

# V SEMINARIO ON-LINE HRS4R: '¿CÓMO ATRAER Y RETENER EL MEJOR TALENTO?: POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN OTM-R'

---

INFORME DE RESULTADOS

18 de mayo de 2021

INFORMACION ADICIONAL

## CONTENIDO

Participación .....	2
Datos de participación .....	2
Encuesta de satisfacción.....	4
Ponentes, contenidos y organización.....	4
Nivel de conocimiento.....	6
Normativa sobre selección, contratación y renovación y Estrategia de RRHH .....	10
Opiniones y sugerencias .....	13

## Participación

El pasado día 18 de mayo tuvo lugar el V seminario on-line que, organizado por la Universidad Carlos III de Madrid en colaboración con Effectia Consulting, persigue dar a conocer el Plan de Acción definido para la consecución de la acreditación HRA-Human Resources Award. El celebrado el pasado día 18 es el quinto de una serie de seis encuentros centrados en la difusión de las actividades y medidas puestas en marcha por la UC3M para la renovación del sello.

El seminario, que se llevó a cabo a través de BlackBoard, arrancó con la bienvenida del vicerrector de Profesorado, Ignacio Aedo, quien dio paso al periodista Alberto Iglesias, subdirector del suplemento Disruptores e Innovadores (D+I). Él fue el encargado de entrevistar al vicepresidente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y exrector de la Universidad de Vigo Salustiano Mato, quien 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.

Tras esta exposición tuvo lugar un conversatorio entre el propio Aedo y la directora de Recursos Humanos y Organización de la UC3M, Carmen Martín-Romo, en el que abordaron distintos aspectos de 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 el mencionado plan. A continuación se celebró la mesa redonda '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.

Un total de 142 personas se inscribió en el seminario. A continuación se presentan los datos más relevantes.

### Datos de participación

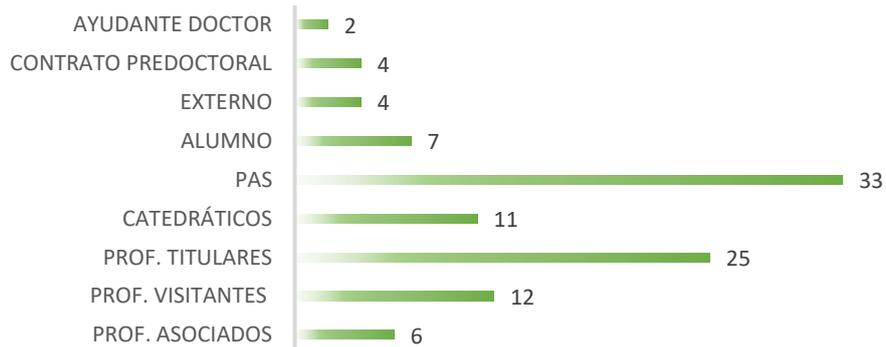
Los siguientes gráficos muestran el porcentaje de asistencia y el perfil y área de conocimiento de los asistentes, así como los tiempos de conexión (desde el tercer seminario y por decisión de la UC3M, se contabilizan solo los asistentes que hayan permanecido conectados al menos 30 minutos).

Como se puede comprobar, la asistencia alcanzó un 78% en relación a la inscripción (111 conectados del total de inscritos), y el colectivo con mayor presencia fue, dentro del PDI, el de profesores titulares de Universidad (25) seguido de visitantes (12), catedráticos (11), asociados (6), externos y predoctorales (4 cada uno) y ayudante doctor (2). En el caso del PAS, hubo 33 participantes mientras que el seminario fue seguido por 7 alumnos. En relación a las áreas de conocimiento, la mayoría de asistentes eran personas vinculadas a Informática (9) e Ingenierías (8), Derecho (7), Comunicación (7) y Humanidades (6). Respecto a las conexiones, el tiempo medio de conexión fue de 1h 32' (el máximo fue de 1h 55').

## INSCRIPCIÓN/ASISTENCIA

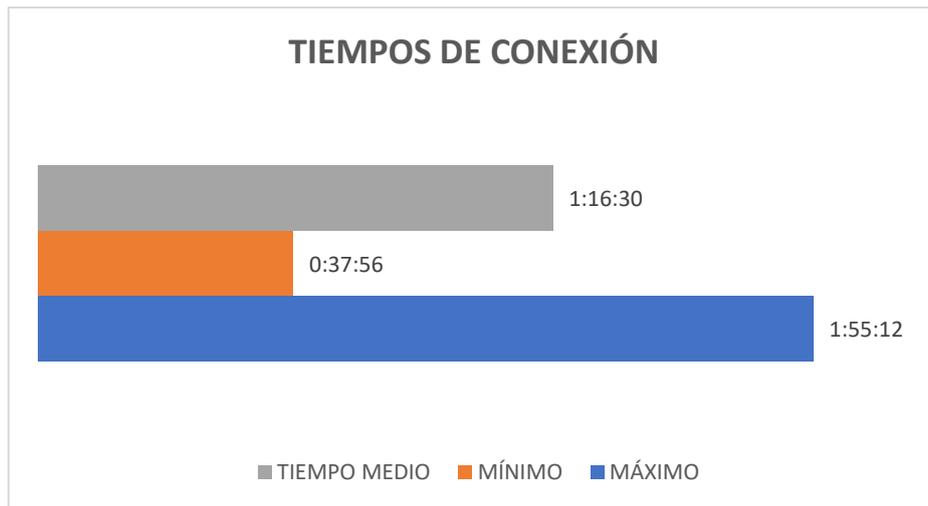


## PERFILES PRINCIPALES DE LOS ASISTENTES



## ÁREAS DE CONOCIMIENTO DE LOS ASISTENTES



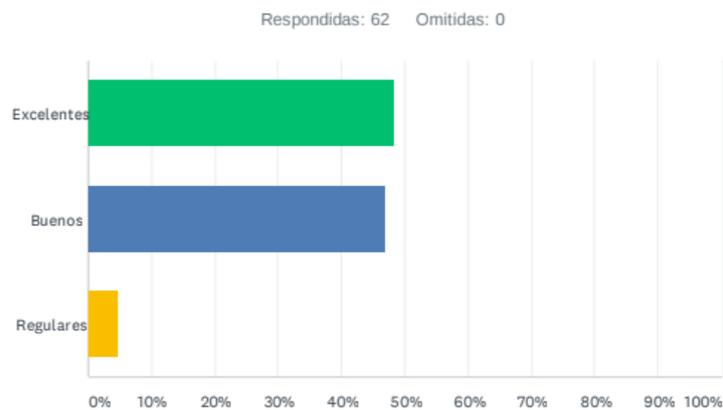


## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

### PONENTES, CONTENIDOS Y ORGANIZACIÓN

La mayoría de las 62 personas que contestaron la encuesta remitida al final del seminario **ha calificado de excelente** tanto los **contenidos** elegidos (48,39%) como las **intervenciones** de los ponentes (61,29%) y la **organización** del seminario (61,29%). Si a estos porcentajes se suman los que creen **“buenos”** los tres aspectos, las cifras ascienden a **95,16%, 96,77% y 98,39%**.

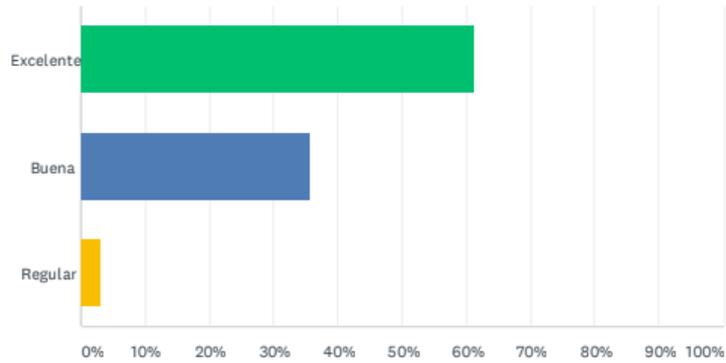
### P1 ¿Te han parecido relevantes e interesantes los contenidos del seminario?



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	CANTIDAD
Excelentes	48.39%	30
Buenos	46.77%	29
Regulares	4.84%	3
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>

## P2 ¿Cómo ha sido la intervención de los ponentes?

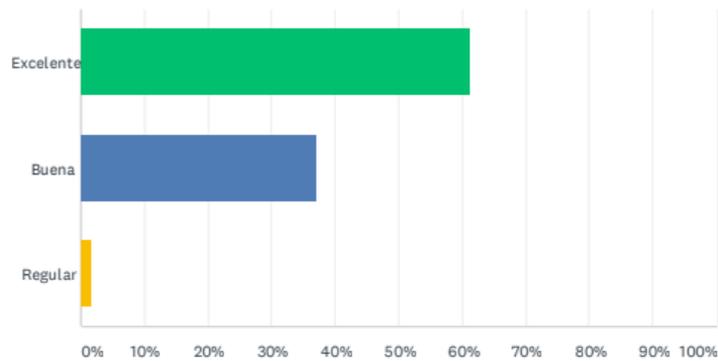
Respondidas: 62 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Excelente	61.29%	38
Buena	35.48%	22
Regular	3.23%	2
TOTAL		62

## P3 ¿Cómo consideras la organización de la sesión?

Respondidas: 62 Omitidas: 0



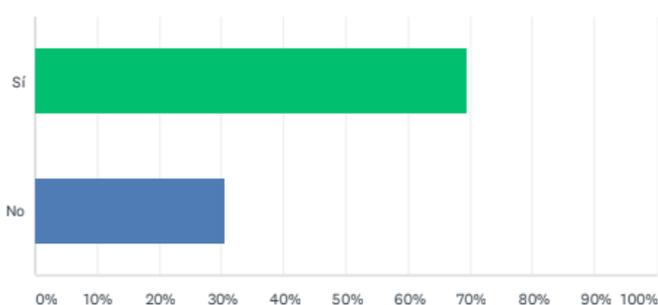
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Excelente	61.29%	38
Buena	37.10%	23
Regular	1.61%	1
TOTAL		62

## NIVEL DE CONOCIMIENTO

La encuesta buscaba además recabar información sobre el grado de conocimiento de los inscritos a propósito tanto de las **políticas de contratación asociadas a la acreditación HRS4R** como de algunas de las iniciativas impulsadas por la UC3M en torno al tema elegido para el seminario. En relación al primer punto, casi el **70%** de los participantes en la encuesta afirma **conocer las políticas de contratación vinculadas a la implementación del sello y el 87%, los principios de transparencia, apertura y mérito en los que se basa**. El **78,69%** afirma ser **sabedor** de otras características de esta gestión de la contratación, como la **toma en consideración de competencias** hasta ahora no contempladas, y el **84,21%** considera que esta nueva política será **beneficiosa para su carrera**.

### P5 ¿Conoces las políticas de contratación que impulsa el sello HR?

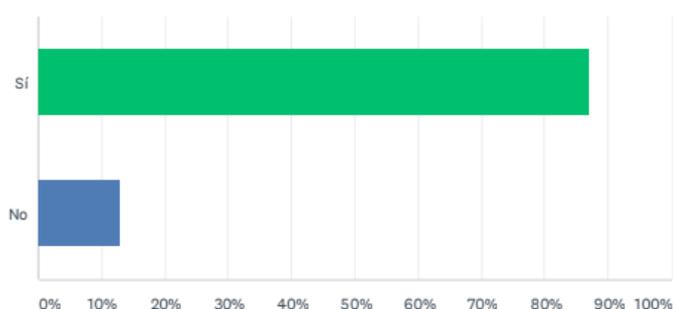
Respondidas: 62 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Sí	69.35% 43
No	30.65% 19
TOTAL	62

### P6 ¿Sabes que el sello europeo HR contempla la implantación de mecanismos de contratación abierta, transparente y basada en el mérito?

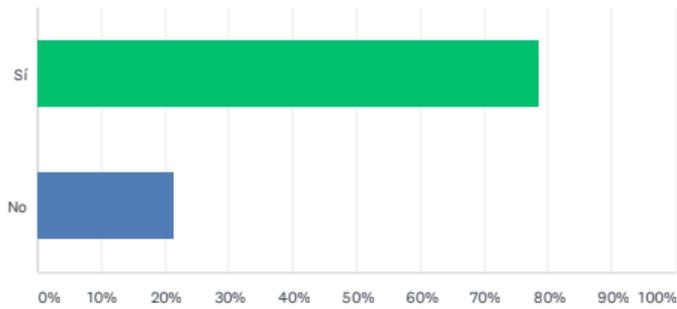
Respondidas: 62 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Sí	87.10% 54
No	12.90% 8
TOTAL	62

P7 Sabes que la nueva política de contratación no solo valora los resultados obtenidos en el ámbito científicos por los candidatos, sino también otras competencias como el compromiso con la transferencia de tecnología, la divulgación de la ciencia o la gestión de los equipos de investigación?

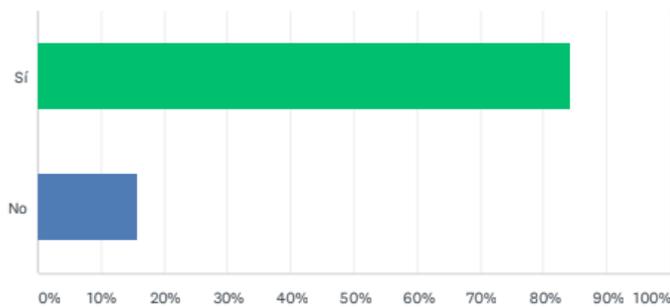
Respondidas: 61 Omitidas: 1



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	78.69%	48
No	21.31%	13
TOTAL		61

P8 ¿Consideras que estas prácticas serán beneficiosas para tu carrera profesional?

Respondidas: 57 Omitidas: 5

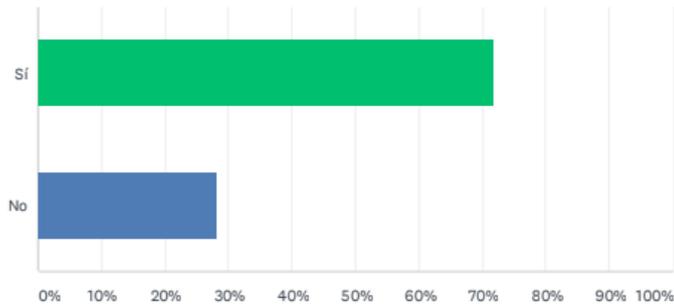


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	84.21%	48
No	15.79%	9
TOTAL		57

Por otro lado, el **71,67%** de los encuestados **conoce** la **nueva web de Empleo de la UC3M** y el **72,13%** sabe que en ella se **puede encontrar toda la información relevante** para todas aquellas personas interesadas en trabajar en la institución. El grado de conocimiento sobre la web queda también ratificado en la siguiente pregunta, que refleja cómo el **79%** sabe que puede consultar en ella **todas las novedades** en torno a las convocatorias. Por último, el **75%** dice **saber que el portal busca fortalecer el reclutamiento electrónico de la Universidad**.

### P9 ¿Conoces la nueva web de Empleo de la UC3M?

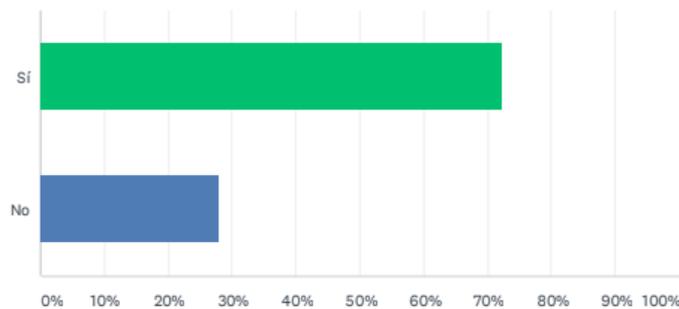
Respondidas: 60 Omitidas: 2



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	71.67%	43
No	28.33%	17
TOTAL		60

### P10 ¿Sabes que el nuevo portal recoge toda la información relevante para las personas interesadas en trabajar en la UC3M?

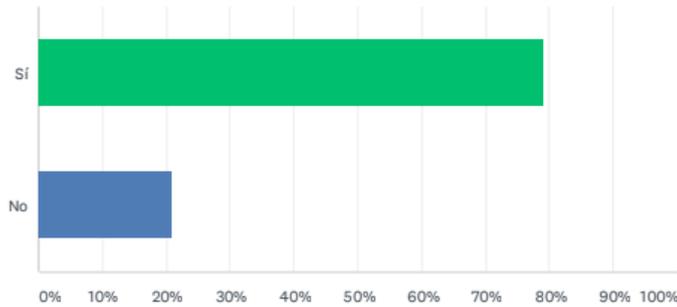
Respondidas: 61 Omitidas: 1



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	72.13%	44
No	27.87%	17
TOTAL		61

**P11 ¿Sabes que puedes consultar en la web las novedades de las distintas convocatorias?**

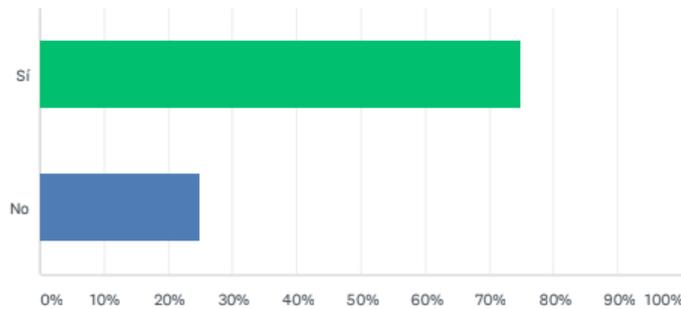
Respondidas: 62 Omitidas: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	79.03%	49
No	20.97%	13
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>

**P12 ¿Sabes que la web busca fortalecer la estrategia de reclutamiento electrónico de la UC3M, basada en principios de contratación abierta, transparente y mérito?**

Respondidas: 60 Omitidas: 2



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	75.00%	45
No	25.00%	15
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>

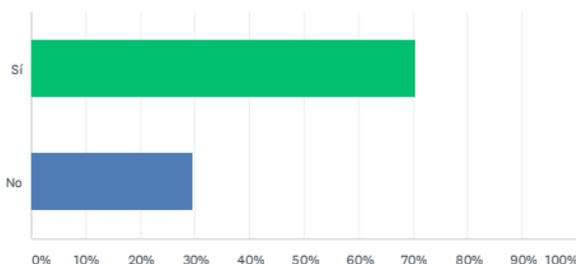
## NORMATIVA SOBRE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RENOVACIÓN Y ESTRATEGIA DE RRHH

Con el fin de indagar en el grado de conocimiento sobre acciones concretas impulsadas en el seno de la UC3M y centradas en la contratación, la encuesta se detenía en dos puntos muy concretos: la **normativa sobre selección, contratación y renovación del personal docente e investigador contratado no permanente** de la Universidad y la **Estrategia de Recursos Humanos para Personal Docente e Investigador (PDI)**, aprobada recientemente.

La **normativa de selección es ampliamente conocida** por los encuestados (**70,5%**), que también cuentan con información a propósito de detalles más concretos como las **tareas** que tienen encomendadas las **distintas comisiones (71,67%)**. El porcentaje y, por tanto, el conocimiento desciende cuando se les pregunta por los **perfiles de las personas que las componen**, conocido por el **53,33%**, cifra idéntica a la de encuestados que dice estar al tanto de cada uno de los pasos de los **procedimientos de selección**. El porcentaje sube de nuevo hasta el **63,33%** cuando se les pregunta por los **criterios de evaluación estipulados** por la UC3M.

### P13 ¿Conoces la Normativa sobre selección, contratación y renovación del personal docente e investigador contratado no permanente de la UC3M?

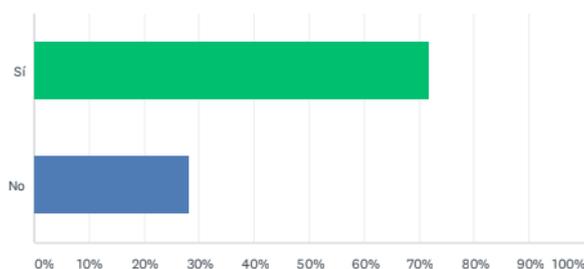
Respondidas: 61 Omitidas: 1



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Sí	70.49% 43
No	29.51% 18
TOTAL	61

### P14 ¿Sabes las tareas que tienen encomendadas las comisiones de contratación y las de selección?

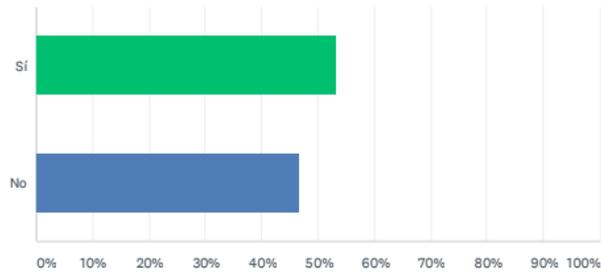
Respondidas: 60 Omitidas: 2



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Sí	71.67% 43
No	28.33% 17
TOTAL	60

### P15 ¿Conoces los perfiles que componen ambas comisiones?

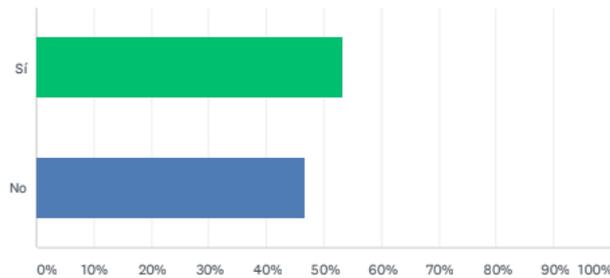
Respondidas: 60 Omitidas: 2



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	Cantidad
Sí	53.33%	32
No	46.67%	28
TOTAL		60

### P16 ¿Conoces cada uno de los pasos del procedimiento de selección?

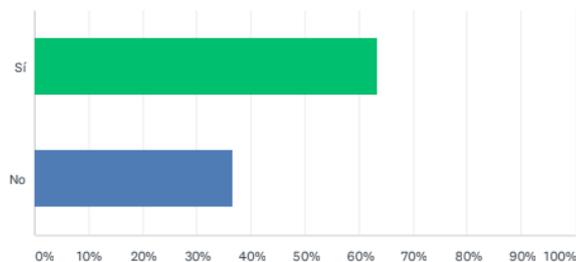
Respondidas: 60 Omitidas: 2



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	Cantidad
Sí	53.33%	32
No	46.67%	28
TOTAL		60

### P17 ¿Tienes conocimiento de los criterios de evaluación estipulados por la UC3M?

Respondidas: 60 Omitidas: 2

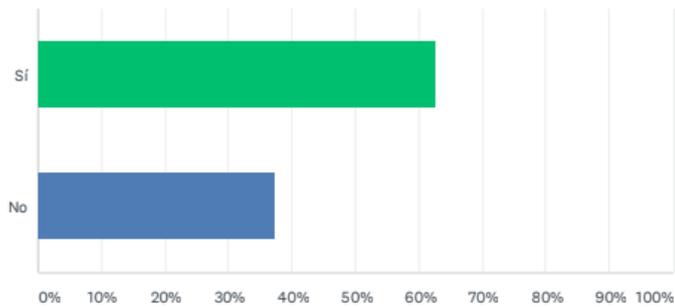


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	Cantidad
Sí	63.33%	38
No	36.67%	22
TOTAL		60

En relación a la **Estrategia de Recursos Humanos para Personal Docente e Investigador (PDI)**, es conocida por el **62,71%** de las personas que completó la encuesta. De ellos, el **83,33%** está al tanto de los **principios de transparencia, mérito y apertura** de la contratación y el **60%** es **sabedora de los objetivos** que se persiguen con la apuesta por ese procedimiento de contratación.

### P18 ¿Conoces la estrategia de Recursos Humanos para Personal Docente e Investigador (PDI) aprobada recientemente por la UC3M?

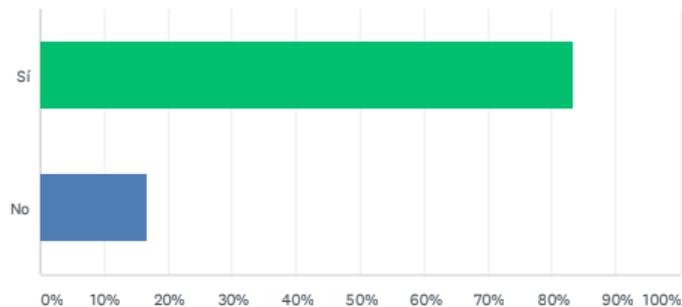
Respondidas: 59 Omitidas: 3



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	62.71%	37
No	37.29%	22
TOTAL		59

### P19 ¿Sabes que la contratación abierta, transparente, basada en mérito y capacidad es uno de sus ejes estratégicos?

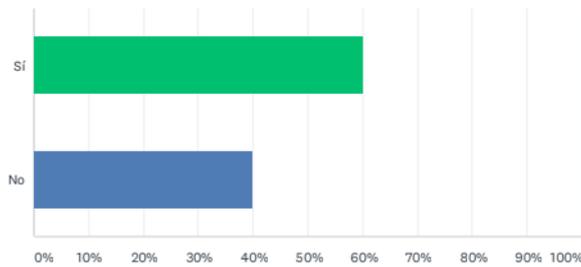
Respondidas: 60 Omitidas: 2



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	83.33%	50
No	16.67%	10
TOTAL		60

## P20 ¿Conoces los objetivos de esta apuesta?

Respondidas: 60 Omitidas: 2



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Sí	60.00% 36
No	40.00% 24
TOTAL	60

## OPINIONES Y SUGERENCIAS

Además, se han recibido 22 **comentarios y sugerencias** sobre el seminario y sobre el tema tratado. En el caso de las opiniones generales, son mayoritariamente positivas y se centran tanto en el interés de los contenidos como en el formato. No obstante, hay una persona que asegura haber necesitado una introducción al tema y otras dos que echaron en falta más tiempo y concreción sobre las acciones impulsadas por la UC3M para la atracción del talento.

## P4 Apreciaremos mucho recibir tus comentarios sobre este seminario

Respondidas: 15 Omitidas: 47

#	RESPUESTAS	DATE
1	Muy buena iniciativa, contando además con periodistas y otras Universidades. Habría apreciado una breve introducción a qué es OTM-R, con mayor uso de transparencias para facilitar el seguimiento.	5/21/2021 8:38 AM
2	Las sesiones han sido ágiles y con contenido interesante,	5/20/2021 10:56 PM
3	La aportación de los ponentes enriquece le conocimiento sobre nuevas ideas para un exitoso OTM-R	5/20/2021 7:48 PM
4	Me gustó muchísimo conocer rectores de otras universidades . Enhorabuena	5/20/2021 6:44 PM
5	He conseguido muchos conocimientos.	5/20/2021 4:58 PM
6	Interesante	5/20/2021 12:00 PM
7	Interesante que se publique y publicite el video del seminario, así como la organización de más seminarios (o videos con respuesta a preguntas frecuentes) para profundizar	5/19/2021 3:34 PM
8	Se habla mucho de títulos de programas, acuerdos y transparencia (oficial, las convocatorias son de difícil acceso)pero parecía desligado en muchos casos de la realidad	5/19/2021 2:15 PM
9	Quizás en un tema tan intrincado hora y media sea poco tiempo. Por otro lado, se entiende que no quieran quitar mucho tiempo al profesorado a estas alturas de curso...	5/19/2021 1:46 PM
10	Me ha gustado mucho el estilo coloquio	5/19/2021 12:48 PM
11	Muy interesante el formato y el contenido de este seminario	5/19/2021 12:45 PM
12	Compartir ideas sobre un tema tan importante como es la contratación/atraccción de talento, en el sector público es fundamental	5/19/2021 12:38 PM
13	me parece interesante	5/19/2021 12:36 PM
14	¡Todo fue espléndido!	5/19/2021 12:36 PM
15	Como debate sobre el tema el seminario era interesante, pero he echado de menos información más concreta sobre las políticas de UC3M en atracción de talento o sobre la labor específica de profesores y departamentos	5/19/2021 12:31 PM

Por último y a propósito del tema que centraba el seminario, el **sentimiento general** es de **satisfacción**, aunque se recogieron dos comentarios extensos a propósito de la contratación OTM-R en el seno de la Institución que pudieran ser útiles para tomar el pulso a algunas visiones existentes en la Universidad sobre la cuestión.

## P21 Apreciaremos mucho recibir tus comentarios sobre cualquiera de las posibles facetas relativas a las políticas de contratación OTM-R

Respondidas: 7 Omitidas: 55

#	RESPUESTAS	DATE
1	Me pareció positivo enfoque de la universidad Pompeu Fabra . En mis respuestas anteriores , algunas no serían si o no conozco, nivel intermedio. Muchísimas gracias	5/20/2021 6:44 PM
2	Bien	5/20/2021 4:58 PM
3	Gracias, ánimos para seguir y saludos!	5/19/2021 4:43 PM
4	Aunque lo veo muy positivo, tengo poca fe en algunos "compromisos" que no parecen vinculantes ni que se vayan a aplicar efectivamente en muchos casos	5/19/2021 2:15 PM
5	(con respecto al cuestionario, a veces es complicado responder en binario); varias cosas: no sé si llegan a verse los objetivos a pie de departamento; plantear que se hace un esfuerzo grande para fichar a los mejores y no estabilizar a los que hay dentro (y que en algún momento demostraron merecerlo) no parece coherente; se corre el riesgo de entrar en un mercado de fichajes, de convertir a los candidatos en mercenarios sin vinculaciones reales por las universidades (véase el caso de los deportes profesionales); a la OTM-R le falta una sigla: la P de Progresividad (no la de progresión), para hacer más humano el crecimiento: no todo el mundo llega a la explosión de talento al mismo tiempo; esforzarse sistemáticamente para tener al mejor puede hacer olvidar que a veces es mejor tener un buen jugador de equipo que un crack, y las normas se están haciendo solo para estos	5/19/2021 1:46 PM
6	Algunas de estas cuestiones se aclararon en el seminario de ayer	5/19/2021 1:10 PM
7	El sello instituciones que generan y apoyan la existencia de un entorno estimulante y favorable al trabajo de investigación. Parece que esta política se centra en el personal contratado no permanente. No creo en la estrategia de futuro que se propone viendo el trato dispensado a quienes llevan trabajando en UC3M con profesionalidad, dedicación e ilusión tantos años y se les ha bloqueado sistemáticamente su promoción profesional. Viendo las distintas intervenciones se me agolpaban muchas preguntas ¿cuántos años hace que no se convoca una plaza de Titular en el Departamento de Historia Geografía y Arte (es en el que habito)? ¿Cuántas plazas de Ayudante, Ayudante Doctor y Contratado Doctor se ha permitido convocar? ¿Desde cuándo se impuso la ficción contable que permite argumentar que es un departamento "deficitario" como razón suprema para la gestión de criterios de RR.HH? ¿Son compatibles esas prácticas con generar y apoyar un entorno estimulante y favorable al trabajo de investigación? En cualquier caso, enhorabuena por el Proyecto Europeo sobre RR.HH. Espero que ayude al cambio y que los criterios economicistas no sean los únicos que presidan la gestión de RR.HH.	5/19/2021 12:57 PM

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

---