



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Política OTM-R

Universidad Nebrija

**Reclutamiento Abierto,
Transparente y Basado en
el Mérito**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

1. Introducción	3
2. Consideraciones generales	3
3. Procedimiento de selección y principios generales OTM-R	4
3.1 Reclutamiento abierto	5
3.2 Transparencia	5
3.3 Evaluación basada en el mérito	5
4. Gestión de talento y desarrollo profesional	6
5. Seguimiento y mejora continua	7
6. Accesibilidad y difusión de la política	7

1. Introducción

La Universidad Nebrija, en el marco de su compromiso con la excelencia académica e investigadora, adopta los principios de Reclutamiento Abierto, Transparente y Basado en el Mérito (Open, Transparent and Merit-based Recruitment – OTM-R), promovidos por la Comisión Europea en el contexto de la estrategia HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) y de la iniciativa EURAXESS.

La presente política tiene por objeto garantizar que los procesos de selección, contratación y promoción del personal docente investigador (PDI) se desarrollan conforme a principios de publicidad, transparencia, igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y evaluación objetiva, favoreciendo la atracción, el desarrollo y la fidelización del talento nacional e internacional.

La Universidad Nebrija concibe la atracción y gestión del talento como un elemento estratégico directamente vinculado a la calidad de la investigación, la innovación docente, el desarrollo profesional y la consolidación de un entorno académico internacional, diverso, inclusivo y orientado a la mejora continua.

Esta política se inspira en los principios recogidos en la Carta Europea del Investigador y en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, así como en el conjunto de normativas, procedimientos y políticas institucionales relacionadas con la gestión de personas, el desarrollo profesional, la carrera académica y la garantía interna de calidad de la Universidad.

Asimismo, la Universidad Nebrija garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos sus procesos de selección y promoción profesional, asegurando que estos se desarrollen libres de discriminación por razón de género, edad, origen, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Del mismo modo, la Universidad garantiza la confidencialidad de las candidaturas, el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales y el uso responsable, seguro y ético de la información gestionada durante los procesos de selección.

2. Consideraciones generales

La presente política se desarrolla en coherencia con el entorno regulatorio español y europeo aplicable.

Normativa nacional

- Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU).
- Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio colectivo de universidades privadas de la Comunidad de Madrid.

Marco europeo

- Carta Europea del Investigador.
- Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.
- Estrategia HRS4R de la Comisión Europea.

La política OTM-R se integra en el marco estratégico y organizativo de la Universidad Nebrija, alineándose con sus principios de:



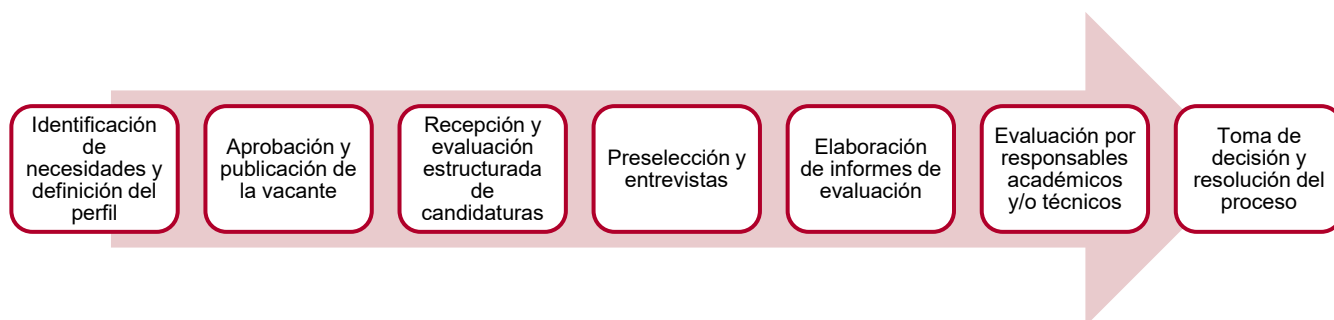
La Universidad Nebrija dispone de un modelo estructurado de carrera profesional y desarrollo personal para el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios, basado en categorías académicas y profesionales, con criterios de promoción objetiva y evaluación del desempeño.

La Universidad Nebrija dispone asimismo de procedimientos internos de selección y evaluación, así como de documentos y herramientas de apoyo vinculados a carrera profesional, desarrollo del talento y funcionamiento de tribunales y comisiones de selección, que desarrollan operativamente los principios OTM-R y garantizan su aplicación homogénea en toda la institución. Los procesos incorporan herramientas digitales y sistemas de gestión que facilitan la difusión de vacantes, la comunicación con candidaturas, la realización de entrevistas y/o pruebas objetivas, y la trazabilidad documental de las decisiones adoptadas, asegurando la adecuada conservación de evidencias asociadas a cada proceso.

Los procesos de selección se desarrollan en coordinación entre el área de Selección y Talento de Recursos Humanos y las unidades académicas correspondientes, garantizando la adecuación de los perfiles a las necesidades docentes, investigadoras y estratégicas de la institución. Cada proceso de selección cuenta con al menos tres ejercicios de valoración integrados por una primera toma de contacto y al menos dos entrevistas personales, que se complementan con la realización de pruebas o la participación de un tribunal de selección, entre otros.

3. Procedimiento de selección y principios generales OTM-R

Los procesos de selección en la Universidad Nebrija siguen un modelo estructurado y documentado:



La composición de los tribunales o comisiones de selección responderá a criterios de competencia técnica, diversidad y equilibrio, promoviendo una representación equilibrada y evitando situaciones de conflicto de interés. Las personas participantes en los procesos de evaluación actuarán conforme a criterios homogéneos, objetivos y previamente definidos.

La Universidad garantizará, en todo caso, la confidencialidad de las candidaturas, el cumplimiento de la normativa de protección de datos y la adecuada trazabilidad y conservación de la documentación generada durante el proceso de selección.

3.1 Reclutamiento abierto

La Universidad Nebrija garantiza una difusión amplia y accesible de sus oportunidades profesionales mediante la publicación de ofertas en el [portal de empleo Nebrija](#), plataformas especializadas y redes profesionales nacionales e internacionales adecuadas, como el Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid, RedIris, LinkedIn o la publicación sistemática en EURAXESS para posiciones vinculadas a investigación.

Las convocatorias son públicas y establecen de forma clara perfil, funciones, requisitos y condiciones del puesto.

3.2 Transparencia

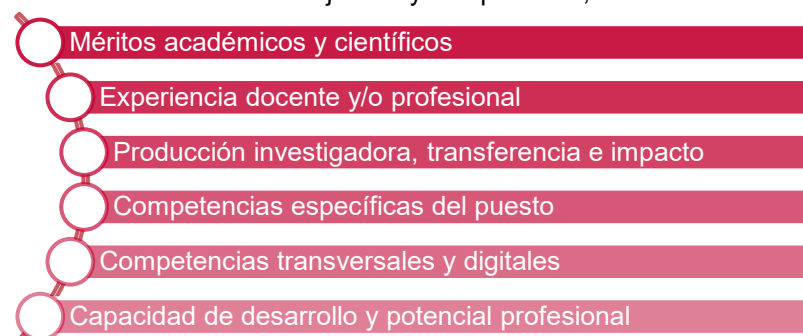
Los procesos de selección se desarrollan con criterios previamente definidos, objetivos y accesibles.

La Universidad garantiza la definición previa de los perfiles y de los criterios de evaluación, así como información clara sobre las condiciones contractuales y las características de cada puesto. Asimismo, se promueve una comunicación razonable sobre las distintas fases del proceso, garantizando la documentación y trazabilidad de las decisiones adoptadas y la conservación de los informes de evaluación asociados a cada proceso de selección.

La Universidad Nebrija promueve una experiencia de candidatura clara, accesible y respetuosa, facilitando canales de contacto y comunicación con las personas candidatas. Asimismo, procurará proporcionar información razonable sobre el estado y resolución de los procesos selectivos, así como mecanismos para la presentación de consultas o sugerencias relacionadas con el proceso.

3.3 Evaluación basada en el mérito

La evaluación de las candidaturas se realiza mediante procedimientos estructurados que pueden incluir análisis curricular, entrevistas y pruebas específicas adaptadas al perfil de la plaza. La selección se fundamenta en criterios objetivos y comparables, valorando:



Asimismo, se reconoce el valor de trayectorias profesionales diversas, movilidad internacional, interdisciplinariedad, experiencias profesionales externas y las interrupciones justificadas de la carrera profesional o investigadora.

Valoración inicial

En esta primera valoración inicial los evaluadores decidirán, según los requisitos establecidos para cada vacante, si los aspirantes aportan los suficientes méritos para acceder a la segunda fase.

Evaluación de los méritos

El tribunal o los evaluadores designados valorarán de forma objetiva los méritos aportados por el candidato en lo relativo a docencia, investigación, gestión, actividades o servicios profesionales, y otros méritos relevantes para el puesto. Los procesos de selección podrán incluir la presentación pública de méritos o planes de trabajo, en función del perfil de la plaza, o la realización de pruebas objetivas en fases posteriores.

Entrevista con los candidatos

En la misma sesión o en sesión distinta se realizará la entrevista con los candidatos evaluados positivamente. La finalidad de la entrevista es evaluar las competencias transversales de los candidatos, así como su grado de implicación y compromiso con el Proyecto de la Universidad Nebrija. Cuando el tribunal lo estime oportuno, podrá solicitar a los candidatos que realicen algunas pruebas de Actitudes y Personalidad, para así valorar con mayor objetividad el ajuste del perfil de los candidatos con los valores y misión de la Universidad Nebrija.

Decisión del Tribunal

Finalizada la evaluación el Tribunal o los evaluadores harán un informe razonado sobre la idoneidad de los candidatos que se incorpora al expediente interno de los candidatos seleccionados.

A lo largo del proceso de selección se facilitará información razonable sobre las fases, resultado o los canales de comunicación a disposición de los candidatos, a fin de ofrecer una experiencia transparente y respetuosa.

4. Gestión de talento y desarrollo profesional

La Universidad Nebrija considera el reclutamiento, la selección y el desarrollo del talento como elementos estratégicos para el fortalecimiento de su ecosistema académico e investigador, integrados dentro de una política global de gestión de personas, desarrollo profesional y mejora continua.

La institución dispone de sistemas de carrera profesional, promoción y evaluación orientados a reconocer y valorar, de manera objetiva y transparente, aspectos como el desempeño docente, la actividad investigadora, la transferencia de conocimiento, la gestión universitaria, el compromiso institucional y el potencial de desarrollo profesional.

En este contexto, la Universidad cuenta con un modelo estructurado de carrera académica y profesional para el personal docente e investigador, alineado con los estándares nacionales y europeos aplicables. Dicho modelo contempla la definición de categorías académicas, criterios de promoción basados en el mérito y capacidad, sistemas de evaluación del desempeño y mecanismos que favorecen el desarrollo progresivo del personal investigador en las distintas etapas de su trayectoria profesional (R1–R4).

Asimismo, la Universidad Nebrija impulsa políticas y acciones dirigidas a la identificación, atracción, reconocimiento, desarrollo y promoción del talento interno, fomentando un entorno de trabajo basado en la meritocracia, la igualdad de oportunidades y el crecimiento profesional sostenible.

Acogida e integración de nuevos profesores e investigadores

La Universidad promueve iniciativas de acogida, integración y acompañamiento profesional orientadas a facilitar la incorporación y adaptación del nuevo personal docente e investigador a la institución, favoreciendo su integración académica, investigadora y organizativa desde las primeras etapas de su incorporación.

Los Departamentos, en coordinación con los Vicerrectorados correspondientes y el Departamento de Recursos Humanos, desarrollarán planes y acciones de acogida dirigidos a los profesores e investigadores de nueva incorporación o promoción interna. Estas actuaciones podrán incluir sesiones de bienvenida, *mentoring* o acompañamiento inicial, información institucional, orientación sobre procedimientos internos y apoyo en el conocimiento del entorno académico e investigador de la Universidad.

Adicionalmente, la Universidad podrá asignar a los nuevos profesores e investigadores una figura de mentoría o acompañamiento, preferentemente perteneciente a su misma área de conocimiento y con experiencia académica consolidada, con el objetivo de facilitar su integración, orientar su desarrollo profesional y apoyar su adaptación a las dinámicas docentes, investigadoras e institucionales de la Universidad.

5. Seguimiento y mejora continua

En el marco de la estrategia HRS4R, la Universidad Nebrija se compromete a:

- Llevar a cabo un reclutamiento electrónico.
- Revisar periódicamente sus procesos de selección.
- Incorporar buenas prácticas europeas en materia de reclutamiento.
- Recoger *feedback* de candidatos y evaluadores.
- Promover acciones de mejora continua.
- Reforzar la calidad, equidad y transparencia de sus procesos.

Con el fin de evaluar la eficacia de la política OTM-R y promover acciones de mejora continua, la Universidad podrá utilizar indicadores de seguimiento relacionados con la difusión de vacantes, participación internacional, diversidad de candidaturas, tiempos de resolución, experiencia de candidatura, satisfacción de las unidades participantes y calidad de las incorporaciones realizadas. Las acciones de mejora se desarrollarán en los correspondientes planes de acción HRS4R.

En consonancia con la estrategia HRS4R y los procedimientos internos de garantía y mejora continua de la calidad, la presente política será objeto de evaluación, revisión y actualización periódica, con el objetivo de asegurar su alineación con las recomendaciones europeas, la normativa aplicable y las necesidades organizativas y estratégicas de la Universidad Nebrija.

6. Accesibilidad y difusión de la política

La presente política se aprueba a fecha 28 de mayo de 2026 y será pública, accesible y fácilmente localizable a través de la página web institucional de la Universidad Nebrija, así como mediante plataformas internacionales, como EURAXESS. Estará disponible tanto en español como en inglés y podrá consultarse desde los espacios institucionales vinculados a investigación, talento, carrera profesional y ofertas de empleo académico e investigador. La presente política será de aplicación a:

- Los procesos de atracción, selección, contratación, evaluación y promoción del Personal Docente e Investigador (PDI).

- El reclutamiento de personal investigador en todas las etapas de la carrera investigadora (R1–R4).
- Las posiciones académicas y de investigación vinculadas a actividades de investigación, innovación y transferencia de conocimiento y desarrollo científico.

Asimismo, los principios recogidos en esta política inspiran, de manera transversal, los procesos de selección y promoción del Personal de Administración y Servicios (PAS), contribuyendo a la consolidación de estándares homogéneos de calidad, objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades en el conjunto de la institución.

La implementación, desarrollo, supervisión y seguimiento de esta política corresponderán al área de Selección y Talento, en coordinación con las unidades académicas, los órganos competentes en materia de profesorado e investigación y las distintas áreas implicadas en el desarrollo y la gestión de personas.