



Estrategia de Recursos Humanos para Personal Docente e Investigador

Estrategia de Recursos Humanos para Personal Docente e Investigador

Aprobada por Consejo de Gobierno el 15 de abril de 2021

La estrategia de Recursos Humanos para Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad Carlos III de Madrid está orientada a cumplir la misión de la universidad, esto es, contribuir a la mejora de la sociedad con una docencia de calidad centrada en el estudiante y una investigación avanzada de acuerdo con exigentes criterios internacionales. Asimismo, la estrategia pretende aumentar la visibilidad e impacto del conocimiento, haciéndolo accesible y abierto, a la vez que dinamizar la transferencia de resultados a la sociedad.

Para definir la estrategia se ha tenido en cuenta la cultura Universidad Carlos III de Madrid como conjunto de valores y principios con los que se identifica la institución, que se reflejan en las personas que la integran mediante sus compromisos y actuaciones, los principios internacionales de la *Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación de investigadores*, los derivados de los documentos consensuados en el marco de la alianza YUFE (*Young Universities for the Future of Europe*), así como los objetivos definidos a través de una serie de instrumentos relevantes de nuestra Universidad, como son, entre otros: el *Plan Estratégico*, el *Plan de Igualdad*, el *Código de Buenas Prácticas en Investigación* y el *Plan de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. La siguiente figura representa los ejes sobre los que se basa la estrategia y los pilares en los que se fundamentan, nuestra misión y valores y las personas que conforman el colectivo del personal docente e investigador.



Estos ejes estratégicos son:



- **Compromiso con las mejores prácticas y principios éticos, de buen gobierno y responsabilidad social, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030:** La Universidad Carlos III de Madrid está comprometida a cumplir y hacer cumplir toda la normativa aplicable, en particular en materias concretas, como de propiedad intelectual y confidencialidad. Confía en el quehacer de su *Comité de Ética en la Investigación* y vela por el cumplimiento de las mejores prácticas y principios éticos recogidos en

Códigos deontológicos internacionales, nacionales y de la propia Universidad. Cumple los principios de buen gobierno, a la vez que se afana por comprometer a su PDI en la mejora continua, la rendición de cuentas, la promoción de políticas de igualdad, la protección de la diversidad e inclusión, así como en impulsar el acceso abierto a la investigación. Junto a ello, la Universidad Carlos III de Madrid enmarca su cometido en la *Agenda 2030*, y pretende hacer aportaciones a la definición del papel de la universidad española en su aplicación. En particular, para integrar los ODS en las políticas universitarias y hacerlos transversales en los distintos ámbitos de acción, comprometiéndose además a concienciar a la comunidad universitaria de que su consecución es responsabilidad de todos.

Objetivos:

- Comprometer a la organización y al PDI con el respeto de los principios éticos marcados por los Códigos internacionales, nacionales y de la Universidad Carlos III de Madrid.
- Velar por el cumplimiento de los códigos de buenas prácticas en Investigación y Docencia.
- Fomentar la innovación para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecer la innovación y promover la investigación excelente, internacional e interdisciplinar.
- Dinamizar la integración entre los modelos de investigación y transferencia y anteponer la transferencia de resultados I+D+i.
- Aumentar la visibilidad e impacto del conocimiento a través del mandato institucional, a la vez que se impulsa el acceso abierto a la investigación como

muestra de compromiso con la sociedad (*Open Science*) y se participa activamente en el desarrollo de la Ciencia Ciudadana.

- Respetar y promover las políticas de igualdad, diversidad e inclusión.
- Contribuir en el impulso de la *Agenda 2030* y sus ODS, propiciar la protección del medio ambiente y acelerar, en la medida de lo posible, acciones específicas en beneficio del clima y de la transición ecológica.



- **Contratación abierta, transparente, basada en mérito y capacidad:** La Universidad Carlos III de Madrid trabaja en adecuar las políticas de Recursos Humanos a las mejores prácticas para incorporar personal docente e investigador de alta calidad y fomentar su desarrollo profesional. De esta forma, se favorecerá el progreso científico y tecnológico, y como consecuencia, la calidad de vida y el bienestar de la sociedad.

Objetivos:

- Aplicar la *Carta Europea del Investigador* y el *Código de Conducta para la contratación de investigadores* y, en particular, los principios OTM-R UC3M incorporados en el anexo de este documento.
- Establecer una política de contratación y atracción de talento clara y transparente:
 - Dar mayor publicidad en los procesos de selección y de los criterios de evaluación de las distintas figuras de contratación.
 - Realizar una mejor descripción de las condiciones de trabajo, incluyendo perspectivas de desarrollo profesional y reconocimiento.
 - Seleccionar Comités de selección especializados en las áreas y competencias y equilibrados en género.
- Valorar los méritos de manera integral, cuantitativa y cualitativamente, reconociendo de forma específica la experiencia en movilidad académica y profesional, tanto en el sector público como en el privado.
- Reconocer la actividad docente de excelencia en los procesos de contratación y promoción del personal docente e investigador.



● **Condiciones de trabajo y carrera profesional:** La Universidad Carlos III de Madrid trabaja para tener un entorno de trabajo atractivo, abierto y viable para su personal docente e investigador. Entre sus objetivos está la mejora continua de los entornos físicos y virtuales para garantizar una actividad docente e investigadora de excelencia. Los recursos humanos son el factor más importante para llevar a cabo los objetivos estratégicos y, por ello, es necesario cuidar a las personas y facilitar el desarrollo de sus carreras profesionales, incluyendo el fomento de la movilidad.

Objetivos:

- Planificar la carrera profesional del PDI.
- Fomentar la movilidad del PDI a organizaciones de reconocido prestigio.
- Estabilizar el empleo del PDI dentro de las normas que las administraciones nos permitan.
- Mantener un entorno de trabajo saludable.
- Desarrollar la transformación digital.



● **Formación y desarrollo:** La Universidad Carlos III de Madrid trabaja en el diseño de planes de formación y desarrollo profesional a fin de impulsar la mejora del Personal Docente e Investigador en cualquiera de las etapas de su carrera profesional.

Objetivos:

- Establecer planes de formación multidimensionales que favorezcan el desarrollo continuo de todo el PDI en todas las etapas de su carrera.
- Diseñar planes de *mentorización* para los primeros años de carrera profesional.
- Elaborar planes para fomentar la motivación del PDI.
- Formar y apoyar al PDI en el proceso de transformación digital.
- Promover la mejora docente continua en el personal docente e investigador basada en la evaluación de su actividad



estrategias, planes y actuaciones.

- **Comunicación y participación:**

La Universidad Carlos III de Madrid trabaja para conseguir dos objetivos fundamentales en la estrategia de RRHH: primero, hacer que los diferentes colectivos de PDI participen en la definición de los planes de acción de las distintas áreas de actuación; y segundo, establecer mecanismos de comunicación para dar a conocer las

Objetivos:

- Desarrollar un plan de comunicación y difusión.
- Incorporar un plan de participación del PDI en cada uno de los planes de acción.



OTM-R-UC3M: POLÍTICA DE
CONTRATACIÓN DE PERSONAL ABIERTA,
TRANSPARENTE Y BASADA EN MÉRITOS
(OTM-R) DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III

ANEXO

OTM-R-UC3M: POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL ABIERTA, TRANSPARENTE Y BASADA EN MÉRITOS (OTM-R) DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

I. Introducción

La contratación abierta, transparente y basada en méritos, habitualmente denominada como política OTM-R, por sus siglas en inglés (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment), es una de las piedras angulares de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la contratación de investigadores de la Comisión de la Unión Europea, así como lo es también de la estrategia de Recursos Humanos de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M).

La Comisión aprobó estos dos instrumentos de referencia, esto es, la Carta y el Código (Charter & Code; o C&C) en 2005. De una parte, la Carta define las responsabilidades y los derechos del personal investigador y de las entidades que los emplean y/o financian; y, de otra parte, el Código persigue la aplicación de ciertos principios y exigencias en los procesos de selección de personal, a fin de garantizar que sean más justos y transparentes. El objetivo de ambos es desarrollar “un mercado laboral europeo atractivo, abierto y sostenible para los investigadores”, en entornos que favorezcan el rendimiento y la productividad.

En esta línea, el Plan Estratégico de la Universidad Carlos III de Madrid tiene como base en sus políticas de Recursos Humanos, que la disposición de recursos humanos suficientes y bien desarrollados en I+D sea uno de los pilares en el avance del conocimiento científico, el progreso tecnológico, la mejora de la calidad de vida, la garantía del bienestar de los ciudadanos europeos y la contribución a la competitividad de Europa.

Debido a la conformidad de la política de contratación de personal de la Universidad Carlos III de Madrid con las recomendaciones de la Carta y el Código, así como con las directrices concretas de la política OTM-R, nuestra Universidad se adhirió formalmente en 2015 a sus principios, integrándolos y haciéndolos explícitos en su política institucional. Poco tiempo después, en 2016, la Universidad Carlos III de Madrid recibió el sello HR Excellence Award. Este reconocimiento es un reflejo del esfuerzo que se hace desde la institución para garantizar una política que interrelaciona los principios generales de contratación, las condiciones de trabajo y el desarrollo de la carrera profesional; algo que requiere un proceso continuo de adaptación al cambio y de implantación de nuevas actuaciones de mejora.

En definitiva, la Universidad Carlos III de Madrid trabaja continuamente para mejorar los procesos de contratación y los sistemas de evaluación y valoración profesional de sus investigadores, con el objetivo de crear un sistema de contratación y desarrollo profesional más transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente.

II. Tipos de vinculación del personal docente e investigador (PDI) con la Universidad Carlos III de Madrid

En la Universidad Carlos III de Madrid el personal docente e investigador (PDI) tiene dos tipos de vínculos profesionales con la institución: personal permanente y no permanente.

En el caso del **personal permanente**, la **Ley Orgánica de Universidades**, en su artículo 62, remite a los Estatutos de cada Universidad la regulación del procedimiento que ha de regir los concursos de acceso a las plazas de los Cuerpos Docentes Universitarios. La Universidad Carlos III de Madrid, a través de sus Estatutos y de su normativa propia por la que se regula la creación, convocatoria y provisión de plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad (aprobada por el *Consejo de Gobierno en sesiones de 25 de junio de 2009 y 24 de noviembre de 2016*), dispuso el procedimiento que rige en los concursos de acceso.

La convocatoria se publica en el Boletín Oficial del Estado en la que se indican:

- Los requisitos que deben cumplir los aspirantes para participar en el proceso tanto generales como específicos (*haber obtenido la acreditación al Cuerpo y haber obtenido certificado I3 para participar en concursos de acceso a plazas I3*).
- La composición de las Comisiones de Selección, que deberá ajustarse a los criterios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
- Los criterios generales de evaluación (*adecuación del currículum del aspirante al área de conocimiento; el historial académico docente e investigador y el proyecto docente, referido a alguna de las asignaturas obligatorias de los planes de estudio de la Universidad Carlos III de Madrid correspondientes al área de conocimiento; así como el proyecto investigador y los criterios que rijan con carácter general para las convocatorias de plazas de las áreas correspondientes a cada Departamento, aprobadas por el Consejo de Gobierno a propuesta del Rector*).

Las Comisiones deberán valorar el historial académico, docente e investigador del aspirante, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate ante la Comisión en sesión pública.

Finalizadas las pruebas, la Comisión remitirá al Rector una propuesta motivada, que tendrá carácter vinculante, relativo a todos los aspirantes, desglosado por cada uno de ellos y con los aspectos evaluados, por orden de preferencia para su nombramiento, sin que pueda exceder la propuesta el número de plazas convocadas a concurso.

La selección del **personal docente e investigador no permanente** está regulada por la **Normativa sobre selección, contratación y renovación de personal docente e investigador contratado no permanente con cargo al presupuesto de los departamentos** aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión de 19 de marzo de 2018. Mediante esta normativa se lleva a cabo la contratación del personal Predoctoral y Posdoctoral (Profesorado Ayudante doctor, profesorado Visitante) y acceso (programas específicos de contratación de profesorado doctor).

Los **procesos de selección** de PDI de la Universidad Carlos III de Madrid se realizan mediante el sistema de concurso público en el que se garantizan los siguientes **principios**:

1.- Publicidad de las convocatorias: todos los procesos de selección se realizan mediante convocatoria pública en la web de Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid (<https://www.uc3m.es/empleo/inicio>) y para maximizar la cobertura de su oferta de empleo, la Universidad apoya cada una de las convocatorias publicadas en el portal de empleo con una completa campaña de publicidad en periódicos online, difusión de las ofertas en portales de empleo especializados y post informativos en redes sociales para profesionales.

La Universidad Carlos III de Madrid desarrolla su estrategia publicitaria en distintos medios de comunicación, eligiendo para ello soportes de cobertura nacional e internacional, así como los que más se adaptan a su público objetivo. Los soportes habitualmente utilizados son:

- Portal de empleo Universidad Carlos III de Madrid
- LinkedIn, Red social orientada al uso empresarial y empleo
- EURAXESS, Iniciativa de la Comisión Europea que actúa como instrumento de apoyo a los investigadores
- El Pais.com
- El Mundo.es
- ABC.es
- Portal de empleo I+D+i Comunidad de Madrid

En cada convocatoria se especifica el número de puestos ofertados, las características del puesto, el departamento al que éste se adscribe, los requisitos que deben cumplir los aspirantes, los criterios de evaluación, la documentación a entregar y el modo de envío, así como, por último, la fecha de cierre de la convocatoria e información sobre protección de datos personales.

2.- Igualdad de oportunidades y no discriminación: las candidaturas que cumplan los requisitos para acceder al proceso de selección, son evaluados aplicando estrictamente el principio de igualdad, a fin de evitar que pueda mediar discriminación por cualquier motivo, como el género, la edad, el origen étnico, nacional o social, la religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.

3.- Transparencia: los aspirantes son informados de la recepción de su candidatura, a través de la publicación de las listas de admitidos en la web de Empleo de la Universidad, así como del desarrollo del proceso en sus distintas fases y del resultado final del proceso de selección.

4.- Mérito y capacidad: las candidaturas se evaluarán aplicando los principios de mérito y capacidad. Para ello se busca la mayor adecuación del perfil del candidato/a al perfil del puesto ofertado a través de la combinación de un análisis pormenorizado del CV y la posible realización de entrevistas, por medio de los cuales se buscan evidencias, pruebas de las competencias de los candidatos, así como contrastar su experiencia profesional previa.

5. Profesionalidad, objetividad e imparcialidad: todos los procesos de selección cuentan con comisiones de selección compuestas por miembros que actuarán de acuerdo con los principios establecidos en el *Código de Conducta para la Contratación de Investigadores*, respetando el principio de imparcialidad y asegurando un trato igual y sin discriminación de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.

III. Proceso de contratación de personal docente e investigador

1.-Fase de convocatoria y publicación

Los procesos de selección tanto de profesorado no permanente como permanente se realizan mediante convocatoria pública, de acuerdo con la normativa en vigor, en la web de Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid <https://www.uc3m.es/empleo> y, además, la Universidad apoya cada una de las convocatorias publicadas con una completa campaña de difusión y publicidad en y a través de todos los soportes relevantes, esto es, medios de comunicación nacionales, portales de empleo especializados y comentarios informativos en redes sociales estratégicas orientadas para profesionales.

2.-Fase de selección y evaluación

El **profesorado permanente** accede a la Universidad mediante concurso público, al que se da publicidad en el B.O.E., de conformidad con lo dispuesto en *la Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001 de 21 de diciembre*; el *RD 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitario*; los *Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid*; y la normativa propia de la Universidad por la que se regula la creación, convocatoria y provisión de plazas de los Cuerpos Docentes Universitarios (Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad) aprobada por el *Consejo de Gobierno en sesión de 25 de junio de 2009 y modificada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de noviembre de 2016*.

Las plazas de Cuerpos Docentes Universitarios se aprueban por el Consejo de Gobierno a través de la **Oferta de Empleo Público** para cada ejercicio, en aplicación de la tasa de reposición por las bajas producidas en el año anterior y las plazas dotadas en el estado de gastos de su presupuesto.

La contratación de personal docente e investigador **no permanente** con relación laboral temporal se realiza por el procedimiento habitual de provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública, los concursos públicos a los que se da una amplia publicidad. El concurso consiste en la valoración de competencias (conocimientos + habilidades + actitudes) por órganos colegiados de carácter técnico. El proceso selectivo, al que se le da una gran difusión, garantiza el acceso a las plazas conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y a los principios establecidos en el *Código de Conducta para la Contratación de Investigadores*.

Los criterios de selección, establecidos por los departamentos previamente a la evaluación de las candidaturas y consensuados por las *Comisiones de Selección*, integradas por miembros de distintas áreas y departamentos y las *Comisiones de contratación* formadas por miembros de los departamentos, para cada una de las figuras contractuales, estarán disponibles para los solicitantes en la web de Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid y tendrán una validez de dos años desde que se establecen.

Los procesos de selección, contratación y renovación de personal docente e investigador no permanente contratado a tiempo completo serán desarrollados por las Comisiones de Contratación y por las Comisiones de Selección correspondientes.

Las Comisiones de Contratación estarán presididas por el Director/a de cada Departamento, o persona en quien se delegue, e integradas, además, por otras cuatro personas, que estarán designadas por el Consejo de departamento.

Las Comisiones de Selección estarán integradas por tres miembros nombrados por el Consejo de Gobierno, a propuesta del Rector, por un periodo de dos años: presidente/a, secretario/a y vocal, que tendrá que pertenecer a una Universidad distinta de la Universidad Carlos III de Madrid y tener una experiencia internacional acreditada. Además, incluirán al Director del Departamento y a una persona designada a propuesta de la representación de los trabajadores, de acuerdo con lo estipulado en el convenio colectivo. En la medida de lo posible, habrá un equilibrio de género en la composición de estas Comisiones.

En los concursos deberán quedar garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades para todas las candidaturas, el respeto a los principios de mérito y capacidad, así como el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la normativa general y la propia de esta Universidad.

En todo caso, los integrantes de las Comisiones tendrán en cuenta en su valoración los principios contenidos en la Carta y el Código.

Las Comisiones de Contratación serán las encargadas de elevar a las respectivas Comisiones de Selección las propuestas en relación con plazas de personal docente e investigador contratado no permanente financiado con los presupuestos asignados a los Departamentos. De las propuestas se levantará Acta, en la que se registran todas las candidaturas, junto con las valoraciones asignadas, y se propondrá la contratación del candidato/a mejor valorado/a.

Las Comisiones de Selección valorarán las propuestas presentadas por las Comisiones de Contratación de los Departamentos de acuerdo con los criterios establecidos y, a su vez, propondrán al Vicerrectorado con competencia en materia de Profesorado la adjudicación de las plazas a las candidaturas mejor valoradas para su contratación.

El Vicerrectorado con competencia en materia de Profesorado resolverá la propuesta de adjudicación de las plazas. Se informará a cada solicitante de su puntuación y, en la medida de lo posible, de su evaluación personalizada. Los solicitantes admitidos que figuren en la lista de la Comisión de Selección como suplentes pasarán a formar parte de una lista de espera por plaza.

3.- Fase de Reclamaciones

Las resoluciones de adjudicación no agotan la vía administrativa, ya que contra las mismas se podrá interponer recurso de alzada ante el Rector; quien resolverá los recursos presentados asistido por la Comisión de Reclamaciones.

IV. Atracción de talento

La Universidad Carlos III de Madrid viene desarrollando diversos programas específicos de atracción de talento para captar a los mejores profesores e investigadores, facilitar que la capacidad y el potencial incorporados se desarrollen y produzcan resultados, así como, en definitiva, estimular y mantener la excelencia docente e investigadora

En el ámbito europeo, nuestros investigadores han conseguido recientemente tres nuevas ayudas “*Starting Grants*” y una “*Consolidator Grant*” del *European Research Council* (ERC). Actualmente la Universidad Carlos III de Madrid cuenta con un total de 12 becas ERC. Además, cuatro investigadores han recibido una Beca Leonardo 2020 de la Fundación BBVA

y dos proyectos de investigación han sido seleccionados en la última convocatoria de investigación social de la Fundación “La Caixa”. A su vez, el Informe 2020 de la actividad científica de la Alianza 4 Universidades (A4U), publicado por el *Research Institute for Higher Education and Science (INAECU)*, destaca la calidad científica y tecnológica de las universidades de la A4U (siendo Universidad Carlos III de Madrid una de ellas), tanto a nivel español como internacional. Estas cuatro universidades han obtenido un 17,37% de los proyectos de Horizonte 2020 (H2020) de todo el Sistema Universitario Español (SUE).

Algunos de los programas de atracción de talento desarrollados en la Universidad Carlos III de Madrid son:

- Las **Cátedras de Excelencia**: iniciativa para promover la excelencia a través de la incorporación de investigadores procedentes de centros de reconocido prestigio. Este programa se desarrolla desde 2008 y se ha cofinanciado por la Universidad Carlos III de Madrid y por el Banco Santander.
- El programa **CONEX Plus**: programa de movilidad y formación que tiene por objetivo impulsar el desarrollo de carrera de una cohorte de Investigadores/as Experimentados (ERs) internacionales en la Universidad Carlos III de Madrid dentro del marco de trabajo de las acciones “Marie Skłodowska-Curie (MSCA) esquema COFUND”. Este programa es continuación de otro proyecto en el mismo programa europeo denominado **CONEX**.
- **Estancias posdoctorales**: programa de movilidad y formación que tiene por objetivo impulsar el desarrollo profesional de jóvenes doctores en los departamentos de la Universidad. Estos programas se desarrollan de forma individual o dentro del ámbito de cooperación nacional o internacional con otras instituciones (vg. convocatoria de postdoc YUFE).

Además, se fomenta la participación en todo tipo de programas y convocatorias posdoctorales competitivas a nivel regional, nacional e internacional, para lo cual de forma institucional la Universidad cofinancia en la mayoría de los casos los contratos posdoctorales conseguidos en estas convocatorias.

Los programas de atracción de talento están alineados con los 9 principios y exigencias establecidos en la *Carta Europea del Investigador* y el *Código de Conducta para la Contratación de Investigadores*.

A continuación, se detalla el contenido del proceso de contratación de uno de los programas de atracción de talento de la Universidad Carlos III de Madrid, el CONEX-Plus, a modo de ejemplo, a fin de hacer visible su alineación en todas las fases con los principios establecidos en el C&C.

Así, CONEX-Plus es un programa de desarrollo y formación de 36 meses, dirigido a **investigadores posdoctorales** con una experiencia investigadora entre 0-6 años, con objeto de facilitar la adquisición de las habilidades y competencias de cara al desarrollo futuro de sus carreras investigadoras, realizando un proyecto con apoyo de un supervisor/a en la Universidad Carlos III de Madrid. El programa dispone de una página web propia para difundir su proceso selectivo, y asegurar que sea abierto y transparente. El texto de la convocatoria siempre disponible en dicha web, describe en detalle el puesto, los objetivos de desarrollo del investigador, perfil requerido, obligaciones y derechos del contratado. Además, explica detalla

las etapas de cada proceso selectivo, los criterios de evaluación de cada una, el modo de notificación de la información y el derecho a reclamación de los candidatos.

En el proceso de **selección**, tienen lugar distintas fases. Así, para empezar, a través de la revisión de elegibilidad, las propuestas y currícula CV de los candidatos son evaluados por parte de paneles académicos, integrados por expertos externos a la Universidad Carlos III de Madrid. A continuación, se procede a realizar entrevistas a los candidatos o candidatas elegibles, que son conducidas por paneles de profesores experimentados (Directores/subdirectores de Departamentos y/o Catedráticos), incluyéndose la realización de test de competencias laborales, y contándose con el asesoramiento de expertos en selección de personal que realizan entrevistas por competencias. Debe precisarse que los comités deben cumplir con el equilibrio de género, así como con criterios de internacionalización e interdisciplinariedad en su composición. Debe indicarse que se asegura la intervención del Comité de ética en investigación de la Universidad Carlos III de Madrid, a fin de revisar aquellas propuestas que pudieran suscitar alguna cuestión de este tipo, velando en todo momento por el cumplimiento de las directrices de H2020, así como de la normativa nacional y europea. Se prevé que los candidatos y candidatas estén informados en todo momento del desarrollo de cada fase, a través de notificaciones individuales por email, las publicaciones de las resoluciones y resultados en la web, así como por medio de la atención de un “*CONEX-Plus Helpdesk*”, al que pueden dirigirse por email o telefónicamente.

Por lo que se refiere al desarrollo de los propios procesos de selección, es de resaltar lo siguiente:

- La estimación de las capacidades y competencias de modo holístico en la valoración de **méritos** a través de las propuestas y los currícula, ya que debe considerarse la experiencia global (más allá de un simple recuento de las publicaciones o de otros méritos aportados) y juzgarse positivamente las **variaciones en la cronología** que aporten valor añadido (“*non-conventional career paths*”), a la vez que deben **reconocerse las cualificaciones** obtenidas en diferentes entornos de la **experiencia profesional**. Estos aspectos están recogidos en la plantilla de CV que deben cumplimentar los candidatos para realizar la solicitud (docencia, becas y premios, comercialización y transferencia, colaboraciones con la empresa, revisiones, actividades de difusión, como workshops, seminarios, etc), al mismo tiempo que, lógicamente, forman parte de los subcriterios de evaluación, a fin de garantizar la toma en cuenta de todos esos logros de manera integral, evitando una mera valoración cuantitativa de cada trayectoria.
- También se valora positivamente y promueve la **movilidad**: Por un lado, la movilidad internacional es un criterio de elegibilidad obligatorio y, por otro lado, para enriquecer la formación y el proyecto, los *fellows* han de realizar al menos un *secondment* en una entidad no académica, a la vez que pueden hacer otras estancias, ya sean académicas o no.
- Se aporta una valoración constructiva, resultado del análisis realizado, pues tras cada etapa selectiva, los candidatos reciben un informe con las puntuaciones relativas a cada criterio, así como referencia a sus fortalezas y debilidades.

Tras la contratación, los *fellows* reciben acogida a través de un plan de *onboarding*, que también cuenta con una web propia, integrada dentro de la de CONEX-Plus, a fin de proporcionar a los candidatos y candidatas toda la información relevante y útil para su integración: aspectos prácticos sobre la documentación que deben reunir; su llegada y primeros días; planes de formación y actividades culturales a su alcance, etc... Además,

se programan reuniones específicamente dirigidas a ellos (de bienvenida, informativas sobre fiscalidad, etc.) o de su interés. A su vez, cada *fellow* cuenta con el valioso apoyo de un *buddy*, ya integrado/a en la Universidad Carlos III de Madrid, para ayudarle en su incorporación.

