

Plan de acción HRS4R

<i>Acciones propuestas</i>	<i>Principio(s) GAP</i>	<i>Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)</i>	<i>Unidad responsable</i>	<i>Indicador(es) / Objetivo(s)</i>
<p>ACCIÓN 1. Crear la política OTMR de la UPO actualizando los procedimientos de contratación a los criterios HRS4R y OTMR.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los procedimientos de contratación de la UPO y modificarlos, por ejemplo, para alinearlos con la política de contratación de la OTMR. • Preparación de licitaciones en un formato similar EURAXESS y publicación de las licitaciones en EURAXESS. • Incluir campos para que los candidatos indiquen si pertenecen a grupos vulnerables. • Impartir formación sobre cómo hacer entrevistas a los investigadores encargados de los procesos de selección. • Considerar las entrevistas como parte del proceso de selección de investigadores, para dar a los candidatos la oportunidad de demostrar otro tipo de aptitudes que puedan ser útiles para su desempeño profesional. • Haga que sea obligatorio entrevistar a los tres mejores candidatos. • Formar a los miembros del comité de selección en OTM-R. • Incluya la información pertinente en el manual de bienvenida y en el sitio web. 	12. Contratación 13. Contratación (Código) 14. Selección (Código) 15. Transparencia (Código) 16. Méritos para juzgar (Código) 17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)	2Q2024-4Q2024	Responsable de recursos humanos PDI (líder); Responsable del área de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • El procedimiento de contratación está publicado y es accesible para los candidatos y al personal de la UPO. • Todas las ofertas de empleo tienen baremos y directrices claras para la evaluación del comité de selección. • La opción de identificarse como perteneciente a grupos desfavorecidos está disponible en las ofertas de empleo. • El 100% de los miembros de los comités de selección conocen los criterios de selección de OTM-R y han recibido formación. • El 100% de los candidatos rechazados reciben información sobre su evaluación.

Plan de acción HRS4R

<p>ACCIÓN 2. <i>Visualizar los actos de comunicación desarrollados por la UPO.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Establecer un protocolo para que los investigadores sepan a quién dirigir los eventos que desean comunicar a la sociedad, incluidas las dos unidades encargadas de la comunicación en la UPO.</i> • <i>Incluya la información pertinente en el manual de bienvenida y en el sitio web.</i> 	<p>8. <i>Difusión, explotación de resultados</i></p>	<p>3Q2025</p>	<p>UTC- OTRI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Página web publicada.</i> • <i>Número de visitas a la página web</i> • <i>Número de eventos anunciados.</i>
<p>ACCIÓN 3. <i>Proporcionar información sobre oportunidades de desarrollo profesional.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Discutir con los investigadores sus ideas para el desarrollo profesional.</i> • <i>Elaborar guías y materiales para explorar las opciones profesionales (incluido un documento de opciones profesionales) y publicarlos en un espacio en línea.</i> • <i>Impartir formación a los investigadores sobre opciones profesionales.</i> • <i>Estudiar medidas para que el asesoramiento profesional esté más al alcance de todos, como la creación de ferias de empleo, talleres o manuales de orientación profesional.</i> • <i>Crear una comisión que estudie la promoción de la carrera de los investigadores desde el punto de vista académico.</i> • <i>Desarrollar programas de tutoría o manuales de carrera para solventar esta carencia.</i> 	<p>28. <i>Desarrollo profesional</i></p> <p>1Q2025 1Q2026 1Q2027 1Q2028 1Q2029</p>		<p><i>Responsable del área de recursos humanos (líder); área de investigación; área de formación e innovación;</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Guía de opciones profesionales publicada en línea.</i> • <i>Organizar un taller anual de desarrollo profesional. El 90% de los investigadores R1 y R2 deberían haber asistido al menos a uno de los talleres.</i> • <i>Las iniciativas de desarrollo profesional se incluyen en el manual de bienvenida.</i> • <i>80% de satisfacción en la encuesta de calidad</i>

Plan de acción HRS4R

<ul style="list-style-type: none"> Incluir la información pertinente en el manual de bienvenida y en el sitio web. 			
<p>ACCIÓN 4. Redactar una guía de buenas prácticas de investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Redactar un manual de buenas prácticas de investigación o adoptar el "Código europeo de conducta para la integridad en la investigación" (publicado por ALLEA) o el manual de buenas prácticas de la CRUE: Impartir seminarios de formación. Incluya la información pertinente en el manual de bienvenida y en el sitio web. 	<p>3.Responsabilidad profesional 7. Buenas prácticas en la investigación</p> <p>2Q2025</p>	<p>Área de Investigación Responsable (líder); Área de Formación e Innovación;</p>	<ul style="list-style-type: none"> El manual de buenas prácticas de investigación se publica en la web. Realizar 3 seminarios sobre buenas prácticas científicas. Número de descargas o visitas a la página web realizadas
<p>ACCIÓN 5. Estudiar formas de reducir la carga administrativa de los investigadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> Simplificar los procedimientos administrativos existentes. Combine toda la información sobre proyectos de investigación en una única plataforma. Crear procedimientos administrativos no sólo para los profesores, sino también para los investigadores. Comunique estos cambios a los investigadores. 	<p>4. 4. Actitud profesional</p> <p>3Q2024</p>	<p>Coordinador de investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de quejas sobre estos nuevos procedimientos inferior a 20. Número de visitas a la nueva plataforma >200. Los investigadores están familiarizados con la plataforma. 80% de satisfacción en la encuesta de calidad.

Plan de acción HRS4R

<p>ACCIÓN 6. Desarrollar medidas para aumentar la estabilidad de los investigadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La contratación de profesores se estabilizará con la nueva Ley Orgánica. Se impulsarán políticas que refuercen la captación de talento en áreas deficitarias y con alta capacidad de atracción de fondos de investigación. • Potenciar las áreas de atracción de talento permitiendo que los nuevos contratados, a través de programas de excelencia, asuman parte de la carga docente asignada a las áreas de conocimiento. • Flexibilizar la rígida adscripción del personal docente e investigador a campos de conocimiento, dando lugar a adscripciones a campos de conocimiento más genéricos formados por campos de conocimiento afines, lo que proporcionará mayor estabilidad al profesorado. • Crear un comité de estudio para determinar medidas que favorezcan la estabilidad de los investigadores. • Insistir en la comunicación y centralizar tanto los anuncios de vacantes de la UPO como los externos en el mismo sitio web. • Incluir la información pertinente en el manual de bienvenida y en el sitio web. 	<p>23. Entorno de investigación 24. Condiciones de trabajo 33. Enseñanza</p>	<p>3Q2024</p>	<p>Responsable del área de Recursos Humanos (líder); Área de Investigación;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Publicar la nueva página web.</i> • <i>Número de ofertas publicadas.</i> • <i>Número de investigadores con áreas temáticas similares contratados.</i>
<p>ACCIÓN 7. Establecer un procedimiento de reclamación.</p>	<p>34. Reclamaciones/ recursos</p>	<p>4Q2025</p>	<p>Secretario General</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Establecer un mecanismo de reclamaciones por escrito.</i> • <i>Nombramiento de una comisión de quejas.</i>

Plan de acción HRS4R

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Establecer un procedimiento escrito de reclamaciones, que incluya el cauce para tramitarlas.</i> • <i>Nombrar un comité con funciones ejecutivas, como último recurso, para dirigir y reconducir los departamentos implicados y resolver las quejas.</i> • <i>Incluir la información pertinente en el manual de acogida y en el sitio web.</i> 			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Número de quejas recibidas.</i> • <i>Número de reclamaciones resueltas.</i> • <i>Número de reuniones del Comité</i>
<p>ACCIÓN 8. <i>Estudiar la mejora de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Crear un comité con miembros de todos los perfiles profesionales de investigadores y responsables de recursos humanos para identificar políticas que mejoren la conciliación de la vida laboral y familiar.</i> • <i>Elaboración de directrices de teletrabajo para la investigación</i> • <i>Incluya la información pertinente en el Manual de bienvenida y en el sitio web.</i> 	<p>24. Condiciones de trabajo 2Q2025</p>	<p>Responsable del área de Recursos Humanos (líder); Área de Investigación;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Número de investigadores de la UPO que solicitan medidas conciliatorias.</i> • <i>Número de acuerdos de teletrabajo firmados</i>
<p>ACCIÓN 9. <i>Mejorar la movilidad.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Examinar y resolver los obstáculos a la movilidad: necesidad de sustituciones, acumulación de enseñanzas en un semestre, etc.</i> • <i>Comunicar los incentivos de movilidad para el personal universitario.</i> • <i>Estudiar la posibilidad de crear ayudas internas a la movilidad.</i> • <i>Traducción al inglés de los documentos de la UPO.</i> 	<p>24. Condiciones de trabajo 2Q2026</p> <p>28. Desarrollo profesional 29. Valor de la movilidad</p>	<p>Responsable del área de Recursos Humanos (líder); Área de Investigación;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Medidas de movilidad revisadas y publicadas en la web.</i> • <i>Número de investigadores que solicitan incentivos a la movilidad.</i> • <i>Número de descargas de documentos escritos en español e inglés</i>

Plan de acción HRS4R

<ul style="list-style-type: none"> Incluir la información pertinente en el manual de bienvenida y en el sitio web. 				
ACCIÓN 10 Promover el conocimiento y el desarrollo de la propiedad industrial en la universidad. <ul style="list-style-type: none"> Diseñar un curso de formación sobre los derechos de propiedad intelectual y su papel en la valorización de los proyectos derivados para obtener mayores oportunidades de mercado. Promover la participación del personal investigador en el programa e incluir los cursos en el plan de formación continua del profesorado a través del Área de Formación de la UPO. Crear un repositorio o página sobre patentes. Incluir información relevante sobre Propiedad intelectual y Valorización de Resultados en el manual de bienvenida y en el sitio web. 	31. Derechos de propiedad intelectual	3Q2025	OTRI	<ul style="list-style-type: none"> Número de seminarios sobre PI realizados >10 Número de investigadores formados Repositorio de patentes disponible en la página web Número de visitas a la página web de patentes.
ACCIÓN 11. Normalizar la supervisión de los investigadores. <ul style="list-style-type: none"> Crear una guía de supervisión para establecer un marco básico de obligaciones y deberes tanto para los supervisores como para los supervisados. Desarrollar un plan de formación para investigadores senior sobre competencias transversales y liderazgo. Definir un procedimiento de evaluación para los investigadores R2 financiados por proyectos de investigación. 	40. Supervisión	2Q2024	Responsable Área de Recursos Humanos (líder); Área de Investigación; Área de Innovación/Formación;	<ul style="list-style-type: none"> Publicar una guía de supervisión. Número de cursos de supervisión realizados. Número de descargas de la guía de supervisión.

Plan de acción HRS4R

<ul style="list-style-type: none"> Incluir la información pertinente en el manual de bienvenida y en el sitio web. 				
ACCIÓN 12 Aplicar medidas para mejorar la enseñanza de los predocs. <ul style="list-style-type: none"> Impartir cursos de formación pedagógica para predoctorales Confirmar que la docencia predoctoral es siempre co-docente. Incluir la información pertinente en el Manual de bienvenida y en el sitio web. 	33. Enseñanza	1Q2025	Responsable Área de Recursos Humanos (líder); Área de Investigación; Área de Innovación/Formación;	<ul style="list-style-type: none"> Número de investigadores R1 formados >90 El 100% de las clases de enseñanza R1 se imparten juntamente con un investigador senior
ACCIÓN 13. Redactar un manual de acogida. <ul style="list-style-type: none"> Redactar y actualizar anualmente el manual de acogida (en versión digital), disponible en español e inglés. Presente su contenido en las sesiones de bienvenida a los nuevos investigadores. Incluir la información pertinente en el Manual de bienvenida y en el sitio web. 	Todos	3Q2024	Área de Investigación Responsable (líder); Área de Innovación/Formación; Área de Transformación Digital (Biblioteca)	<ul style="list-style-type: none"> El manual de acogida se publica en la web Número de descargas o visitas a la página web realizadas Número de actualizaciones realizadas 70% de satisfacción en la encuesta de calidad
ACCIÓN 14 Desarrollar un procedimiento de reasignación de áreas de investigación para proporcionar espacio de laboratorio a los investigadores más destacados.	23. Entorno de investigación		Vr. Estrategia (líder); Vr. Facultad; Vr. Investigación.	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un Protocolo de Áreas de Conocimiento para la Reasignación de Investigadores a Áreas Académicas Afines
ACCIÓN 15 Creación de un programa de tutoría.	28. Desarrollo profesional		Escuela EDUPO	<ul style="list-style-type: none"> Redactar un manual de tutoría: Número de acuerdos de tutoría
ACCIÓN 16. Lanzamiento, sensibilización, comunicación en HRS4R y OTMR y evaluación. <ul style="list-style-type: none"> Lanzamiento del proyecto. 	Todos	2Q2024-2Q2029	Vr. Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> Informar a todos los investigadores de la UPO sobre la sesión de sensibilización y se les ha animado a asistir, ya sea en directo o viendo un vídeo de la sesión.

Plan de acción HRS4R

- *Seminario de sensibilización para investigadores y gestores.*
 - *Preparación de contenidos en español e inglés para el sitio web de HRS4R.*
 - *Evaluación periódica del nivel de conocimientos e implicación de los investigadores.*
 - *Incluir la información pertinente en el manual de bienvenida y en el sitio web.*
- *Todos los documentos generados y otros relacionados se publicaron en la página web.*