



Universidad de Jaén

Política de Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito (OTM-R) de la Universidad de Jaén

Resumen ejecutivo

Abordar la redacción de la política OTM-R es, sin duda, la tarea más importante en este momento para consolidar la estrategia HRS4R y responder con contundencia a las recomendaciones de la Comisión Europea.

Hemos preparado un borrador completo de la **Política de Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito (OTM-R) de la Universidad de Jaén**. Este documento está diseñado para ser elevado al Consejo de Dirección. Su estructura y contenido se fundamentan en cuatro pilares clave:

1. **El Reglamento de Contratación de la UJA** como columna vertebral y evidencia de nuestras prácticas actuales.
2. Las **recomendaciones explícitas de la Comisión Europea** para subsanar las debilidades detectadas.
3. Las **buenas prácticas de otras universidades españolas** de prestigio (como UGR, CSIC, UC3M) para asegurar un enfoque moderno y competitivo.
4. El **Plan Estratégico de la UJA**, para garantizar que esta política esté perfectamente alineada con la visión y misión de nuestra universidad.

El resultado es un documento claro y conciso, que formaliza lo que la UJA ya hace bien, lo comunica de manera eficaz a nivel internacional y establece un marco para la mejora continua.



Universidad de Jaén

1. Preámbulo: Contexto y Propósito Estratégico

La Universidad de Jaén (UJA), en su firme propósito de consolidarse como una "universidad de destino" y un polo de atracción de talento a nivel global, sitúa la excelencia en la investigación como un pilar fundamental de su misión. El **III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén (2021-2029)** establece como objetivos prioritarios la intensificación de nuestro perfil investigador y la internacionalización transversal de toda la actividad universitaria, reconociendo que la captación y retención del mejor talento investigador es un eje central para nuestro futuro.

En este marco, la UJA reafirma su compromiso con los principios de la [Carta Europea del Investigador](#) y el **Código de Conducta para la Contratación de Investigadores**, un compromiso materializado en la obtención y renovación del sello de excelencia "[Human Resources Strategy for Researchers](#)" (HRS4R).

Este documento responde directamente a la recomendación de la Comisión Europea, emitida en su informe de evaluación de octubre de 2022, de formalizar y hacer pública nuestra política de contratación. No se trata de crear una nueva normativa, sino de articular y comunicar de manera explícita los principios que ya rigen nuestros procedimientos. La política OTM-R de la UJA está, de hecho, codificada en nuestro **Reglamento para la Contratación de Personal con Cargo a Créditos de I+D e Innovación**, cuya "Exposición de Motivos" declara inequívocamente:

"La Universidad de Jaén ha obtenido el reconocimiento internacional de excelencia en la contratación con el sello europeo 'Human Resources Strategy for Researchers' (HRS4R). Por ello, la Universidad de Jaén se compromete a garantizar procesos de contratación de personal investigador abiertos, transparentes y basados en el mérito (OTM-R: Open, Transparent and Merit-based Recruitment)".

Esta política, por tanto, sirve como la declaración institucional que enmarca y da visibilidad a nuestra robusta normativa interna, asegurando que tanto la comunidad investigadora nacional e internacional como los organismos evaluadores comprendan nuestro firme compromiso con una gestión del talento investigador justa, equitativa y orientada a la excelencia.



Universidad de Jaén

Ámbito de aplicación: Esta política se aplica a todos los procesos de selección y contratación de personal de investigación (personal investigador, personal técnico y personal de gestión) financiados con cargo a créditos de I+D e Innovación en la Universidad de Jaén.

2. Declaración de Compromiso Institucional

La Universidad de Jaén se compromete a:

- **Garantizar** que todos los procesos de selección de personal de investigación sean abiertos, transparentes y basados en el mérito, seleccionando al mejor candidato o candidata para cada puesto.
- **Promover** la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando la diversidad y la inclusión en nuestros equipos de investigación.
- **Atraer** el mejor talento a nivel mundial, haciendo de la UJA un destino atractivo para desarrollar una carrera investigadora de impacto.
- **Alinear** de forma continua nuestras prácticas de contratación con los más altos estándares del Espacio Europeo de Investigación, en el marco de la estrategia HRS4R.

3. Principios Fundamentales de la Política OTM-R en la UJA

Nuestra política se articula en torno a los tres pilares definidos por la Comisión Europea, cuya aplicación práctica está garantizada por nuestro Reglamento de Contratación.

3.1. ABIERTA (Open)

Nos comprometemos a garantizar la máxima difusión de nuestras ofertas de empleo para atraer a un abanico diverso y global de candidatos/as cualificados/as.

Implementación en la UJA:

- **Publicidad Universal:** Todas las convocatorias se publican de forma centralizada en la página web de la Universidad de Jaén, garantizando el acceso público (Art. 14.2 del Reglamento).
- **Difusión Internacional:** De conformidad con el Artículo 14.2 de nuestro **Reglamento de Contratación**, la Universidad de Jaén se compromete a la máxima difusión de sus oportunidades de investigación. Todas las convocatorias financiadas con fondos de la Unión Europea se publican sistemáticamente en el portal EURAXESS. Para el resto de las



Universidad de Jaén

convocatorias, la publicación en dicho portal se realizará siguiendo los criterios de racionalidad y atractivo para el talento internacional definidos en el **Anexo I** de la presente política.

- **Atracción de Talento Global:** Para convocatorias singulares, se utilizan medios de comunicación externos para fomentar la atracción de personal investigador extranjero y el retorno de talento nacional (Art. 14.4).
- **Accesibilidad Lingüística:** Cuando se precisa difusión internacional, toda la documentación del proceso (convocatoria, bases, etc.) se publica también en inglés (Art. 14.3).

3.2. TRANSPARENTE (Transparent)

Nos comprometemos a que toda la información sobre el proceso de selección sea clara, accesible y pública desde el inicio hasta el final, garantizando la trazabilidad y la equidad para todas las personas candidatas.

Implementación en la UJA:

- **Información Completa en la Convocatoria:** Cada convocatoria detalla explícitamente la descripción del puesto, los requisitos, el proceso de selección, la composición de la Comisión de Selección y el baremo de méritos a aplicar (Art. 15).
- **Publicidad de las Fases:** Se publican en la web de la UJA las listas provisionales y definitivas de personas admitidas y excluidas, así como los resultados provisionales y definitivos de la evaluación (Art. 17.3 y 20.7).
- **Derecho a la Subsanción y Reclamación:** Se establecen plazos formales para que los candidatos puedan subsanar errores en su solicitud y presentar alegaciones contra los resultados provisionales, garantizando su derecho a la defensa (Art. 17.3 y 20.7).
- **Comisiones Públicas e Imparciales:** La composición de las comisiones de selección es pública desde el inicio del proceso (Art. 18.3) y su funcionamiento se rige por estrictos principios de objetividad e imparcialidad (Art. 19).



Universidad de Jaén

3.3. BASADA EN EL MÉRITO (Merit-based)

Nos comprometemos a que la selección se base únicamente en la valoración de los méritos, competencias y potencial de los candidatos en relación con las necesidades del puesto, utilizando criterios objetivos y una visión holística de la carrera investigadora.

Implementación en la UJA:

- **Principio Rector:** El mérito y la capacidad son, junto a la igualdad, los principios rectores de todo el proceso de selección (Art. 12.1).
- **Evaluación Objetiva:** La evaluación se realiza aplicando un baremo de méritos público y preestablecido en la convocatoria, basado en el Catálogo de Méritos del Anexo I del Reglamento.
- **Visión Amplia del Mérito:** Nuestro sistema de baremación permite una valoración integral que va más allá de las métricas tradicionales, considerando aspectos como la experiencia profesional, la participación en proyectos, la formación adicional, la movilidad y las patentes, entre otros (Anexo I del Reglamento).
- **Comisiones Profesionales y Diversas:** Las comisiones de selección se componen de expertos y procuran una composición equilibrada por razón de sexo. Su actuación se rige por criterios de calidad académica y rechazo a cualquier tipo de discriminación (Art. 18.2 y 20.6).
- **Igualdad y No Discriminación:** Se garantiza explícitamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para personas con diversidad funcional (Art. 12.2).

4. Fases del Proceso de Selección

El proceso de contratación en la UJA se estructura en tres fases claras y predecibles, inspiradas en las mejores prácticas europeas:

1. Fase de Publicación y Solicitud:

- Publicación de la convocatoria en la web de la UJA y, en su caso, en EURAXESS.
- Plazo mínimo de 10 días para la presentación de solicitudes a través del registro electrónico.
- Publicación de listas provisionales de admisión y plazo de subsanación.



Universidad de Jaén

2. Fase de Evaluación y Selección:

- Publicación de las listas definitivas de personas admitidas.
- Evaluación de los méritos de las candidaturas por parte de la Comisión de Selección, conforme al baremo público.
- Realización de pruebas o entrevistas, si así lo contempla la convocatoria.

3. Fase de Nombramiento y Cierre del Proceso:

- Publicación de los resultados provisionales y apertura del plazo de reclamaciones.
- Publicación de la resolución definitiva con la propuesta de adjudicación y la lista de reserva.
- Comunicación con la persona seleccionada y formalización del contrato.

5. Gobernanza, Seguimiento y Mejora Continua

La correcta implementación y la mejora continua de esta política OTM-R son una prioridad para la Universidad de Jaén.

- **Supervisión:** El Vicerrectorado con competencias en Investigación es el responsable último de velar por el cumplimiento de esta política.
- **Gobernanza:** El **Grupo de Trabajo OTM-R**, en el marco de la estrategia HRS4R, es el órgano encargado de monitorizar la aplicación de los principios, proponer mejoras y analizar los indicadores de desempeño.
- **Mejora Continua:** Esta política será revisada periódicamente, coincidiendo con los ciclos de autoevaluación y renovación del sello HRS4R. Este proceso se apoyará en:
 - El análisis de **indicadores clave de desempeño (KPIs)**, como el porcentaje de ofertas publicadas en EURAXESS, la diversidad de las candidaturas o la satisfacción de los solicitantes.
 - La implantación de un **programa de formación continua** en OTM-R para todos los actores implicados en los procesos de selección, especialmente los miembros de las comisiones.
 - La **revisión proactiva** del Reglamento de Contratación para incorporar mejoras explícitas que refuercen nuestro alineamiento con los estándares europeos.



Universidad de Jaén

6. Documentación de Referencia

Para una comprensión detallada de los procedimientos, se remite a la siguiente documentación oficial:

1. Reglamento para la Contratación de Personal con Cargo a Créditos de I+D e Innovación
2. Evaluación Intermedia de la Fase de Implementación - Informe de Consenso de la CE
3. III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2021-2029 (Revisión 2025)
4. Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores
(https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur_21620_es-en.pdf)
5. Política de Contratación Abierta, Transparente y Basada en Méritos (OTM-R) de la UGR ([Política OTM-R de la Universidad de Granada](#))
6. Política Actual OTMR del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) (<https://www.csic.es/sites/default/files/2025-03/Estado%20actual%20de%20la%20pol%C3%ADtica%20OTMR.pdf>)
7. Política de contratación de personal abierta, transparente y basada en méritos (OTM-R) de la Universidad Carlos III ([POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL ABIERTA, TRANSPARENTE Y BASADA EN MÉRITOS \(OTM-R\) DE LA UNIVERSIDAD CARLOS I](#))



Universidad de Jaén

Anexo I: Criterios para la Difusión Internacional de Convocatorias en el Portal EURAXESS

1. Justificación General y Marco Normativo

De conformidad con el Artículo 14.2 del **Reglamento para la Contratación de Personal con Cargo a Créditos de I+D e Innovación de la Universidad de Jaén** y en pleno alineamiento con el principio de **Apertura (Open)** de la política OTM-R, la Universidad de Jaén establece la difusión internacional de sus convocatorias como una herramienta estratégica para la atracción de talento global.

El presente anexo tiene por objeto establecer, con la máxima transparencia, los criterios que rigen la publicación de las convocatorias en el portal EURAXESS. Estos criterios se fundamentan en los principios de **eficiencia en la gestión de recursos** y de **maximización del impacto de la difusión internacional**. El objetivo es enfocar los esfuerzos de publicación en aquellas plazas que, por su naturaleza, estabilidad, duración y condiciones retributivas, constituyan una oportunidad profesional sustantiva y atractiva para el personal investigador que considera la movilidad internacional, garantizando así que su eventual traslado a nuestra universidad se produzca en circunstancias razonablemente confortables y con perspectivas de desarrollo profesional.

2. Criterios de Publicación en el Portal EURAXESS

A. Supuestos de Publicación Obligatoria: Se publicarán sistemáticamente en el portal EURAXESS todas las convocatorias que cumplan, al menos, una de las siguientes condiciones:

1. **Por Origen de la Financiación:** Aquellas convocatorias financiadas total o parcialmente con fondos procedentes de programas competitivos de la Unión Europea.
2. **Por Estabilidad y Duración:** Todas las convocatorias para la formalización de **contratos de duración indefinida** (modalidad de Contrato de Actividades Científico-Técnicas - CACT), cuya duración prevista sea superior a un año, con independencia de que la jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial.



Universidad de Jaén

B. Supuestos de Exclusión de la Publicación: Con el fin de optimizar los recursos y enfocar la difusión internacional en las ofertas de mayor atractivo, quedarán excluidas de la publicación en el portal EURAXESS las convocatorias para las siguientes modalidades contractuales:

1. Contratos de **duración determinada** cuya duración total sea **inferior a un mes**, tanto a jornada completa como a tiempo parcial.
2. Contratos de **duración determinada a jornada parcial** cuya duración total sea **inferior a un año**.

3. Fundamento de los Criterios de Exclusión

La decisión de no publicar las convocatorias mencionadas en el apartado 2.B obedece a criterios de racionalidad y proporcionalidad, buscando alinear el esfuerzo administrativo de la difusión internacional con el atractivo real de la oferta para un candidato o candidata que deba afrontar un proceso de movilidad geográfica.

Se considera que los contratos de muy corta duración o con una dedicación a tiempo parcial muy limitada no suelen constituir un aliciente suficiente para justificar la complejidad logística y personal que implica un traslado internacional. Al centrar la difusión en EURAXESS en contratos de mayor duración y estabilidad, la Universidad de Jaén pretende ofrecer al talento global oportunidades que verdaderamente permitan un desarrollo profesional y una estancia en nuestra institución en condiciones óptimas.

Esta medida permite, asimismo, optimizar los recursos del personal de gestión de la investigación, concentrando sus esfuerzos en aquellas convocatorias con mayor potencial de atracción de talento global, lo que redundará en un servicio más eficaz para toda la comunidad investigadora.

La no publicación en el portal EURAXESS en los supuestos tasados en este anexo no exime, en ningún caso, del cumplimiento del resto de principios de publicidad, transparencia y mérito establecidos en la presente política y en el [Reglamento de Contratación](#) para todas las convocatorias. Adicionalmente, y con el fin de maximizar la visibilidad de **todas** sus oportunidades de empleo investigador, la Universidad de Jaén se compromete a implementar una estrategia de difusión multicanal que complemente la publicación en los portales oficiales. Esta estrategia proactiva, detallada en el apartado 4 del presente anexo, tiene como objetivo alcanzar al mayor número posible de candidatos idóneos, tanto a nivel nacional como



Universidad de Jaén

internacional, reforzando el posicionamiento de la UJA como un destino de excelencia para el talento investigador.

4. Estrategia Multicanal de Difusión Complementaria

Con independencia de la publicación en los canales oficiales (web de la UJA) y, en su caso, en el portal EURAXESS, la Universidad de Jaén, a través de su Gabinete de Comunicación y en coordinación con el Vicerrectorado con competencias en Investigación, implementará una estrategia proactiva de difusión de sus convocatorias de personal de investigación, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 14.4 del **Reglamento de Contratación**.

Esta estrategia se articulará a través de los siguientes canales, seleccionados en función del perfil de la plaza, el ámbito de conocimiento y el alcance geográfico deseado:

A. Redes Sociales Profesionales y Académicas: Se utilizarán los perfiles institucionales de la Universidad de Jaén y se fomentará la difusión a través de grupos de interés para alcanzar a candidatos activos y pasivos.

- **LinkedIn:** Publicación en la página oficial de la Universidad de Jaén y en grupos especializados por áreas de conocimiento (ej. "Red de Investigadores Españoles", "Biotechnology & Life Sciences Network", "AI & Machine Learning Professionals").
- **X (anteriormente Twitter):** Difusión a través de la cuenta oficial @ujaen y otras cuentas institucionales, utilizando hashtags relevantes (#empleocientífico, #PhDposition, #PostdocJobs) y mencionando a sociedades científicas y centros de referencia.
- **ResearchGate / Academia.edu:** Publicación de ofertas en las secciones de empleo de estas plataformas, dirigidas específicamente a la comunidad investigadora.

B. Portales de Empleo Especializados (Nacionales e Internacionales): Además de EURAXESS, se utilizarán portales de alto impacto en el sector académico y científico.

- **Portales Internacionales:**
 - *Nature Careers*
 - *Science Careers*
 - *Academic Positions*
 - *University Positions*
 - *FindAPhD / FindAPostdoc*



Universidad de Jaén

- **Portales Nacionales:**

- Portal de Empleo I+D+i de la Comunidad de Madrid ([alcance nacional](#)).
- Infojobs, Indeed (para perfiles técnicos o de gestión muy específicos).

C. Asociaciones Profesionales y Sociedades Científicas: Se contactará directamente con asociaciones y sociedades relevantes para el perfil de la convocatoria, solicitando la difusión de la oferta entre sus miembros.

- **Ejemplos por Ramas de Conocimiento:**

- *Ciencias Experimentales:* Real Sociedad Española de Química (RSEQ), Real Sociedad Española de Física (RSEF), Sociedad Española de Bioquímica y Biología Molecular (SEBBM).
- *Ingeniería y Arquitectura:* Colegios Profesionales de Ingenieros, Arquitectos, etc.
- *Ciencias de la Salud:* Sociedades médicas de cada especialidad.
- *Ciencias Sociales y Jurídicas:* Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración (AECPA), Colegios de Abogados, Economistas, etc.
- *Artes y Humanidades:* Sociedades de historiadores, filólogos, filósofos, etc.

D. Redes Institucionales y Colaborativas: Se aprovecharán las redes de colaboración de la UJA para una difusión capilar y de confianza.

- **Red de Universidades:** A través de las listas de distribución de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).
- **Organismos Públicos de Investigación (OPIs):** Contacto con los departamentos de RRHH de entidades como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
- **Alianzas Internacionales:** Difusión prioritaria a través de los canales de la alianza de universidades europeas **NEOLAIA**, de la que la UJA es coordinadora.
- **Red de Alumni:** Utilización de la plataforma UJA Alumni para atraer talento egresado de la propia universidad.



Universidad de Jaén

E. Medios de Comunicación y Boletines Oficiales: Para convocatorias de especial relevancia estratégica, se recurrirá a medios de comunicación generalistas y especializados.

- **Prensa y Radio (Regional y Nacional):** Notas de prensa gestionadas por el Gabinete de Comunicación para su difusión en medios como Diario Jaén, agencias de noticias (Europa Press, EFE) y, para puestos de alto perfil, prensa nacional.
- **Boletines Oficiales:** Publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) o el Boletín Oficial del Estado (BOE) cuando la normativa de la financiación así lo exija.

La selección de los canales específicos para cada convocatoria se realizará atendiendo al perfil de la plaza, el ámbito de conocimiento y el alcance geográfico deseado, garantizando así una difusión estratégica y eficiente.