



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Política OTM-R

Universidad Nebrija

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



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

1. Objeto y compromiso institucional	3
2. Alcance	3
3. Marco normativo y estratégico	3
4. Contexto institucional	4
5. Procedimiento de selección	7
6. Principios generales OTM-R	7
6.1 Reclutamiento abierto	7
6.2 Transparencia	7
6.3 Evaluación basada en el mérito	8
7. Igualdad, diversidad e inclusión	9
8. Gestión de talento y desarrollo profesional	9
9. Seguimiento y mejora continua	9
10. Accesibilidad y difusión de la política	10

1. Objeto y compromiso institucional

La Universidad Nebrija, en el marco de su estrategia institucional de 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 EURAXESS.

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

La Universidad Nebrija entiende el reclutamiento como un elemento estratégico vinculado al desarrollo profesional, la calidad de la investigación, la innovación docente y la consolidación de un entorno académico internacional, 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 los documentos institucionales relativos a carrera profesional, desarrollo personal y gestión del talento de la Universidad Nebrija.

2. Alcance

La presente política aplica a:

- Procesos de selección y promoción del Personal Docente e Investigador (PDI).
- Contratación de personal investigador en todas las etapas de la carrera investigadora (R1–R4).
- Posiciones académicas vinculadas a actividades de investigación, innovación y transferencia.

Sus principios inspiran, asimismo, de manera transversal, los procesos de selección y promoción del Personal de Administración y Servicios (PAS), favoreciendo estándares homogéneos de calidad, objetividad y transparencia en toda la institución.

3. Marco normativo y estratégico

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.

4. Contexto institucional

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 PDI y el PAS, basado en categorías académicas y profesionales, criterios de promoción objetiva y evaluación del desempeño.

Categorías académicas

El profesorado de la Universidad Nebrija se organiza en dos grandes tipologías: los profesores que han seguido una carrera académica habitual de docencia e investigación y los que provienen del ámbito profesional y prestan sus servicios a *Tiempo Parcial*. Ambos tipos de profesores son esenciales y complementarios en la formación de nuestro alumnado. Se describen a continuación las categorías establecidas para ambos tipos de profesorado.

Profesores e Investigadores Académicos (A)

Son los profesores que, con independencia de su dedicación, han seguido una carrera centrada en la docencia e investigación académicas. Se distribuyen en seis categorías:

- Catedrático (A₁)
- Agregado (A₂)
- Titular (A₃)
- Ayudante Doctor (A₄)
- Ayudante (A₅)
- Colaborador (A₆)

Breve descripción de las categorías

Catedrático (A1)

Profesores doctores con una reconocida carrera docente e investigadora en la Universidad Nebrija, que hayan alcanzado esta categoría directamente en esta u otras universidades, o hayan sido acreditados como Catedráticos de Universidad por la ANECA o por las agencias autonómicas.

Agregado (A2)

Profesores doctores con una reconocida carrera docente e investigadora, que hayan obtenido los méritos suficientes para ser reconocidos como tales en esta o en otras universidades de nivel equivalente, o que hayan sido acreditados como Profesores Titulares de Universidad por la ANECA o por otras agencias autonómicas.

Titular (A3)

Profesores doctores con una carrera docente e investigadora bien establecida, que hayan sido considerados como tales por esta universidad o acreditados como Profesores Contratados Doctores o Profesores de Universidad Privada por una Agencia Regional o Nacional.

Ayudante Doctor (A4)

Profesores doctores que se encuentran en la fase inicial de su carrera docente e investigadora, que hayan sido contratados como tales por esta universidad o acreditados como Ayudantes Doctores por una Agencia Regional o Nacional.

Ayudante (A5)

Profesores que se encuentran en la fase inicial de su carrera docente e investigadora, y están llevando a cabo las labores de docencia encomendadas o los trabajos de investigación conducentes al grado de Doctor.

Colaborador (A6)

Profesores que se encuentran en la fase inicial de su carrera docente e investigadora que están llevando a cabo labores docentes, y todavía no han iniciado los trabajos de investigación conducentes al grado de Doctor.

Profesores e Investigadores de sectores Profesionales (B)

Estos profesores son destacados Profesionales y Ejecutivos que no han seguido la carrera académica tradicional, pero que son líderes en sus respectivos sectores, y están comprometidos con la docencia y la investigación en la Universidad, ejerciendo su labor docente o investigadora principalmente a *Tiempo Parcial*.

Se distribuyen en cuatro categorías:

- Agregado Profesional (B₁)
- Titular Profesional (B₂)
- Encargado de curso (B₃)
- Asociado (B₄)

Breve descripción de las categorías

Agregado Profesional (B1) y Titular Profesional (B2)

Se trata de profesionales de máximo prestigio, con el título de Doctor. Ofrecen una docencia de calidad contrastada y están completamente implicados en los proyectos e iniciativas de la Universidad Nebrija. Su vinculación con la Universidad es de carácter permanente.

Encargado de Curso (B3) y Asociado (B4)

Profesionales destacados en su sector, ofrecen una docencia de calidad contrastada y su vinculación con la Universidad es de carácter permanente. En función de su rendimiento y de la obtención del grado de Doctor pueden promocionar a las categorías superiores.

Estructura Académica

Las categorías A y B previamente descritas se integran en una sola escala a efectos de establecer la jerarquía académica del profesorado de la Universidad, tal como aparece en la tabla 1.

Las categorías académicas se complementan con la posibilidad de asumir otras funciones temporales, no consolidables, relacionadas con la organización académica de las Facultades, Centros y Títulos de la Universidad: dirección de departamento, profesor tutor de curso/grupo, ...etc.

Código	Categorías del Profesorado	Tipo de categoría de Convenio
A ₁	Catedrático	G1 A NI
A ₂	Agregado	G1 A NII
B ₁	Agregado Profesional	G1 B NI
A ₃	Titular	G1 A NIII
B ₂	Titular Profesional	G1 B NII
A ₄	Ayudante Doctor	G1 A NIV.1 (acred.), NIV.2 (no acred.)
B ₃	Encargado de Curso	G1 B NIII
B ₄	Asociado	G1 B NIII
A ₅	Ayudante	G1 A NV
A ₆	Colaborador	G1 A NVI

Tabla 1. Categorías del Personal Docente e Investigador y correspondencia con los Convenios Colectivos del Sector universitario.

Profesores Honoríficos

En función de sus méritos extraordinarios, la Universidad Nebrija podrá nombrar Profesores Honoríficos, nacionales o Internacionales. Cuando los puestos ocupados fueran remunerados, se establecerá una relación de equivalencia salarial con las otras categorías regulares. Estos profesores serán nombrados por el Rector, previa aprobación de los requisitos y del presupuesto por el Comité Ejecutivo, a propuesta de Consejo de los Departamentos Académicos, a través de la línea jerárquica.

Categorías Honoríficas

- Profesores Invitados
- Profesores Magistrales

Los **Profesores Invitados**, nacionales o internacionales, son profesores de reconocido prestigio, que colaboran con la Universidad Nebrija para reforzar y potenciar algún ámbito de la docencia y la investigación.

Los **Profesores Magistrales** son profesores, investigadores, artistas, u otras personas, que hayan contribuido de forma excepcional a potenciar algún ámbito del saber.

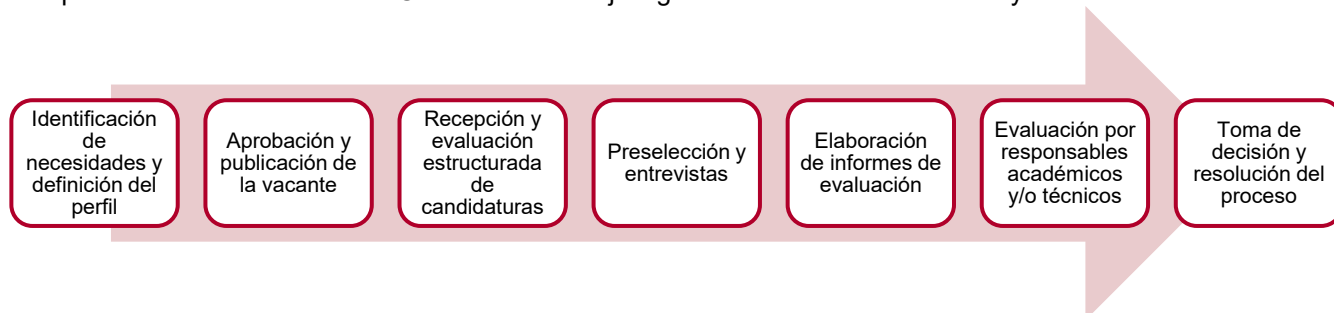
Al lado de estas categorías, la Universidad Nebrija podrá establecer un conjunto de premios, distinciones y medallas u otras categorías para distinguir a profesores que hayan hecho contribuciones excepcionales en algún ámbito de la ciencia, el arte, la cultura o la tecnología.

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 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 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.

5. Procedimiento de selección

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.

6. Principios generales OTM-R

6.1 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 EURAXESS para posiciones vinculadas a investigación.

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

6.2 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.

6.3 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 si los aspirantes aportan los suficientes méritos para acceder a la segunda fase, correspondiente a la defensa pública de sus méritos. Aparte de los méritos presentados por los candidatos en su Curriculum Vitae, las distintas instancias de la Universidad Nebrija pueden aportar al tribunal cualquier tipo de información relevante que posean sobre los candidatos. Esta información será tenida en cuenta por el tribunal junto al resto de méritos aportados por los candidatos. El tribunal o los evaluadores designados decidirán cuáles son los candidatos que reúnen los méritos suficientes para pasar a la siguiente 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. Para ello, en un tiempo máximo de una hora, los candidatos deberán hacer una defensa pública de sus méritos en relación con la plaza convocada, haciendo hincapié en su experiencia Docente e Investigadora, y sus planes de futuro. Finalizada su exposición, los miembros del Tribunal harán al candidato todas las preguntas y observaciones que estimen oportunas, no extendiéndose en el tiempo de interacción más de dos horas.

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 algunos test 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.

Reclamaciones

Si un candidato considera que no han llevado a cabo una evaluación adecuada de sus méritos, podrá solicitar ante el Rector una revisión de la evaluación, en el plazo de tres días desde que se haga pública la resolución del Tribunal evaluador. Tras consultar, el Rector resolverá, de manera inapelable, sobre la pertinencia de la reclamación planteada

7. Igualdad, diversidad e inclusión

La Universidad Nebrija garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos sus procesos de selección, desarrollándose libres de discriminación por razón de género, edad, origen, discapacidad, orientación, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.

8. Gestión de talento y desarrollo profesional

La Universidad Nebrija considera el reclutamiento y la selección de talento como elementos estratégicos para el fortalecimiento de su ecosistema académico e investigador, integrándose dentro de una estrategia global de desarrollo profesional y gestión del talento. La institución dispone de sistemas de carrera profesional, promoción y evaluación orientados a reconocer aspectos como el desempeño docente, la actividad investigadora, la transferencia, la gestión universitaria, el compromiso institucional y el potencial de crecimiento profesional.

La Universidad promueve iniciativas de acogida, *mentoring* y acompañamiento profesional dirigidas a facilitar la integración y desarrollo de las personas incorporadas a la institución. Asimismo, impulsa acciones orientadas a la identificación, desarrollo y promoción del talento interno, en consonancia con sus principios institucionales de meritocracia y mejora continua.

Acogida de los nuevos profesores e investigadores

Los Departamentos, en colaboración con los Vicerrectorados y el Departamento de Recursos Humanos, tendrán preparados planes de acogida de los profesores promocionados o seleccionados. Cada departamento llevará a cabo las acciones necesarias para facilitar la incorporación de los candidatos seleccionados. A los profesores recién promocionados o incorporados se les podrá asignar un mentor de su misma categoría o superior, con el fin de que le ayude en los primeros tiempos de su nueva carrera profesional dentro de la Universidad.

9. Seguimiento y mejora continua

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

- 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.

La presente política será revisada periódicamente por el área de Selección y Talento en el marco de la estrategia HRS4R y de los procedimientos internos de garantía de calidad.

10. Accesibilidad y difusión de la política

La presente política se aprueba en el curso 2025/2026 y será pública y accesible a través de la página web institucional de la Universidad Nebrija y de plataformas internacionales como EURAXESS. Estará disponible en español e inglés y será fácilmente localizable desde las ofertas de empleo y espacios institucionales relacionados con investigación, talento y desarrollo profesional.

La implementación, desarrollo y seguimiento de la presente política corresponderán al área de Selección y Talento, en coordinación con las unidades académicas y los órganos competentes en materia de profesorado, investigación y desarrollo institucional. Asimismo, esta política será objeto de revisión y actualización periódica en el marco de la estrategia HRS4R y de los procedimientos internos de garantía y mejora continua de la calidad de la Universidad Nebrija.