

POLÍTICA OTM-R DE AGROTECNIO

1. Introducción

Una piedra angular de los programas de reclutamiento de Agrotecnio es asegurarse de que el mejor candidato sea reclutado para un puesto de investigación. Por ello, desde su creación en 2013, bajo el nombre de Centre UdL-IRTA, Agrotecnio se compromete a establecer y mantener un proceso de selección que sea:

- Abierto
- Transparente
- Basado en méritos

En esta política, Agrotecnio está estableciendo sus procedimientos de contratación de acuerdo con los principios y directrices establecidos por la CS sobre cómo es un sistema OTM-R.

2. Desarrollar y poner en marcha una política OTM-R

Se recomienda encarecidamente desarrollar e implementar una política OTM-R que fomente, en particular, a los solicitantes externos mediante:

1. Proporcionar información clara y transparente sobre todo el proceso de selección, incluidos los criterios de selección y un calendario indicativo.
2. Publicar un anuncio de empleo claro y conciso con enlaces a información detallada sobre, por ejemplo, las competencias y deberes requeridos, las condiciones de trabajo, los derechos, las oportunidades de formación, el desarrollo profesional, las políticas de igualdad de género, etc.
3. Garantizar que los niveles de cualificaciones y competencias exigidos se ajusten a las necesidades del puesto y no se establezcan como una barrera de entrada.
4. Considerar la inclusión de elementos proactivos explícitos para los grupos subrepresentados.
5. Reducir al mínimo la carga administrativa para el candidato.
6. Revisar, en su caso, la política institucional en materia de lenguas.

3. La política OTM-R de Agrotecnio abierta a todo el mundo

La política OTM-R se publica en un lugar de fácil acceso en el sitio web de la institución y se incluye en nuestro Manual de Bienvenida, abordando el conjunto mínimo de requisitos respetando la autonomía institucional y la diversidad. Para aquellas instituciones que implementan la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), este es un requisito.

4. Sistema de control de calidad

Se establece un mecanismo de control de calidad. En este proceso, los revisores externos participan dentro del ejercicio de revisión del HRS4R. Controlar y evaluar el grado de implementación del sistema OTM-R, también se desarrolla una evaluación interna.

5. Adaptar la guía interna OTM-R

Se definen reglas y procedimientos claros y explícitos para cada convocatoria, adaptados a las especificaciones requeridas a los candidatos. De acuerdo con el Marco Europeo de Orientación Investigadora, que identifica cuatro grandes perfiles profesionales para los investigadores, nuestras categorías de investigación atienden:

- Becario de doctorado: R1 (estudiantes de doctorado o equivalente)
- Becarios Postdoctorales: R2 (doctores o equivalentes que aún no son totalmente independientes)
- Investigador Senior: R3 (investigadores que han desarrollado un nivel de independencia)
- Investigador Principal: R4 (investigadores que lideran su área o grupo de investigación)

Si bien los principios básicos de publicidad, 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. De conformidad con el principio «Reconocimiento de cualificaciones» del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, se proporciona una evaluación adecuada de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las cualificaciones no formales, las capacidades y competencias de todos los investigadores, así como la movilidad internacional y profesional.

6. Formación y sensibilización dentro de la institución

A pesar de que Agrotecnio no cuenta con un Departamento de Recursos Humanos, el Centro se asegura de que se brinde la formación adecuada a todos los que están involucrados en el proceso de reclutamiento. Esto debería incluir formación sobre cómo informar a los miembros de los comités de selección. Como nuestras convocatorias son internacionales, los candidatos son evaluados en inglés. Esto implica que los evaluadores y el personal estén capacitados para lidiar con el procesamiento y evaluación de los solicitantes y la realización de procesos de contratación en inglés.

7. Contratación electrónica

Con el fin de evitar la discriminación de los candidatos en función de su ubicación geográfica y/o sus medios financieros, se utilizan herramientas de "contratación electrónica", basadas en la experiencia de las plataformas y herramientas existentes.