparente	Basado en méritos	Respuesta: ++ Sí, completamente +/-sí, sustancialmente -/+ Sí, parcialmente -- No	*Indicadores sugeridos (o forma de medición)
Sistema OTM-R					
1. ¿Hemos publicado una versión de nuestra política OTM-R online (en el idioma nacional y en inglés)?	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política OTM-R publicada en español, inglés y euskera en la página web y en la intranet (Argi). ▪ Fechas de las últimas actualizaciones. ▪ Comunicación al personal.
2. ¿Disponemos de una guía interna que establezca procedimientos y prácticas OTM-R claros para todos los tipos de puestos?	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicar en la intranet (Argi) la política de personal (P-06.12-Contratación) y la política de desarrollo profesional (P-06.15-Desarrollo profesional). ▪ Fechas de las últimas actualizaciones. ▪ Comunicación al personal.
3. ¿Están todas las personas que participan en el proceso suficientemente formadas en el ámbito OTM-R?	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de programas de formación OTM-R. ▪ Número de personal que sigue la formación OTM-R.
4. ¿Utilizamos (suficientemente) las herramientas de e-Recruitment?	x	x			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de solicitantes procedentes de Internet.
5. ¿Tenemos un Sistema de control de calidad para OTM-R?	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción de las instituciones de acogida. ▪ Becarios de investigación consolidados. ▪ Disposición de las normas ISO vigentes (ISO 9001, ISO 14001, ISO 56002...).
6. ¿Nuestra política actual OTM-R anima a los candidatos externos a presentarse?	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolución de la proporción de candidatos externos en las convocatorias (nº de candidatos externos en los últimos años).
7. ¿Está nuestra actual política OTM-R en consonancia con las políticas para atraer investigadores del extranjero?	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolución de la proporción de candidatos externos en las convocatorias (nº de candidatos externos en los últimos años).

8. ¿Está nuestra actual política OTM-R en consonancia con las políticas para atraer a los grupos infrarrepresentados?	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> Disposición del Plan de Igualdad actual. Disposición del programa STEAM actual. Evolución del porcentaje de solicitantes entre los grupos infrarrepresentados. (nº de solicitantes mujeres en los últimos años).
9. ¿Está nuestra actual política OTM-R en consonancia con las políticas para ofrecer condiciones de trabajo atractivas a los investigadores?	x	x	x		<ul style="list-style-type: none"> Tener la política de desarrollo profesional (P-06.15-Desarrollo profesional) publicada en la intranet (Argi). Fecha de la última actualización. Comunicación al personal.
10. ¿Disponemos de medios para controlar si los investigadores más adecuados se presentan?					<ul style="list-style-type: none"> Nº de veces que se publica una oferta de empleo por no haber cubierto el puesto la primera vez.
Fase de publicación y solicitud					
11. ¿Tenemos directrices o plantillas claras (p. ej. EURAXESS) para publicar los puestos?	x	x			<ul style="list-style-type: none"> Tener la política de contratación de personal (P-06.04-Contratación de personal) publicada en la intranet (Argi). Fecha de la última actualización. Comunicación al personal.
12. ¿Incluimos en el anuncio de empleo referencias/enlaces a todos los elementos previstos en la sección correspondiente del conjunto de herramientas?	x	x			<ul style="list-style-type: none"> Tener la plantilla "Oferta de personal" en vigor.
13. ¿Hacemos pleno uso de EURAXESS para garantizar que nuestras ofertas de investigación lleguen a un público más amplio?	x	x			<ul style="list-style-type: none"> Tener ofertas de trabajo publicadas en EURAXESS.
14. ¿Hacemos uso de otras herramientas de publicidad laboral?	x	x			<ul style="list-style-type: none"> Tener ofertas de trabajo publicadas en la web. Nº de ofertas publicadas en Infojobs u otro portal de empleo. Nº de ofertas publicadas a través de empresas de selección externas. Utilizar las redes sociales para aumentar la visibilidad de las ofertas de empleo.
15. ¿Mantenemos la carga administrativa al mínimo para el candidato?	x				<ul style="list-style-type: none"> Tener actualizado el formulario de solicitud en la web, así como los datos básicos para la entrevista.

					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplir con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.
Fase de selección y evaluación					
16. ¿Tenemos normas claras que regulen el nombramiento de los Comités de Selección?		x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política OTM-R publicada en castellano, euskera e inglés en la página web y en la intranet (Argi). ▪ Fecha de la última actualización. ▪ Comunicación al personal.
17. ¿Tenemos normas claras sobre la composición de los Comités de Selección?		x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política OTM-R publicada en castellano, euskera e inglés en la página web y en la intranet (Argi). ▪ Fecha de la última actualización. ▪ Comunicación al personal.
18. ¿Están los comités suficientemente equilibrados en cuanto a género?		x	x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Igualdad de género en los Comités de Selección (Nº. de mujeres y hombres en los Comités de Selección).
19. ¿Disponemos de directrices claras para los Comités de Selección que ayuden a juzgar los “méritos” de manera que se seleccionen al mejor candidato?			x		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de desarrollo profesional (P-06.15-Desarrollo profesional) publicada en la intranet (Argi). ▪ Fecha de la última actualización. ▪ Comunicación al personal.
Fase de la entrevista					
20. ¿Informamos a todos los candidatos al final del proceso de selección?		x			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de solicitantes que reciben una respuesta.
21. ¿Proporcionamos información adecuada a los entrevistados?		x			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener la política de contratación de personal (P-06.04-Contratación de personal) publicada en la intranet (Argi). ▪ Fecha de la última actualización. ▪ Comunicación al personal.
22. ¿Disponemos de un mecanismo de reclamaciones adecuado?		x			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de reclamaciones recogidas.
Evaluación general					

23. ¿Disponemos de un Sistema para evaluar si la OTM-R cumple sus objetivos?					■ Indicadores People CMM.
--	--	--	--	--	---------------------------