

## RESUMEN DEL SEMINARIO ‘¿CÓMO ATRAER Y RETENER EL MEJOR TALENTO?: POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN OTM-R’ (18/05/2021)

El martes 18 de mayo de 2021 tuvo lugar, a partir de las 16.00 horas, el seminario ‘¿Cómo atraer y retener el mejor talento?: Políticas de contratación OTM-R’, el quinto de los organizados por la Universidad Carlos III de Madrid en el marco de las acciones de impulso y comunicación de herramientas y acciones vinculadas al **sello Human Resources Award**.

El encuentro comenzó, como ya es tradición, con el saludo del vicerrector de Profesorado, Ignacio Aedo, quien dio paso al periodista **Alberto Iglesias**, subdirector del suplemento Disruptores e Innovadores (D+I), que realizó una entrevista al vicepresidente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y exrector de la Universidad de Vigo, **Salustiano Mato**, centrada en el tema ‘Retos para la atracción de talento’. Mato comenzó hablando de la carrera profesional, que a su juicio presenta un gran problema en España: da entrada a mucha gente y salida a muy poca, de manera que ese cuello de botella impide que quienes cumplen con sus deberes a lo largo de la carrera puedan avanzar por esa senda, y que la consolidación de los investigadores depende del número de plazas. Lo “ideal”, aseguró, es despejar todas las dudas desde el comienzo, con los contratos predoctorales: “hay que mirar al objetivo desde el principio”.



Asimismo, destacó la importancia de contar con recursos para recuperar y captar talento, reto para el que es preciso contemplar tres elementos fundamentales: una carrera científica bien ensamblada, un proyecto atractivo para seducir a los investigadores y un ecosistema que ofrezca calidad y posibilidades de poner en marcha sus proyectos como desean. En este punto, añadió, ayudaría mucho la consolidación de los sexenios de transferencia.

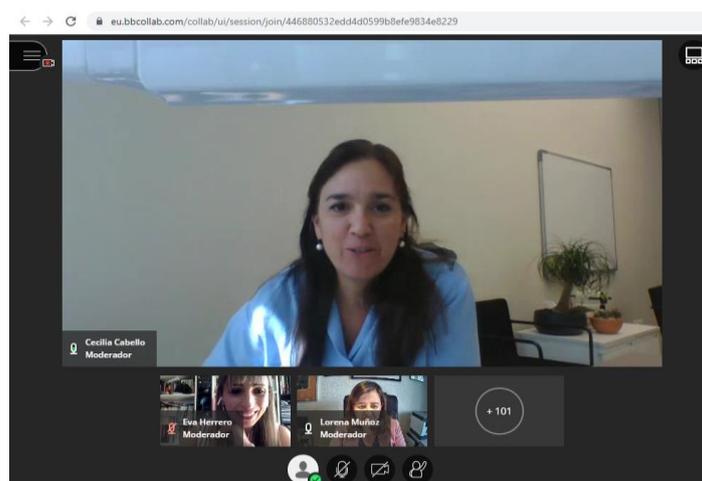
A continuación, **Ignacio Aedo** y la directora de Recursos Humanos y Organización de la UC3M, **Carmen Martín-Romo**, conversaron sobre la *Estrategia de RRHH para el Personal Docente e Investigador de la UC3M*, escenario en el que recordaron la misión y los valores de la institución y los cinco ejes estratégicos en torno a los cuales pivota la Estrategia de RRHH.



En relación a la **contratación abierta, transparente y basada en mérito**, Aedo apuntó que la institución trabaja en este ámbito y ha comenzado ya a reconocer la movilidad profesional ya que, para atraer el talento, es fundamental contar con una normativa flexible y una contratación ágil. Sobre el eje centrado en las **condiciones de trabajo y carrera profesional**, Martín-Romo apostó por lograr un entorno de trabajo atractivo, abierto y viable, para lo que abogó por planificar la carrera profesional del PDI, fomentar la movilidad del profesorado, estabilizar el empleo pese a barreras como la tasa de reposición, mantener un entorno de trabajo saludable y facilitar la transformación digital. A propósito de la **formación y el desarrollo**, explicó que la UC3M trabaja en sendos planes, aunque deben continuar en la línea de creación de propuestas de formación multidimensional. Asimismo, hicieron referencia a los ejes de **comunicación y participación** y de **ética y la responsabilidad social**.

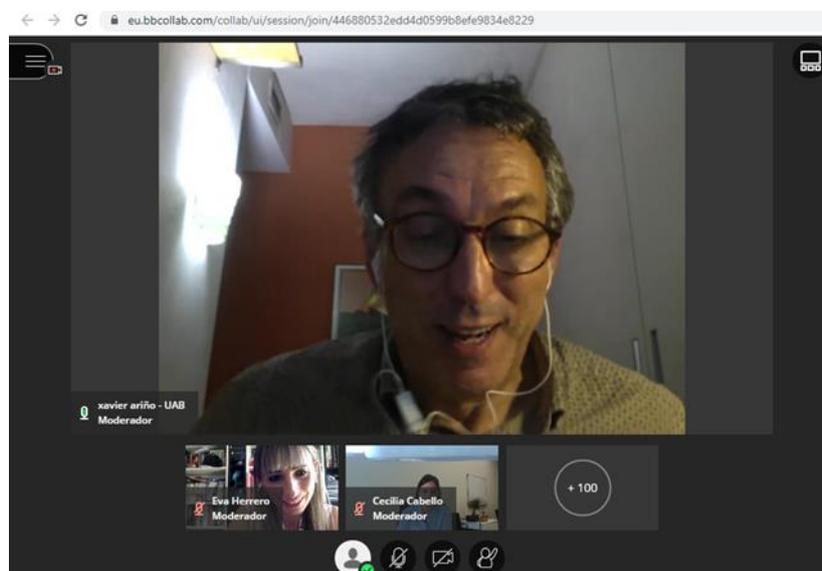
La jornada programaba además una mesa redonda titulada *'Buenas prácticas en las políticas OTM-R'* que, moderada por la vicerrectora adjunta de Comunicación y Cultura de la UC3M, **Eva Herrero**, contó con la participación del vicerrector para Proyectos de Profesorado de la Universidad Pompeu Fabra, **Pablo Pareja**; la directora de Operaciones de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), **Cecilia Cabello**, y el jefe del Gabinete del Rector de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y asesor de HRS4R-EURAXESS, **Xavier Ariño**.

Cecilia Cabello presentó, en primer lugar, el contexto en el que se enmarca la apuesta por la contratación OTM-R, que comenzó siendo un objetivo en el marco europeo para convertirse en un procedimiento de implementación arropado por documentos como la Carta Europea del investigador y el Código de Conducta para la contratación de investigadores. El fin de esa política de contratación es claro: lograr que las personas sean las mejores para el puesto al que han optado y, además, contar con unas buenas condiciones laborales y facilidad para la movilidad. No obstante, Cabello destacó la importancia de que las instituciones cuenten de manera adicional con una Estrategia global de RRHH que englobe la apuesta OTM-R con otras políticas. Asimismo, y en relación a las dificultades para implantar estos sistemas de contratación, Cabello apuntó a las distintas legislaciones, aunque, aclaró, la política sobre OTM-R de la UE permite la flexibilidad.



Por su parte, Xavier Ariño explicó que la Universidad Autónoma de Barcelona comenzó a trabajar en este ámbito mediante el análisis de los procesos de selección y

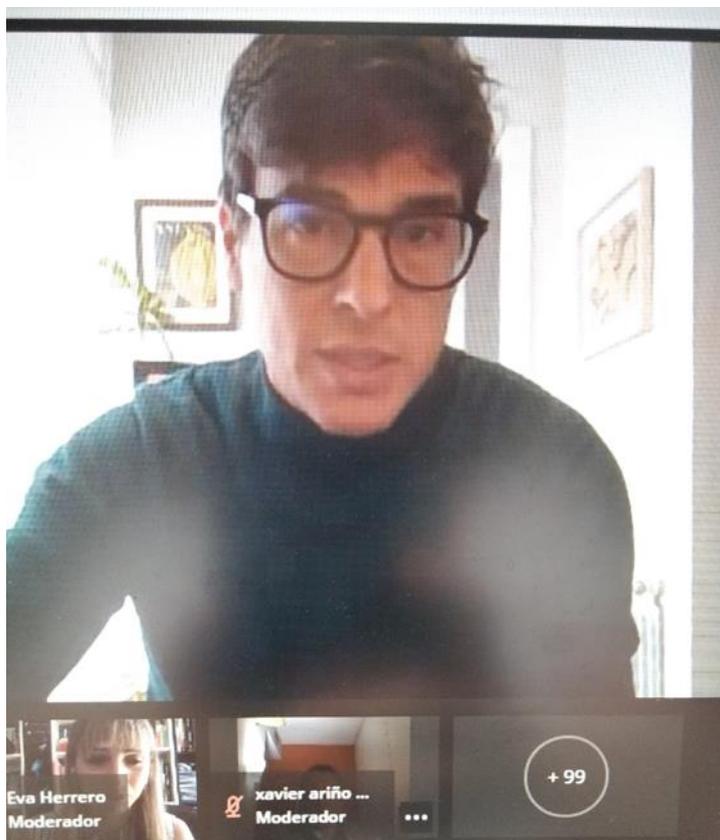
contratación para, a partir de ahí, implementar los resultados en una plataforma digital (con la consiguiente reducción de documentos a los candidatos y de trabajo a los evaluadores) que difunde esas convocatorias en portales internacionales.



Pablo Pareja expuso la experiencia de la Universidad Pompeu Fabra, que lleva más de una década trabajando en este ámbito teniendo en cuenta, apuntó, las particularidades de la institución, que tiene ocho “macrodepartamentos” con más peso que las propias facultades. Dado que solo pueden incorporar entre 10 y 15 investigadores al año, la apuesta por el OTM-R era imprescindible y se plasmó en varias iniciativas: cada departamento se dotaba de un comité asesor internacional para definir los perfiles estratégicos necesarios; se pusieron en marcha programas de apoyo cofinanciados por empresas para dar más garantías a los investigadores que querían optar a las plazas (desarrollo de *spin off*, condiciones laborales más atractivas...); se publicaron las convocatorias a través de Euraxess, lo que hace que en ocasiones se presenten 480 candidatos a una plaza, y vincularon las categorías con programas formativos que, tras superar una evaluación, permite ascender de una categoría a otra (esta acción se desarrolla de manera experimental desde hace ocho meses).

Entre los frenos para la implementación de esta apuesta, Pareja se refirió a los marcos normativos, “muy rígidos”, y también a las visiones imperantes dentro de las universidades sobre su propia condición, lo que denominó “corsé cultural”: a menudo

las personas que llevan mucho tiempo en la Universidad entienden que deben tener una plaza antes que los que llegan de fuera.



Entre los aspectos más valorados por los jóvenes investigadores a propósito del OTM-R figuran, según los tres expertos, la transparencia en torno al proceso, la previsibilidad y la simplificación y agilización de los procedimientos, así como el aumento de la difusión de las convocatorias y las mayores posibilidades de movilidad.

Por último y preguntados por sus “recetas de eficacia” en torno a la implantación de este sistema de contratación, Cabello apostó por compartir experiencias, Ariño abogó por adaptarlo a los distintos tipos de contratación y a las velocidades impuestas por cada una con el fin de que el proceso de selección no sea superior al tiempo del propio contrato, y Pareja apeló al programa de Acogida de Investigadores, que contempla prestación de apoyo para arrancar, y a la “escucha activa” tanto de los “fichajes” como de quienes abandonaron los procesos de selección con el fin de detectar posibles problemas y tener oportunidad de resolverlos.