



**OTM-R COMILLAS: POLÍTICA DE  
CONTRATACIÓN ABIERTA, TRANSPARENTE  
Y BASADA EN MÉRITOS DE LA  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS**

## Contenido

I. Introducción .....	3
II. Tipos de vinculación del personal docente e investigador con la Universidad Pontificia Comillas .....	3
III. Principios generales de los procesos de selección .....	4
1. Publicidad de las convocatorias .....	4
2. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	4
3. Transparencia .....	4
4. Mérito y capacidad .....	4
5. Profesionalidad, objetividad e imparcialidad .....	5
IV. Proceso de contratación del personal docente e investigador .....	5
1. Fase de convocatoria y publicación .....	5
2. Fase de selección y evaluación .....	6
3. Fase de resolución y reclamaciones .....	8
V. Atracción y desarrollo del talento .....	9
Anexo 1.....	11
<i>Definición de los criterios a baremar en el proceso de selección de PDI .</i>	11
Criterios de evaluación para el proceso de selección del Personal Docente e Investigador (PDI) .....	14

## I. Introducción

La contratación abierta, transparente y basada en méritos, habitualmente denominada política OTM-R (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment), constituye uno de los pilares fundamentales de las políticas europeas en materia de recursos humanos para la investigación y está plenamente alineada con la misión, visión y valores de la Universidad Pontificia Comillas, orientados a la excelencia académica, investigadora y humana al servicio de la sociedad.

El marco de referencia europeo en esta materia viene definido por la [Carta Europea del Investigador \(2023\)](#), que establece los derechos y responsabilidades del personal investigador y de las instituciones que los emplean o financian, así como los principios que deben regir los procesos de selección, con el objetivo de garantizar procedimientos justos, transparentes y basados en el mérito. El texto oficial del Código puede consultarse en el siguiente enlace: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15135-2023-ADD-1/en/pdf>. Este marco tiene como finalidad última contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo, abierto y sostenible para el personal investigador.

En coherencia con su estrategia institucional y su compromiso con la calidad, la internacionalización y la responsabilidad social, la Universidad Pontificia Comillas integra los principios OTM-R en sus políticas de recursos humanos, entendiendo que la atracción, selección y desarrollo del talento docente e investigador constituye un factor clave para el avance del conocimiento, la innovación, la formación integral de los estudiantes y el impacto social de la Universidad.

La Universidad Pontificia Comillas trabaja de forma continua en la mejora de sus procesos de selección, evaluación y desarrollo profesional del personal docente e investigador, con el objetivo de consolidar un sistema de contratación abierto, transparente, equitativo y alineado con los estándares europeos e internacionales.

## II. Tipos de vinculación del personal docente e investigador con la Universidad Pontificia Comillas

La regulación de las modalidades de incorporación, vinculación y promoción del personal docente e investigador propio de la Universidad Pontificia Comillas se rige, entre otras normas, por la [Resolución de la Junta de Gobierno, en la sesión celebrada el 2 de octubre de 2023, por la que se aprueba la modificación del Reglamento de Incorporación y Promoción de Profesores e Investigadores](#)

Propios, así como por los Estatutos de la Universidad y la normativa universitaria vigente.

El personal docente e investigador y personal investigador (PDI y PI) de la Universidad Pontificia Comillas mantiene distintos tipos de vinculación con la institución, de dedicación exclusiva, parcial o plena, que se articulan a través de las diferentes figuras contractuales previstas en la legislación aplicable y en la normativa interna de Comillas.

### III. Principios generales de los procesos de selección

Los procesos de selección de personal docente e investigador de la Universidad Pontificia Comillas se desarrollan mediante convocatorias públicas y se rigen por los siguientes principios:

#### 1. Publicidad de las convocatorias

Todas las convocatorias de plazas se publican de forma accesible a través de los canales institucionales de Comillas y otros medios de difusión adecuados, con el objetivo de garantizar la máxima visibilidad a nivel nacional e internacional. En cada convocatoria se especifican de manera clara el perfil del puesto, los requisitos de participación, los criterios de evaluación, la documentación a presentar, los plazos y los mecanismos de comunicación con los candidatos.

#### 2. Igualdad de oportunidades y no discriminación

La Universidad Pontificia Comillas garantiza la igualdad de oportunidades en todos sus procesos de selección, evitando cualquier forma de discriminación por razón de género, edad, origen, nacionalidad, discapacidad, religión, orientación sexual, ideología u otra condición personal o social, y promoviendo activamente la diversidad, la inclusión y la igualdad efectiva.

#### 3. Transparencia

Los candidatos son informados de las distintas fases del proceso de selección y de los resultados finales mediante comunicaciones claras y accesibles. Siempre que sea posible, se facilita información sobre los criterios aplicados y las valoraciones realizadas, reforzando la confianza en la objetividad del proceso.

#### 4. Mérito y capacidad

La selección se basa en la evaluación objetiva del mérito y la capacidad de las candidaturas, considerando de manera integral la trayectoria académica, docente, investigadora y profesional, así como la adecuación del perfil a las necesidades del puesto convocado. Se promueve una evaluación holística que

tenga en cuenta trayectorias diversas y no lineales. Asimismo, el proceso se rige por un baremo común aplicable en todas sus fases, garantizando criterios homogéneos y objetivos, y se lleva a cabo mediante la constitución de comités de selección específicos para cada plaza, que actúan con plena independencia.

## 5. Profesionalidad, objetividad e imparcialidad

Los procesos de selección son evaluados por comisiones formadas por personas con la competencia académica y profesional adecuada, que actúan con independencia, objetividad e imparcialidad, y de acuerdo con los principios recogidos en la Carta Europea del Investigador (2023).

# IV. Proceso de contratación del personal docente e investigador

## 1. Fase de convocatoria y publicación

Las convocatorias de plazas se aprueban por los órganos competentes de la Universidad y se publican conforme a la normativa interna aplicable.

Las ofertas de empleo para PDI y PI se publican a través del LinkedIn de la Universidad y en los siguientes enlaces: para PDI, en el portal interno <https://intranet.comillas.edu/TrabajaenComillas/PlazasPublicadas/Listado> y, para PI, en la sección específica de convocatorias <https://www.comillas.edu/trabaja-con-nosotros/convocatorias-para-el-personal-investigador/>

Asimismo, se difunden en las páginas web de cada facultad e instituto, en Euraxess y en Fundación para el Conocimiento madri+d, cumpliendo así con los principios de la OTM-R en el marco del HRS4R.

La información facilitada permite a los candidatos conocer de forma clara las condiciones del puesto, los criterios de evaluación y el desarrollo del proceso selectivo.

Las ofertas laborales contendrán:

### *a. Características de la oferta:*

- Perfil del puesto ofrecido, denominación del puesto y número de plazas ofertados
- Unidad que publica la oferta: facultad, departamento y grupo de investigación si procede
- Para los contratos que así lo requieran, se indicará el proyecto o los proyectos de investigación que financiarán el mismo

- Categoría profesional
- Descripción de tareas a desarrollar por el candidato, en el caso de la docencia la asignatura en la que va a impartir la docencia y si es posible si es jornada completa o número de horas de contrato. Cuando no se trata de Jornada completa se indican los ECTS de la asignatura.
- Denominación del puesto ofertado, y campo de la investigación en que se desarrollan, idioma en el que se va a ejecutar el trabajo y fecha prevista de comienzo
- Criterios de selección de los candidatos
- Condiciones de trabajo ofrecidas: modalidad contractual, jornada, duración prevista en meses, lugar de trabajo, condiciones especiales del puesto
- Indicaciones sobre el procedimiento de envío de la solicitud, que podrá realizarse por vía telemática
- Fecha final de admisión de solicitudes, que deberá ser, con carácter general, de al menos 10 días hábiles desde la publicación de la oferta o bien indicar si la oferta estará abierta hasta encontrar el candidato deseado.
- Datos de contacto del director de Departamento correspondiente y los de Talento Docente e Investigador (Recursos Humanos) para envío y aclaración de dudas sobre la oferta (dirección de email y teléfono).

*b. Información adicional que debe formar parte de la oferta y que puede facilitarse a través de hipervínculos*

- Criterios de evaluación sobre titulación y experiencia, baremo que se va a seguir para la priorización de los candidatos
- Composición del comité de selección, aunque sea no nominal
- incluir un enlace a los derechos laborales
- Oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución
- Información sobre el proceso de selección.
- Referencia expresa a la política OTMR
- Referencia expresa a las políticas de igualdad de oportunidades de la organización
- Referencia expresa a la protección de datos de carácter personal.
- Mecanismos establecidos para el recurso de la decisión sobre la selección del candidato.

## 2. Fase de selección y evaluación

La evaluación de las candidaturas para la incorporación a Profesor o Investigador Propio se basa en una valoración global de los méritos académicos, docentes e investigadores del candidato, así como de otros aspectos relevantes como la experiencia internacional, la transferencia de

conocimiento, la innovación docente o la trayectoria profesional no lineal. Para PDI, el proceso incluye obligatoriamente una entrevista personal y una prueba docente, que constituyen fases esenciales y tienen un peso muy significativo en la valoración final.

#### *Valoración de los méritos*

En cuanto a los méritos exigidos, se valoran las actividades docentes, investigadoras y de transferencia, las publicaciones científicas, la capacidad de trabajo en colaboración y los servicios prestados a la Universidad en tareas de gobierno, administración, representación o formación. Todos estos aspectos se ponderan de manera equilibrada según la categoría a la que se aspire y el momento de la trayectoria académica del candidato.

- Para el acceso a Profesor o Investigador Adjunto y a Agregado de Escuela Universitaria se atiende especialmente al dominio de la disciplina, a la competencia docente y pedagógica y a la capacidad investigadora.
- Para Agregado de Facultad o Escuela Técnica Superior se exige además capacidad para dirigir actividades docentes y de investigación.
- En el caso de Profesor o Investigador Ordinario de Facultad o Escuela Técnica Superior, se requiere experiencia consolidada y madurez en todas las funciones universitarias, con especial énfasis en la gestión, organización y liderazgo académico y científico.

El dominio de la disciplina se verifica mediante el análisis de publicaciones, informes, memoria académica y proyecto docente e investigador, debiendo acreditarse un conocimiento suficiente del área en su conjunto. Las cualidades pedagógicas se evalúan a través de encuestas de alumnos e informes de responsables académicos, profesores y estudiantes, valorándose la claridad expositiva, el ritmo de la asignatura, los recursos didácticos, el sistema de evaluación y el fomento de la participación activa. También se consideran la formación continua del profesor, la participación en cursos de actualización y las iniciativas de innovación pedagógica, así como las capacidades de comunicación, trato personal y acompañamiento al alumnado.

Todo ello se enmarca en lo dispuesto en el Reglamento de Incorporación y Promoción de Profesores e Investigadores Propios y en el Modelo de Gestión del Personal Docente e Investigador, publicados en la web del HRS4R.

#### Procedimiento de selección

El procedimiento de selección se articula en dos fases diferenciadas.

- La **primera fase** consiste en la incoación del expediente por el Decano, Director o Vicerrector correspondiente y su aprobación por la Junta de Gobierno. En esta etapa se verifica la identificación del candidato con la misión institucional, el cumplimiento de los requisitos mínimos

establecidos en los Estatutos, las necesidades de plantilla y la disponibilidad presupuestaria. Para ello se recaban encuestas docentes e informes confidenciales de responsables académicos, profesores —al menos tres, de igual o superior categoría— y, en su caso, de alumnos. La Junta de Gobierno decide en votación secreta si procede iniciar el expediente, sin que ello prejuzgue el resultado final.

- La **segunda fase** se centra en el análisis detallado de los méritos por una Comisión de evaluación designada por el Rector, compuesta por tres profesores o investigadores de igual o superior categoría y de la misma disciplina o afín. Esta Comisión examina el currículum, las publicaciones, la memoria y el proyecto docente e investigador, las encuestas y los informes disponibles, pudiendo solicitar valoraciones externas adicionales y mantener entrevistas con el candidato. En un plazo máximo de treinta días emite un informe razonado sobre los méritos académicos, científicos y pedagógicos. Estos méritos se juzgarán mediante baremos como los mostrados en el anexo 1.

Posteriormente, la Junta de Profesores o Investigadores Propios, convocada al efecto, formula en votación secreta una propuesta no vinculante que se eleva al Rector, quien adopta la resolución final o decide la ulterior tramitación del procedimiento. Si la propuesta fuera contraria a la incorporación o promoción, el Rector puede dar por finalizado el proceso. De forma excepcional, en el caso de nombramientos directos de profesores o investigadores ordinarios de notorio prestigio científico, no se requiere informe previo de la Comisión de evaluación, sino únicamente el informe favorable de la Junta correspondiente, una vez aprobada la incoación por la Junta de Gobierno.

### 3. Fase de resolución y reclamaciones

Una vez finalizado el proceso selectivo, se comunicará por correo electrónico a los aspirantes que continúen en la siguiente fase del proceso de selección (entrevista y prueba docente).

La Comisión Evaluadora podrá declarar desierto el procedimiento de selección en caso de que, valorados los méritos y, en su caso, realizadas las entrevistas y prueba docente, el perfil de los candidatos mejor puntuados no se ajuste en su totalidad al perfil de la plaza y a las necesidades del proyecto.

La lista ordenada de candidatos que derive de este proceso selectivo permanecerá vigente mientras dure la convocatoria. Los llamamientos a las personas aspirantes se realizarán por el orden de la lista y se ajustan a los mecanismos de revisión y reclamación previstos en la normativa aplicable, garantizando el derecho a la tutela administrativa.

Los mecanismos de revisión y reclamación en los procesos de selección en la Universidad Pontificia Comillas se rigen por su normativa interna, y en lo que resulte de aplicación, por la legislación general en materia universitaria y

laboral. Estos procedimientos, de carácter competitivo, se desarrollan conforme a los principios de publicidad, mérito y capacidad, e incorporan garantías de revisión y control.

### 1. Fases de reclamación y revisión interna

Una vez que la comisión evaluadora formula la propuesta de resolución o adjudicación de la plaza, las personas interesadas pueden presentar reclamación dentro del plazo fijado en la convocatoria, cuando reciban el email correspondiente de no adjudicación de la plaza, cuando consideren que sus méritos no han sido correctamente valorados o que se ha producido alguna irregularidad en el procedimiento.

Frente a la resolución definitiva, podrán interponerse los recursos previstos en la normativa interna de Comillas y, en su caso, los que resulten procedentes conforme a la legislación aplicable.

### 2. Impugnación de las bases de la convocatoria

Si algún candidato estimara que las bases de la convocatoria no se ajustan a Derecho o vulneran los principios de igualdad, mérito o capacidad, podrá formular la correspondiente impugnación en los plazos y por los cauces establecidos en la propia convocatoria y en la normativa universitaria.

### 3. Vías internas de garantía

La Universidad dispone de mecanismos institucionales de garantía y supervisión. En particular, los interesados pueden dirigirse a Talento Docente e Investigador (RRHH) cuando consideren que se ha producido un trato injusto, discriminatorio o una actuación contraria a la normativa interna.

Asimismo, los órganos académicos competentes podrán revisar las actuaciones de las comisiones evaluadoras en los términos previstos en los Estatutos y reglamentos de la Comillas.

## V. Atracción y desarrollo del talento

La Universidad Pontificia Comillas impulsa activamente la atracción, incorporación y retención de talento docente e investigador, fomentando la participación en programas competitivos de investigación, movilidad y formación, así como el desarrollo de iniciativas propias orientadas a fortalecer la carrera académica e investigadora.

Asimismo, Comillas apoya el desarrollo profesional continuo de su personal mediante planes de acogida, programas de formación, mentoring y evaluación,

favoreciendo entornos de trabajo que promuevan la excelencia, la ética profesional, la innovación y el compromiso social.

Los programas y procesos de atracción y desarrollo del talento de la Universidad Pontificia Comillas se alinean plenamente con los principios de la Carta Europea del Investigador (2023), garantizando un enfoque coherente con los estándares europeos y con la identidad institucional de la Universidad.

## Anexo 1

### *Definición de los criterios a baremar en el proceso de selección de PDI*

Se definen 5 categorías principales:

- Formación
- Experiencia
- Investigación/Producción académica y científica
- Otros Méritos
- Proceso de Selección

Y cada una de ella se desglosa en subcategorías con diferente puntuación.

#### *1. Formación*

En esta categoría se valorará la formación que haya realizado el candidato dividida en dos subcategorías:

- Académica: (N/A)\*\*
- Títulos oficiales de Licenciatura, Grados, ...
- Doctorado

N/A\*\*: Formación Académica: Es requisito indispensable estar en disposición del Título de Doctorado en caso de Dedicación Exclusiva y con el Título de Grado, Licenciatura ó similar para la dedicación parcial.

- Complementaria: (Es la obtenida para el perfeccionamiento, actualización y desarrollo de las habilidades profesionales del profesorado)

- Master
- Postgrado
- Cursos de formación docente
- Otros cursos relacionados con la materia

#### *2. Experiencia*

En esta categoría se valorarán las actividades profesionales tanto empresariales como docentes que haya realizado el candidato dividida en dos subcategorías:

- Docente: Es la docencia universitaria en materias del área de conocimiento de la plaza convocada. En esta subcategoría se valora la actividad realizada en relación con las asignaturas impartidas, teniendo en cuenta las horas, el tipo y la institución en la que se hayan desarrollado; también se incluye en este punto la dirección académica de trabajos de fin de carrera, grado o similar, proyectos fin de máster o de

postgrado y proyectos de innovación y mejora docente. Encuestas docente, programa Docentia

- Profesional: Es el desarrollo de cualquier actividad no docente, ni de investigación realizada en empresas e instituciones y en el ejercicio libre de la profesión, relacionada con el ámbito del área de conocimiento o afines al área

### 3. *Investigación/Producción académica y científica*

En esta categoría se valorará toda forma de producción académica y científica en forma de publicaciones, actividades de transferencia, o cualquier otro medio de difusión.

Además, la colaboración activa, pasada ó prevista en proyectos nacionales o internacionales. Se divide en tres subcategorías:

- Publicaciones: Se refiere este punto a la cantidad, calidad e impacto normalizado y social de las publicaciones, apertura de las mismas y los medios en las que han sido publicadas (revistas, libros) a Tener en cuenta los perfiles en Scopus, Google Scholar, dimensions OpenAlex ó similares
- Proyectos Nacionales / Internacionales: son las participaciones en proyectos, financiación de los mismos, número de colaboradores, impacto del proyecto y duración, competitividad de la convocatoria, variedad y naturalezas de los mismos (Artículo 60 de la Ley 14/2011, proyectos competitivos de ámbito nacional/ europeo, etc..)
- Ponencias/ Difusión: son la participación en congresos, ferias, foros, reuniones científicas, relacionados con el ámbito del área de conocimiento o afines al área. Participación en comités de expertos del ámbito, presencia en medios, relevancia social del candidato, etc

### 4. *Otros Méritos*

En esta categoría se valoran méritos relacionados con la experiencia en temas de gestión y periodos de estancias / movilidad que haya realizado el candidato

- Gestión: Experiencia en labores de gestión en el ámbito universitario o en el desarrollo de otros cargos que requieran este tipo de trabajo
- Movilidad/Estancias: Estancias de carácter nacional o internacional, valorando el tipo y la duración de las mismas. Se tendrá en cuenta el prestigio tanto de la institución de acogida como del supervisor de la misma.

### 5. *Proceso de selección*

En esta categoría se valorará el desarrollo, comportamiento, implicación del candidato en las siguientes pruebas:

- **Entrevista Personal:** es una evaluación individual destinada a evaluar las competencias, habilidades, experiencia y actitud del candidato, así como su idoneidad para integrarse en el equipo del área correspondiente
- **Prueba Docente:** es una evaluación práctica en la que el candidato realiza una simulación corta y sencilla de una clase ante un comité evaluador. A través de esta actividad se valoran su dominio del contenido, su capacidad didáctica y su habilidad para comunicar y estructurar una sesión docente en el área correspondiente.

# Criterios de evaluación recomendados para el proceso de selección del Personal Docente e Investigador (PDI)

Categoría	Subcategoría	PDI a tiempo completo	PDI a tiempo parcial
		Puntuación máxima	Puntuación máxima
<b>Formación</b>	Académica	N/A	N/A
	Complementaria	5	5
<b>Experiencia</b>	Docente	10	10
	Profesional	5	25
<b>Investigación / Producción académica y científica</b>	Publicaciones	20	5
	Proyectos nacionales / internacionales	10	5
	Ponencias / Difusión**	5	10
<b>Otros méritos</b>	Gestión	5	N/A
	Movilidad / Estancias de investigación	10	5
<b>Proceso de selección</b>	Prueba docente	15	15
	Entrevista personal	15	20
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Notas

\* **Tiempo parcial:** colaboraciones profesionales internacionales y participación en redes internacionales.

\*\* **Tiempo parcial:** participación en congresos, asociaciones profesionales, consejos asesores u otras actividades similares.

N/A

**Formación académica:**

Estar en posesión del **título de doctor es requisito indispensable para los puestos con dedicación a tiempo completo**, mientras que **para los puestos a tiempo parcial se requiere estar en posesión de un título de grado, licenciatura o equivalente.**

**Gestión (PDI a tiempo parcial):**

La experiencia en gestión se considera implícita en la trayectoria profesional del candidato.