

## Lista de comprobación sobre OTM-R

Número de caso: **2022ES865532**  
 Nombre de la organización examinada: **CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA EVOLUCIÓN HUMANA, CENIEH**  
 Datos de contacto de la organización: **Carmen Gutiérrez, responsable de RR. HH. ([rrhh@cenieh.es](mailto:rrhh@cenieh.es)/[carmen.gutierrez@cenieh.es](mailto:carmen.gutierrez@cenieh.es))**  
 Fecha de aprobación de la Carta y el Código: **29/11/2022**

## Lista de comprobación sobre contratación abierta, transparente y basada en los méritos: OTM-R

Se proporciona una lista de comprobación específica para que evalúe si se lleva a cabo una contratación abierta, transparente y basada en el mérito (OTM-R). Deje su respuesta en la columna de «Respuesta» e informe sobre los logros conseguidos: **++ Sí, completamente/+ Sí, en gran medida/+ Sí, parcialmente/-- No**. Proporcione también detalles sobre los indicadores y la medición utilizada en la columna «Indicadores sugeridos (sobre el tipo de medición)».

- Las casillas «Abierta», «Transparente» y «Basada en los méritos» indican el tipo de políticas y prácticas a las que se refieren las preguntas, tal y como se detalla en el C&C. Estas están predefinidas en la herramienta electrónica de HRS4R y no se pueden modificar. No es necesaria ninguna acción por parte de las instituciones a este respecto.
- La diferencia entre las calificaciones «+/- Sí, en gran medida» y «-/+ Sí, parcialmente» es que, en el primer caso, el trabajo que queda por hacer hasta la finalización es poco en comparación con el esfuerzo realizado hasta el momento en esa dirección; mientras que en el caso de «-/+ Sí, parcialmente», el trabajo que queda por hacer es igual en cantidad o superior al que ya se ha realizado.
- En la columna «Indicadores sugeridos», cuando el usuario pase el ratón por la fila de cada pregunta, aparecerá un pequeño cuadro de texto con opciones de los posibles indicadores que se pueden utilizar. Sin embargo, cada institución debe identificar sus propias mediciones sobre la eficacia de su política de OTM-R, que debería revisarse y adaptarse.

	Abierta	Transparente	Basada en los méritos	Respuesta: ++ <i>Sí, completamente</i> / +- <i>Sí, en gran medida</i> / + <i>Sí, parcialmente</i> / -- <i>No</i>	Indicadores sugeridos (o tipo de medición)
<b>Sistema de OTM-R</b>					
1. ¿Hemos publicado en línea una versión de nuestra política de OTM-R (en la lengua nacional y en inglés)?	x	x	X	No	El CENIEH aún no cuenta con una política escrita. Estamos trabajando en ello. El CENIEH creará una guía con las diferentes etapas del proceso de

					contratación y selección en ambos idiomas.
2. ¿Tenemos una guía interna que establezca los procedimientos y las prácticas sobre OTM-R de una forma clara para todos los puestos?	x	x	x	No	Como institución pública, contamos con procedimientos abiertos, transparentes y basados en los méritos, pero no con una guía interna que deban seguir las personas involucradas en este proceso. Nuestro procedimiento interno se adaptará a los principios de OTM-R.
3. ¿Están todas las personas que participan en el proceso formadas en el ámbito de OTM-R?	x	x	X	Sí, parcialmente	Los miembros del personal de Recursos Humanos que participan y organizan los procesos de contratación reciben formación de forma periódica. El departamento de RR. HH. siempre forma parte del Comité de Selección para apoyar y supervisar todos los procesos de contratación del CENIEH. Organizaremos cursos de formación centrados en la política de OTM-R que estarán dirigidos a todas las personas que participan en los procesos de contratación.
4. ¿Usamos (suficientemente) las herramientas de contratación electrónica?	x	x		Sí, en gran medida	Existe una herramienta de contratación electrónica, accesible a través de nuestro SITIO WEB, que utilizamos para anunciar todas nuestras ofertas de empleo y en todos nuestros procesos de contratación. <a href="https://www.cenieh.es/en/about-cenieh/vacancies">https://www.cenieh.es/en/about-cenieh/vacancies</a>  Los candidatos pueden encontrar los puestos vacantes, presentar sus candidaturas, cargar la documentación requerida y estar al día del estado y los resultados del proceso.
5. ¿Tenemos un sistema de control de calidad relacionado con la estrategia de OTM-R?	x	x	x	Sí, parcialmente	El CENIEH ha implantado la norma ISO9001, que cuenta con un sistema general de control interno.

					<a href="https://www.cenieh.es/en/quality-politics">https://www.cenieh.es/en/quality-politics</a> Necesitamos diseñar y aplicar un sistema de evaluación específico que nos permita controlar la calidad de todos nuestros procesos de contratación.
6. ¿Nuestra política actual de OTM-R fomenta la presentación de candidatos externos?	x	x	x	Sí, completamente	Todas las ofertas de empleo se anuncian en inglés y español en nuestra página web y también en portales de empleo nacionales e internacionales como RedIris o Euraxess. El porcentaje de candidatos externos que se presentan al CENIEH en cada proceso de selección es superior al 90 % en la mayoría de ellos.
7. ¿Nuestra política actual de OTM-R está en consonancia con las políticas destinadas a atraer investigadores del extranjero?	x	x	x	Sí, completamente	Todas las ofertas de empleo se anuncian en inglés en nuestra página web y en portales de empleo nacionales e internacionales como RedIris, Euraxess y otros. En nuestra plantilla, hay ocho nacionalidades diferentes (cerca del 15 % de nuestra plantilla es extranjera), ya que estamos abiertos a contratar personal de todas partes del mundo. Para el puesto de investigador, aproximadamente el 60 % de los candidatos son extranjeros.
8. ¿Nuestra política actual de OTM-R está en consonancia con las políticas destinadas a atraer a grupos con poca representación?	x	x	x	Sí, completamente	El CENIEH ofrece igualdad de oportunidades en el empleo. A 31 de diciembre de 2022, la plantilla estaba distribuida de la siguiente manera: 57 % mujeres y 43 % hombres. En 2022, aprobamos el primer Plan de igualdad de género, que incluye medidas diversas para garantizar el equilibrio de género. Entre el 50 % y el 60 % de los candidatos son mujeres. Revisamos las descripciones de nuestros

					puestos de trabajo para garantizar un lenguaje más inclusivo.
9. ¿Nuestra política actual de OTM-R está en consonancia con las políticas destinadas a ofrecer condiciones de trabajo atractivas para los investigadores?	x	x	x	Sí, en gran medida	El porcentaje de candidatos externos que se presentan al CENIEH en cada proceso de selección es superior al 90 % en la mayoría de ellos. Ofrecemos medidas de conciliación, como horario flexible, teletrabajo y otras medidas que permiten conciliar la vida laboral y la familiar. La tasa de dimisiones voluntarias en el CENIEH es baja.
10. ¿Tenemos medios para controlar si se presentan los investigadores más adecuados?	x			Sí, en gran medida	Hacemos un gran esfuerzo de difusión en diferentes plataformas de empleo para garantizar que nuestras convocatorias lleguen al mayor número de candidatos y a los más adecuados, y que puedan presentarse a ellas. Los candidatos seleccionados, una vez contratados, deben superar un periodo de prueba y, después, un procedimiento de evaluación interna anual, por lo que seguimos evaluando su idoneidad durante su contrato.
<b>Fase de anuncio de vacantes y presentación de candidaturas</b>					
11. ¿Tenemos directrices claras o plantillas de trabajo (por ejemplo, EURAXESS) para anunciar los puestos?	x	x		Sí, en gran medida	Siempre utilizamos las mismas plantillas. La responsable de RR. HH. supervisa y controla las ofertas de empleo y todo el proceso.
12. ¿Incluimos en la oferta de empleo referencias o enlaces a todos los elementos previstos en la sección correspondiente del conjunto de herramientas? <i>(Ver el capítulo 4.4.1 a)</i>	x	x		Sí, en gran medida	Incluimos todas las referencias, excepto las siguientes: - Oportunidades de desarrollo profesional - Perspectivas de desarrollo profesional
13. ¿Hacemos pleno uso de EURAXESS para asegurarnos de que nuestras vacantes de investigación llegan a un público más amplio?	x	x		Sí, en gran medida	Publicamos todos los puestos de investigación en EURAXESS (seis anuncios en el primer semestre de 2023).

					El porcentaje de candidatos externos que se presentan al CENIEH en cada proceso de selección es superior al 90 % en la mayoría de ellos.
14. ¿Utilizamos otras herramientas para anunciar las ofertas de empleo?	x	x		Sí, en gran medida	Hacemos un gran esfuerzo de difusión en diferentes plataformas de empleo para garantizar que nuestras convocatorias lleguen al mayor número de candidatos y a los más adecuados, y que puedan presentarse a ellas. Todas las ofertas de empleo se anuncian en nuestra página web, nuestras redes sociales y en portales de empleo nacionales e internacionales como RedIris, Euraxess y otros.
15. ¿Reducimos al mínimo el trabajo administrativo que deben realizar los candidatos? <i>(Ver el capítulo 4.4.1 b)</i>	x			Sí, en gran medida	Los candidatos rellenan la solicitud a través de nuestra herramienta de contratación electrónica, donde pueden presentar sus candidaturas y cargar toda la documentación requerida. La herramienta es muy sencilla y fácil de usar.
<b>Fase de selección y evaluación</b>					
16. ¿Tenemos normas claras que regulen el nombramiento de los comités de selección? <i>(Ver el capítulo 4.4.2 a)</i>		x	x	Sí, en gran medida	Estadísticas sobre la composición de los paneles: al menos tres miembros por Comité en cada proceso de contratación. También respetamos el equilibrio de género en su composición. En caso de que las mujeres estén menos representadas, siempre justificamos el motivo del nombramiento. En cada proceso de contratación, publicamos los nombramientos en nuestro sitio web para que sean públicos. A veces, el comité cuenta con expertos externos, que pueden ser nacionales o internacionales. Nos falta incluir expertos de diferentes sectores (público, privado, etc.).

17. ¿Tenemos normas claras sobre la composición de los comités de selección?		x	x	Sí, en gran medida	El artículo 14 de nuestro Convenio Colectivo establece algunas normas relacionadas con la composición de los comités de selección.
18. ¿Los comités cuentan con el mismo número de hombres y de mujeres?		x	x	Sí, en gran medida	Nos aseguramos de que en el comité de selección exista un equilibrio entre hombres y mujeres. En caso contrario, siempre justificamos el motivo en el nombramiento.
19. ¿Tenemos directrices claras en los comités de selección que ayuden a juzgar los «méritos» para seleccionar a los mejores candidatos?			x	Sí, parcialmente	No hay directrices escritas, salvo las incluidas en la convocatoria.
<b>Fase de nombramiento</b>					
20. ¿Informamos a todos los candidatos al final del proceso de selección?	x			Sí, parcialmente	Los candidatos pueden seguir el proceso a través de nuestro sitio web. Sin embargo, los únicos que reciben información sobre los resultados al final del proceso de selección son los candidatos admitidos a la entrevista.
21. ¿Ofrecemos a los entrevistados información adecuada?	x			Sí, parcialmente	Informamos a todos los entrevistados del resultado del proceso de selección, pero no facilitamos información sobre sus fortalezas y debilidades.
22. ¿Tenemos algún mecanismo de reclamación adecuado?	x			Sí, en gran medida	Como institución pública, existe un mecanismo público y transparente para tramitar las reclamaciones que se describe en la convocatoria y en todos los documentos relacionados con el proceso. En la práctica, son pocas las quejas que suelen resolverse dentro del CENIEH.
Evaluación global					
23. ¿Tenemos un sistema para evaluar si la estrategia de OTM-R cumple sus objetivos?				Sí, parcialmente	El CENIEH ha aplicado la norma ISO9001, lo que implica un sistema de control interno general, pero necesitamos diseñar e implantar un sistema de

					evaluación específico en las directrices de contratación que nos permita controlar la calidad de todos nuestros procesos de contratación.
--	--	--	--	--	---