



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Universidad  
de Navarra

## PRINCIPIOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR

---

### MANUAL DE PROCEDIMIENTO OTM-R (Open, Transparent and Merit based in Recruitment)

#### ÍNDICE:

1. **Principios de selección y contratación.**
  - 1.1. Procesos de selección abiertos y transparentes.
  - 1.2. Procesos de selección basados en méritos.
  - 1.3. Igualdad.
2. **Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación.**
  - Fase I: comité de selección y contratación.
  - Fase II: publicidad y divulgación de las ofertas.
  - Fase III: estrategia de publicidad y búsqueda.
  - Fase IV: la entrevista de selección.
  - Estructura de la entrevista de selección.
  - Referencias profesionales.
  - Selección y cierre del proceso.
  - Monitorización del proceso.
  - La contratación e incorporación efectiva del candidato finalista.
3. **Monitorización.**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Universidad  
de Navarra

## 1. PRINCIPIOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La Universidad de Navarra está comprometida con la incorporación de personal investigador de alto nivel y talento, así como de post-doctorales con gran potencial. Vela porque cada nueva incorporación reúna los requisitos de formación, las competencias técnicas necesarias para el puesto, y que comparta y respete [los principios y valores de la Universidad de Navarra](#). Todo ello se realiza a través de los propios investigadores, directores de departamentos, el Servicio de Dirección de Personas y el Servicio de Gestión de la Investigación.

En su deseo de aplicar los principios recogidos en la política OTM-R -que representa uno de los pilares fundamentales de la [Carta Europea del Investigador](#) y del [Código de Conducta para su Reclutamiento](#)-, la Universidad de Navarra ha implantado un “Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación” cuyos procesos se caracterizan por ser abiertos, transparentes y basados en los méritos de los candidatos.

El Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación se basa en los siguientes principios:

### 1.1. Procesos de selección abiertos y transparentes

La Universidad de Navarra publica todas las ofertas de empleo para personal investigador en su página web (<https://www.unav.edu/investigacion>), así como en la página de Euraxess y en otras *jobsites*, haciendo difusión a nivel nacional e internacional.

Las ofertas publicadas informan con claridad de los siguientes aspectos:

- a) Unidad de organización y contratación.
- b) Título del trabajo, especificaciones y fecha de inicio.
- c) Criterios de selección, conocimientos, experiencia profesional, etc.
- d) Número de posiciones disponibles.
- e) Condiciones de trabajo, lugar de trabajo.
- f) Perspectivas para el desarrollo profesional
- g) La denominación del puesto ofertado.
- h) Las funciones y tareas a desempeñar.
- i) Los requisitos para el puesto.
- j) Los criterios de evaluación.
- k) Número de plazas ofertadas.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Universidad  
de Navarra

## 1.2. Procesos de selección basados en méritos

La Universidad de Navarra evalúa las candidaturas según los baremos estipulados para cada proceso de selección, que se fijan en función de los requisitos exigidos para el puesto, el conocimiento del área de especialización, el conocimiento de otras áreas del saber científico y técnico, los índices bibliométricos, las competencias profesionales necesarias para cada puesto, el potencial de desarrollo de las personas candidatas y su respeto por la misión y valores de la Universidad de Navarra.

También se tiene en cuenta la experiencia profesional que hayan podido tener en otros centros de investigación, universidades, empresas privadas o sector público, tanto a nivel nacional como internacional, así como otras experiencias relevantes en el área de especialización de las candidaturas.

## 1.3. Igualdad

El Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de la Universidad de Navarra se basa en el principio de igualdad. Por ello, no se discrimina por cuestiones de edad, sexo, raza, lengua, religión o creencias, opiniones políticas, discapacidad, ni por ningún otro motivo de exclusión. El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a todas las personas interesadas. Dispone del Plan de Igualdad, publicado en la página web, en la dirección: <https://www.unav.edu/conoce-la-universidad/organizacion/normativa-basica>

## 2. PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los objetivos del Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación son:

- Establecer el modo más adecuado para atraer, reclutar y retener profesionales de alto potencial y talento.
- Establecer un proceso de selección y contratación -que incluye la planificación, publicidad, concurrencia, selección y contratación- que garantice la accesibilidad, transparencia y contratación basada en méritos.

### Fase I: Comité de selección y contratación

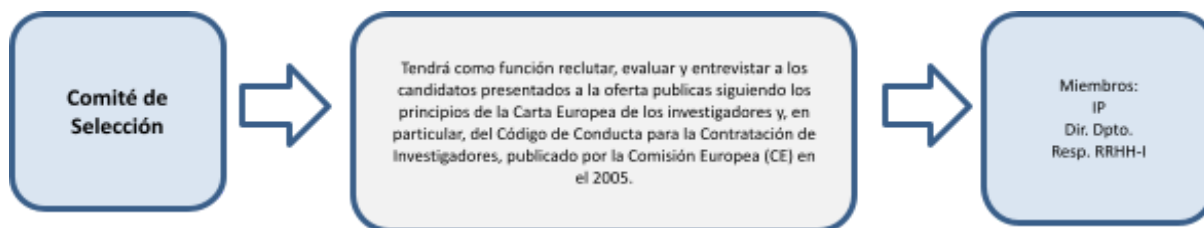
En el momento que se detecta una necesidad (puesto temporal) o se crea una plaza (puesto fijo), el primer paso es formar el Comité de Selección y

Contratación para cada oferta. Este comité trabajará para que los procesos sean abiertos, transparentes y basados en méritos en las diferentes fases del proceso.

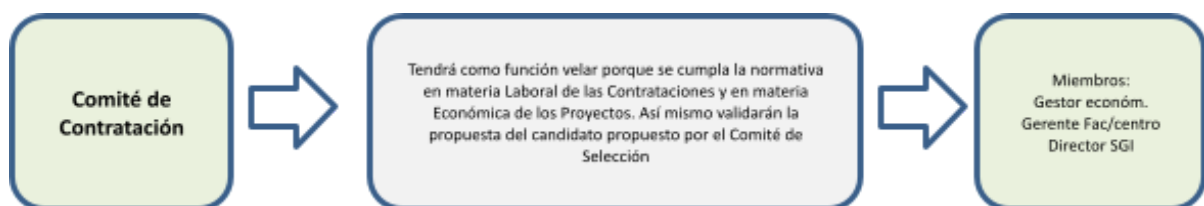


Cada comité estará formado por al menos tres personas y tendrán sus propias funciones dentro del Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación.

El Comité de Selección estará formado por las figuras de Investigador Principal, Director de Departamento y Responsable de Recursos humanos- investigación.



El Comité de Contratación estará compuesto por las figuras de Gestor Económico del Proyecto, Gerente del Centro o Facultad, Director del SGI y Responsable de Recursos Humanos de Investigación.



## Fase II: Publicidad y divulgación de las ofertas

Las personas responsables como Investigador Principal, Gestor del proyecto y Responsable de Recursos Humanos de Investigación definirán, acordarán y prepararán la descripción del puesto ofertado: formación y conocimientos



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Universidad  
de Navarra

requeridos, funciones y condiciones generales del puesto. Todo ello, de acuerdo con un conjunto básico de descripciones genéricas de puestos y criterios de selección establecidos.

### Fase III: Estrategia de publicidad y búsqueda

El objetivo de la estrategia de búsqueda es optimizar la variedad, diversidad y calidad de solicitudes.

### Fase IV: La entrevista de selección

Las personas candidatas serán entrevistadas por las figuras de Investigador Principal, Director de departamento/Gerente del centro y el Responsable de Recursos Humanos de Investigación.

### Fase V: Selección y cierre del proceso

Todas las personas evaluadas serán informadas del resultado de su candidatura en el proceso de selección.

La Universidad de Navarra comunicará a las personas no seleccionadas el resultado de su candidatura y el cierre del proceso.

Así mismo, se contactará con la persona seleccionada y se les comunicará de manera formal una oferta con las condiciones contractuales.

### Fase VI: Lanzamiento de la propuesta de contratación

El Comité de Selección elaborará la propuesta "*Hoja de lanzamiento de contratación*" de la persona candidata finalista. Esta propuesta la dirigirá al Comité de Contratación para su aprobación final.

### Fase VII: Contratación e incorporación efectiva de la persona candidata finalista

Antes de la incorporación, desde el Servicio de Dirección de Personas se pondrá en contacto con la finalista y le solicitará la documentación necesaria para preparar su incorporación.

Las personas de procedencia internacional podrán seguir los pasos para su llegada a España e incorporación en los siguientes enlaces: [Comunitarios](#) y [No comunitarios](#). Desde el Servicio de Dirección de Personas se les dará soporte durante el proceso de obtención de permiso y llegada.

Todo el personal investigador que se vaya a incorporar a la Universidad de Navarra recibirá el [Manual de Acogida](#).

### 3. MONITORIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Cada proceso de selección y contratación se monitoriza en todas sus fases. Para ello la universidad dispone de un procedimiento interno que vela por el cumplimiento de los principios recogidos en la política OTM-R.

