



[www.fcirce.es](http://www.fcirce.es)

---

## **Política OTM-R de Fundación CIRCE**

Open, Transparent and Merit-based  
Recruitment of Researchers (OTM-R)

---

Personas y Talento  
2021

## ÍNDICE

<b>1 Alcance .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Objetivos.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Fases del proceso de selección de Investigadores/as.....</b>	<b>4</b>
<b>4 DEFINICIÓN ABREVIADA DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA CARRERA CIENTÍFICO – TÉCNICA – INVESTIGADORA .....</b>	<b>7</b>
<b>5 Próximas acciones .....</b>	<b>8</b>
<b>6 Contacto .....</b>	<b>8</b>

---

Nota: cualquier copia de este documento, en soporte magnético o papel, se considera COPIA NO CONTROLADA. La única versión válida del documento es la que aparece en línea en el sistema informático

## 1 Alcance

En 2015, el centro tecnológico Fundación CIRCE obtuvo el sello de excelencia «HR Excellence in Research Award» como reconocimiento a su compromiso constante con la implementación de las directrices de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as

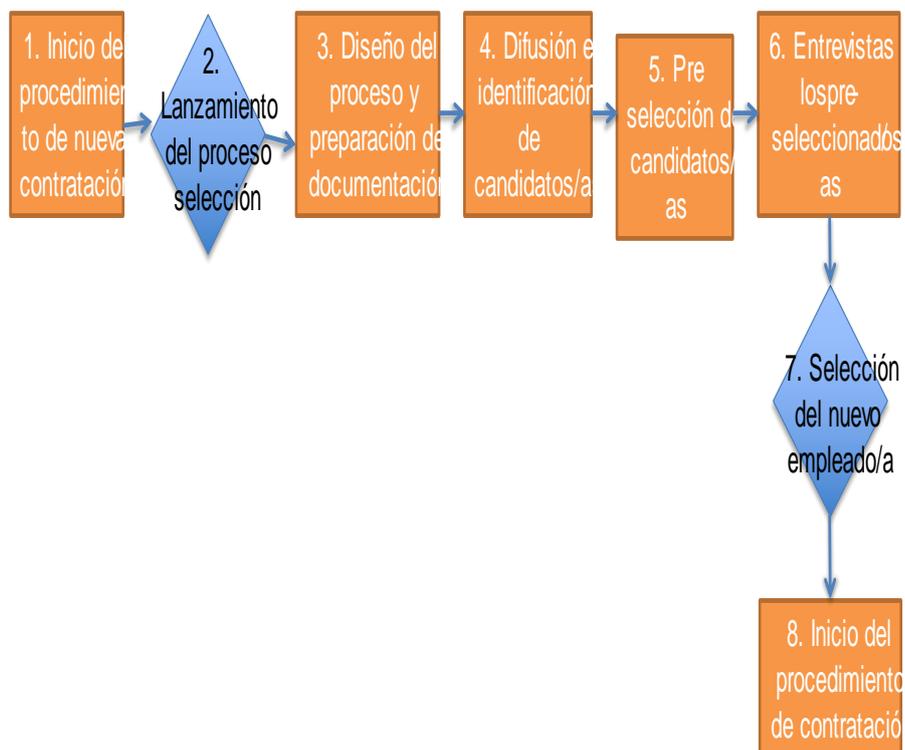
La concesión del sello «HR Excellence in Research Award» no solo supone un apoyo a nuestras propuestas para asegurar la financiación internacional y atraer a personas con talento a nuestro centro tecnológico sino que también refuerza nuestro perfil internacional y pone de manifiesto nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo favorable para nuestros investigadores/as

De conformidad con el sello «HR Excellence in Research Award», el objetivo de esta Política OTM-R es trabajar de acuerdo con los principios fundamentales del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as. A continuación exponemos los pasos esenciales para la contratación de investigadores/as en Fundación CIRCE, desde la fase de oferta y solicitudes, pasando por la fase de valoración y selección, hasta la elección de los candidatos/as

## 2 Objetivos

- Incorporar a la plantilla Investigadores/as con talento
- Asegurar que las competencias de los Investigadores están alineadas con el modelo de desarrollo de CIRCE
- Asegurar que las nuevas incorporaciones de Investigadores/as complementan los perfiles ya existentes en los grupos, reforzando los equipos de trabajo hacia el modelo de desarrollo de CIRCE y por tanto aumentando su potencial de desarrollo
- Asegurar la transparencia en los procesos de contratación de perfiles Investigadores/as
- Desde CIRCE existe el compromiso de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y ser proactivos en la consecución del mismo

### 3 Fases del proceso de selección de Investigadores/as



### **PASO 1: INICIO DEL PROCESO**

- Responsable: Director/a de Área/Unidad
- Descripción: El/la directora/a de Área/Unidad envía una solicitud de nueva contratación a Dirección y Personas y Talento
- Información a proporcionar:
  - Nombre y tipología de puesto
  - Titulación requerida
  - Experiencia profesional solicitada (años y sector)
  - Habilidades y Competencias requeridas (técnicas y transversales / soft-skills)
  - Tareas / responsabilidades a realizar por parte del nuevo empleado
  - Otros información adicional
- Solicitud mediante correo electrónico a Subdirección General con copia al Director/a de Grupo involucrado y a Personas y Talento

### **PASO 2: LANZAMIENTO PROCESO NUEVA CONTRATACIÓN PUESTO INVESTIGADOR/A**

- Responsable: Subdirección General
- Descripción: Comprobación de la adecuación de la solicitud a la estrategia de desarrollo y pertinencia presupuestaria.
- Criterios a valorar:
  - Relación con la planificación de proyectos públicos y privados
  - Adecuación del perfil a las tareas/ responsabilidades a realizar
  - Contribución al desarrollo del Grupo al que se incorpora (complementariedad de los perfiles hacia el modelo de desarrollo de CIRCE, líneas de desarrollo a reforzar).
  - Estado y evolución presupuestaria del grupo.
- Revisión de la información e iteraciones con el Director/a de Área hasta definir el perfil a incorporar.
- Reunión y envío de conclusiones finales mediante correo electrónico al Director/a de Área con copia al Director/a de Grupo y a Personas y Talento

### **PASO 3: DISEÑO DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y PREPARACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN**

- Responsable: Dtor /a de Área / Dtor/a de Grupo y Personas y Talento
- Descripción: Preparación del anuncio / oferta de empleo puesto Investigador/a a publicar
- Criterios de preselección de los candidatos a considerar en cada caso: Nivel formativo, Experiencia, Idioma, Otros.

- Criterios de selección y ponderación aproximada de los mismos: Baremos de la carrera profesional, Competencias adicionales, Competencias técnicas, Experiencia deseada, Otros.
- Selección de los canales de difusión: Portales de empleo (Linkedin, Infojobs, EuraXess), Web de CIRCE, RRSS, Colegios Profesionales, Universidades y Escuelas de Negocios...etc
- Refino de los textos a utilizar en los distintos canales de difusión

#### **PASO 4: DIFUSIÓN E IDENTIFICACIÓN DE CANDIDATOS/AS**

- Responsable: Personas y Talento
- Descripción: Difusión de la oferta de empleo y recopilación de la información proporcionada por los candidatos/as
  - Personas y Talento: Recopilación de la información mediante la generación de un fichero de datos que recoja la información básica de los distintos candidatos/as (CVs y cartas de motivación).

#### **PASO 5: PRESELECCIÓN DE CANDIDATOS/AS**

- Responsable: Personas y Talento
- Descripción: Descarte y notificación a los candidatos/as que no cumplen los criterios mínimos. Preselección de un número de candidatos/as gestionable para la realización de las entrevistas (entre 3 y 5 personas).
- Contacto con los candidatos/as para concretar la fecha de realización de las entrevistas. *Gestión de viajes si es necesario. Gestión de pruebas online si es necesario.*

#### **PASO 6: PRUEBAS Y ENTREVISTAS A LOS PRESELECCIONADOS/AS**

- Responsable: Personas y Talento
- Organización y desarrollo de las pruebas/ entrevistas según lo acordado.
- Evaluación y aplicación de los criterios de selección a cada candidato/a.

#### **PASO 7: SELECCIÓN NUEVO INVESTIGADOR/A**

- Responsable: Director/a Grupo / Área
- Selección del candidato/a a incorporar a la plantilla y priorización de posibles reemplazos.
- Negociación final con el candidato/a para su incorporación con la ayuda de Personas y Talento

## 4 DEFINICIÓN ABREVIADA DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA CARRERA CIENTÍFICO – TÉCNICA – INVESTIGADORA

### **Nivel 1**

Manejo de la metodología y herramientas para el desarrollo de proyectos (I+D o mercado).

Búsqueda continua de la eficiencia en la ejecución.

Ejecución de tareas en plazo y con alta calidad.

#### *Avanzadas*

Capacidad de participar en proyectos asumiendo tareas con responsabilidad de entregables.

Saber detectar las barreras tecnológicas y las necesidades de los sectores en los que son aplicables los conocimientos.

Plantear soluciones a problemas de los sectores relacionados y poder calcular los impactos de las mismas.

Capacidad para participar en reuniones con socios de proyectos y/o clientes.

### **Nivel 2**

Dominio de la metodología y herramientas para el desarrollo de proyectos y ejecución de proyectos con altos estándares de calidad de manera eficiente y con alto grado de autonomía.

Ser capaz de aplicar el conocimiento en el desarrollo de nuevas soluciones.

#### *Avanzadas*

Gestión de proyectos con responsabilidad final de entregables y seguimiento de recursos.

Conocer la actividad de los principales actores en su ámbito de trabajo: I+D y mercado.

Ser capaz de transmitir sus conocimientos en cursos, ponencias...

Conocimiento de las fuentes de financiación públicas relacionados con la actividad del centro.

Habilidades y competencias en comunicación, liderazgo y motivación.

### **Nivel 3**

Dirección de servicios tecnológicos y proyectos independientes o en coordinación.

Excelente en el conocimiento técnico relacionado con su ámbito de conocimiento.

Desarrollo de equipos de personas, liderazgo.

#### *Avanzadas*

Gestión de carteras de proyectos.

Planteamiento de líneas de I+D para la mejora o la creación de servicios tecnológicos o de transferencia tecnológica.

Haber creado servicios tecnológicos.

## 5 Próximas acciones

Para facilitar y mejorar el procedimiento de selección de nuestras ofertas de empleo de Investigadores/as, a lo largo de 2021 vamos a implantar un nuevo sistema de recepción y gestión de las candidaturas de manera automática. Este paso de un proceso más manual a uno más automatizado lo que nos permitirá ganar agilidad y no perder información e histórico importante de los candidatos recibidos en nuestras ofertas de empleo.

## 6 Contacto

Para cualquier cuestión relacionada con la Política OTM-R de Fundación CIRCE, póngase en contacto con la Sección Personas y Talento: [seleccion@fcirce.es](mailto:seleccion@fcirce.es)