Revisión interna

Número de expediente:

Nombre de la organización objeto de revisión:

Datos de contacto de la organización:

1. Información de la organización

*Actualice las cifras clave de su organización. Las cifras marcadas con * son obligatorias.*

PERSONAL Y ESTUDIANTES	ETC
Total de investigadores = personal, personas beneficiarias de contratos y becas y estudiantes de doctorado, a tiempo completo o parcial, que participan en actividades de investigación *	**2332**
De los cuales, internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera) *	**46**
De los cuales, con financiación externa (es decir, aquellos para los que la organización actúa como entidad de acogida) *	**170**
De los cuales, mujeres *	**559**
De los cuales, en las etapas R3 o R4 = investigadores con un elevado grado de autonomía, normalmente con la condición de investigador principal o catedrático. *	**589**
De los cuales, en la etapa R2 = en la mayoría de las organizaciones, correspondiente al nivel posdoctoral *	**27**
De los cuales, en la etapa R1 = en la mayoría de las organizaciones, correspondiente al nivel doctoral *	**198**
Número total de estudiantes (si procede) *	*963*
Número total de empleados (incluido el personal de gestión, administración, docencia e investigación) *	**1429**

FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (cifras del último ejercicio fiscal)	€
Presupuesto anual total de la organización	122.300.595€
Financiación pública directa anual de la organización (destinada a investigación)	**2.200.000 €**
Financiación pública competitiva anual (destinada a investigación, obtenida en concurrencia con otras organizaciones, incluida la financiación de la UE)	**13.201.888,89 €**
Financiación anual procedente de fuentes privadas no gubernamentales, destinada a investigación	**1.419.513,38 €**

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN (descripción muy breve de su organización, máx. 100 palabras)

La Universidad Pablo de Olavide (UPO) es una destacada universidad pública moderna fundada en 1997. Está comprometida con ofrecer una educación de alta calidad y basada en la investigación a estudiantes de grado y posgrado.

La Universidad Pablo de Olavide se sitúa entre las 250 mejores universidades del mundo de menos de 50 años, según Times Higher Education, y ocupa el primer puesto del sistema universitario andaluz en el U-Ranking 2022, elaborado por la Fundación BBVA y el Ivie.

En materia de movilidad internacional, el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) destaca la amplia experiencia de la Universidad Pablo de Olavide en la gestión de programas internacionales, calificada como «excelente» en el informe de evaluación de la calidad. Asimismo, en el Ranking CYD 2022, el mayor ranking de universidades españolas, la UPO obtiene un alto rendimiento en el ámbito internacional, destacando por la elevada movilidad de su alumnado.

El Ranking de Shanghái (ARWU), que selecciona las 1.000 mejores universidades del mundo principalmente a partir de indicadores que reflejan la calidad y la influencia de la investigación, sitúa a la Universidad Pablo de Olavide en el tramo 601-700 en su última edición (agosto de 2022). Este resultado la coloca entre los puestos 16 y 21 a escala nacional. Si se analizan los resultados por tipo de indicador, la UPO alcanza una de las mejores posiciones en rendimiento per cápita (28.11%). En el mismo sentido, en el U-Ranking, índice elaborado por la Fundación BBVA, la Universidad Pablo de Olavide obtuvo en 2022 un rendimiento en investigación e innovación un 20% superior a la media de las universidades españolas.

Actualmente, la Universidad Pablo de Olavide se ha incorporado a EPICUR (Alianza Europea para un Campus Innovador que Unifica Regiones) y participa en YERUN (Red de Universidades Jóvenes Europeas), reforzando la cooperación y ofreciendo nuevas oportunidades de colaboración investigadora, movilidad del personal investigador, desarrollo profesional, intercambio de conocimientos y participación en iniciativas europeas conjuntas.

2. Fortalezas y debilidades de las prácticas actuales

Revise las fortalezas y debilidades en las cuatro áreas temáticas de la Carta y el Código, tal como las presentó su organización en la fase de evaluación inicial. Para ello, no debe limitarse a analizar el pasado, sino también considerar nuevas prioridades, decisiones estratégicas, etc., que puedan influiren el plan de acción. Incluya también un breve comentario en la columna «Observaciones» si se han producido cambios importantes respecto al plan inicial.

Aspectos éticos y profesionales:
FORTALEZAS **Actividades de comunicación** La Unidad Técnica de Comunicación (UTC) gestiona la comunicación institucional de la Universidad, incluidas las relaciones con la prensa, el seguimiento de medios, la web, las redes sociales y la identidad corporativa, con el objetivo de dar a conocer las actividades y los logros de la UPO a la comunidad universitaria y a la sociedad. El personal investigador puede enviar las noticias y los eventos que desee compartir con la sociedad mediante un formulario de solicitud en línea específico. Los eventos universitarios se publican en un portal central de eventos y en la agenda de la OTRI, mientras que el área de Gestión del Conocimiento y Comunicación Científica de la OTRI promueve la divulgación científica y la comunicación de las actividades de transferencia de conocimiento. Otros canales son el Diario de la UPO (DUPO) y su sección de divulgación científica, así como la cobertura habitual de la Semana de la Ciencia y la Noche Europea de los Investigadores. **Buenas prácticas de investigación** La UPO dispone de varios órganos e iniciativas que respaldan las buenas prácticas de investigación. El Comité de Ética de la Investigación supervisa el cumplimiento ético en investigaciones con personas, animales y organismos modificados genéticamente, conforme a su propio reglamento, y existe una guía de buenas prácticas para los estudios de doctorado. La Universidad organiza periódicamente programas de formación sobre ética, integridad y reputación en la ciencia, y tiene experiencia en la elaboración de directrices éticas sectoriales, como las destinadas a los servicios sociales y al periodismo. Su revista científica Ambigua sigue el Código de Conducta de COPE. **Reducir la carga administrativa del personal investigador** La UPO ha adoptado una serie de medidas para simplificar los procedimientos administrativos del personal investigador. En marzo de 2024 se puso en marcha una nueva Sede Electrónica con procedimientos rediseñados y simplificados. Se ha aplicado sistemáticamente la tramitación de urgencia a las convocatorias de contratación de personal investigador para acortar los plazos, y se ha establecido la obligatoriedad de la relación electrónica en estos procesos, eliminando los trámites en papel. En junio de 2025 se centralizaron las competencias decisorias sobre asuntos de investigación en el Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado para agilizar la tramitación. La integración de ORCID ha reducido la introducción duplicada de datos, y el procedimiento de acreditación del profesorado se ha simplificado mediante un currículo breve basado en el principio de confianza. Además,

Aspectos éticos y profesionales:
ya se utiliza una plataforma de gestión de la contratación para las plazas de profesorado ayudante doctor y asociado, que se ampliará progresivamente a otras categorías, mientras se ultima un sistema de gestión de convocatorias con el proveedor informático. **propiedad industrial en la universidad** La UPO ofrece periódicamente cursos sobre propiedad intelectual y presta apoyo mensual a la creación de empresas derivadas (spin-offs) mediante sesiones específicas de asesoramiento. El concurso anual UPOemprende incluye una categoría específica de spin-offs para propuestas basadas en resultados de investigación, abierta al personal docente e investigador y a estudiantes de doctorado, con premios en metálico y en especie. La cartera de patentes y el catálogo de capacidades de I+D se han actualizado de forma continua, y el repositorio de patentes se ha complementado con una serie de vídeos en UPOtv que presentan las patentes de la Universidad. **Manual de acogida** La UPO ha elaborado una Guía de Acogida para Profesorado de Nueva Incorporación para facilitar la integración del personal docente e investigador recién incorporado a la Universidad. Reúne información esencial sobre la organización de la Universidad, la normativa, las responsabilidades docentes, las plataformas digitales, los procedimientos de recursos humanos, la prevención de riesgos laborales, el apoyo a la investigación, los servicios de biblioteca y las principales unidades académicas y administrativas, junto con acceso directo a los recursos de uso más frecuente. DEBILIDADES Las iniciativas relacionadas con la ética siguen estando dispersas y aún no existe un manual integral de buenas prácticas de investigación; este manual se recopilará y redactará durante el próximo período.
Observaciones (máx. 500 palabras)

Contratación y selección:
FORTALEZAS **Política OTM-R** La UPO ha aprobado nuevos reglamentos que regulan los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios y los concursos de contratación de profesorado ayudante doctor y profesorado permanente laboral, en consonancia con la LOSU (2023) y el Real Decreto 678/2023. Estas normas definen las plazas por ámbitos específicos de conocimiento, exigen que las vacantes se publiquen en EURAXESS Jobs con al menos un mes de antelación y garantizan que las comisiones de selección estén integradas mayoritariamente por evaluadores externos. También se ha elaborado un documento orientativo para ayudar a las comisiones de selección a establecer criterios de evaluación para las plazas de profesorado ayudante doctor, basado en DORA, CoARA y el Manifiesto de Leiden. Las convocatorias de todas las plazas, salvo las de profesorado asociado, se publican en el BOJA, en la web de convocatorias de empleo de la UPO y en EURAXESS, y se incluyen disposiciones específicas para colectivos infrarrepresentados en las convocatorias generales y en el plan de contratación con financiación propia. Se programó para septiembre–octubre de 2026 un programa formativo dirigido a quienes participan en la contratación, que abarca la gestión laboral para investigadores principales y responsables de contratos, la relación laboral del personal contratado y la aplicación de los criterios de valoración por las comisiones de evaluación. DEBILIDADES Aún no se ha elaborado una guía OTM-R unificada, que se redactará tras el informe intermedio.
Observaciones (máx. 500 palabras)

Condiciones de trabajo:

FORTALEZAS

Estabilidad del personal investigador

La UPO ha llevado a cabo varias actuaciones para aumentar la estabilidad del personal. Se convocó un proceso extraordinario de estabilización de profesorado asociado al amparo de la Ley 20/2021, dado que la proporción de profesorado temporal superaba el umbral del 8% establecido por la LOSU. En 2023–2024, sucesivas ofertas de empleo público dieron lugar al nombramiento de 45 profesores titulares y 24 catedráticos, la creación de una bolsa de profesorado sustituto y un concurso de méritos para 57 plazas permanentes. En 2024–2025, el Programa Integra aportó 49 plazas cofinanciadas de profesorado ayudante doctor, se aprobó un plan de adaptación de la plantilla para cumplir la LOSU en 2027–2028 y se puso en marcha el Programa María Goyri. Las oportunidades de contratación están ahora centralizadas en una única página web. La acción se considera completada, ya que los avances posteriores dependen de los presupuestos de las administraciones públicas.

Procedimiento de reclamaciones

Desde la obtención del sello de Excelencia en Recursos Humanos en Investigación, la UPO ha reforzado sus mecanismos de tramitación de quejas y reclamaciones. En 2024 se modificó el Reglamento de la Inspección de Servicios para adaptarlo a la LOSU y reforzar su función de protección de los derechos de la comunidad universitaria y atención a las quejas. La Inspección de Servicios gestiona ahora su propio canal de incidencias, quejas, sugerencias y felicitaciones, a través del cual pueden presentarse, evaluarse y remitirse a la unidad competente asuntos relacionados con la docencia, la investigación y la gestión. El Plan Anual de Inspección de 2025 incluye expresamente la gestión de este canal, la aplicación de medidas correctoras y el seguimiento de su eficacia, ofreciendo al personal investigador una vía más clara y accesible para plantear sus inquietudes.

Políticas de conciliación de la vida laboral y personal

La UPO ofrece un amplio conjunto de medidas de conciliación y bienestar, que incluyen una sala de lactancia, una extensa variedad de permisos, mentoría tras la maternidad o la adopción, reducciones de la carga docente para investigadoras, prioridad en la asignación docente para familias monoparentales y horarios flexibles para personas cuidadoras. Entre los apoyos adicionales figuran un centro de educación infantil en el campus, una escuela de verano infantil, ayudas para el cuidado de personas dependientes, ayudas de acción social, talleres de salud mental y medidas para promover la desconexión digital. En 2025, la Universidad recibió el Premio Nacional de Conciliación y Responsabilidad Social de la Fundación Vivofácil. La UPO también ha introducido reducciones temporales de la carga docente de hasta 9, 5 y 3 créditos ECTS en los tres años posteriores al permiso por maternidad, adopción o acogimiento para el personal docente e investigador femenino a tiempo completo.

Movilidad

La UPO ha redactado un nuevo reglamento de movilidad para adaptar su gestión al marco jurídico actual, ampliar su alcance a la movilidad nacional e internacional en todos los niveles, incluir un apartado específico para estudiantes de doctorado y simplificar los procedimientos mediante la administración electrónica. La información sobre oportunidades de movilidad para el personal se ha centralizado a través del Área de Relaciones Internacionales y Cooperación (ARIC), abarcando las convocatorias Erasmus+ KA131 y KA171, así como los programas de movilidad investigadora financiados por el Plan Propio de Investigación de la Universidad. La comunicación ha mejorado mediante páginas web específicas y documentación en español e inglés.

Condiciones de trabajo:
El trabajo futuro se centrará en las barreras organizativas a la movilidad, especialmente en la compatibilidad de los períodos de movilidad con las obligaciones docentes e investigadoras. **Mejorar la docencia del personal predoctoral** El nuevo Reglamento de Formación del Personal Docente e Investigador, aprobado en enero de 2025, amplía el acceso al sistema de formación de la Universidad al personal investigador predoctoral (R1), al personal contratado con cargo a proyectos de investigación y a otros investigadores financiados fuera del presupuesto básico de la Universidad. El reglamento también da prioridad de acceso al personal investigador en las primeras etapas de su carrera, especialmente al personal predoctoral R1 y al profesorado ayudante doctor R2. Estas medidas se aplican mediante el Plan Marco de Formación del Personal Docente e Investigador, que se renueva anualmente y ofrece cursos y microcredenciales en docencia, investigación y competencias transversales. **Reasignar áreas de investigación para proporcionar espacios de laboratorio al personal investigador más destacado** Se ha elaborado un inventario de espacios de investigación y se ha constituido una Subcomisión de Espacios de Investigación en el seno de la Comisión de Investigación. DEBILIDADES Actualmente se están elaborando los criterios de asignación de espacios de laboratorio, que se debatirán con la comunidad universitaria antes de someterlos a la aprobación de la Comisión de Investigación.
Observaciones (máx. 500 palabras)

Formación y desarrollo:

FORTALEZAS

Oportunidades de desarrollo profesional

La LOSU ha reforzado la dimensión formativa del contrato de profesorado ayudante doctor mediante una formación docente inicial obligatoria, la reducción de la carga docente de 240 a 180 horas anuales y una evaluación del desempeño de carácter formativo. La UPO cumple estos requisitos mediante el Certificado Avanzado en Competencias Docentes para Profesorado de Inicio de Carrera, un programa de microcredenciales de 20 ECTS que abarca docencia, investigación y competencias transferibles y supera el mínimo legal. El profesorado de nueva incorporación dispone de una guía de acogida, y la Universidad ofrece diversas oportunidades de formación para apoyar la carrera profesional del personal investigador. El Plan Reconecta también proporciona un marco de conexión entre la Universidad, los empleadores y la sociedad.

Normalizar la supervisión del personal investigador

En respuesta a la LOSU, la UPO ha desarrollado un procedimiento específico de formación, evaluación y seguimiento del profesorado ayudante doctor, incluida la formación docente inicial exigida, para apoyar esta etapa formativa de la carrera académica. La Universidad también ha actualizado su sistema de evaluación docente: el nuevo programa DOCENTIA-UPO incorpora las directrices revisadas de ANECA, fue verificado favorablemente en 2025 por la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA) y ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno.

Programa de mentoría

La UPO ha avanzado hacia mecanismos estructurados de mentoría para el personal investigador en las primeras etapas de su carrera. A cada doctorando (R1) se le asignan un tutor y un director de tesis con responsabilidades claramente definidas, formalizadas mediante un Compromiso de Supervisión y Tutela obligatorio, y su progreso se supervisa anualmente a través del sistema RAPI. Para el personal investigador R2, especialmente el profesorado ayudante doctor, se ofrece apoyo estructurado mediante formación inicial, desarrollo profesional, una evaluación en el tercer año conforme a la LOSU y procedimientos de seguimiento. Estas medidas proporcionan una base para desarrollar un programa de mentoría más completo.

DEBILIDADES

Aunque ha mejorado la información sobre opciones profesionales, aún hay margen para consolidarla en documentos o páginas web específicos.

Aunque existen procedimientos de evaluación, aún no se ha elaborado una guía de supervisión, que se redactará en el próximo período.

Solo se han realizado algunos avances básicos para la implantación de un programa de mentoría

Observaciones (máx. 500 palabras)

¿Ha cambiado alguna de las prioridades a corto y medio plazo? (máx. 500 palabras)

Las principales prioridades a corto y medio plazo de la Universidad siguen siendo, en términos generales, coherentes con las identificadas en el Plan de Acción inicial de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN. Sin embargo, durante el período de aplicación se ha reforzado significativamente la dimensión europea e internacional de la estrategia de la Universidad.

Un avance importante ha sido la incorporación de la Universidad Pablo de Olavide a **EPICUR (Alianza Europea para un Campus Innovador que Unifica Regiones), una** alianza de universidades europeas. La participación en EPICUR proporciona un nuevo marco estratégico para reforzar la cooperación internacional, la movilidad, la innovación docente y del aprendizaje y la colaboración entre instituciones europeas. También genera nuevas oportunidades para que investigadores en distintas etapas de su carrera participen en redes internacionales e iniciativas interdisciplinares, reforzando la importancia de un entorno investigador atractivo, inclusivo y con orientación internacional.

Paralelamente, la UPO ha reforzado su dimensión europea de investigación mediante su participación en YERUN **(Red de Universidades Jóvenes Europeas). La pertenencia** a YERUN potencia la cooperación con otras universidades europeas jóvenes intensivas en investigación y proporciona oportunidades adicionales de colaboración investigadora, movilidad del personal investigador, desarrollo profesional, intercambio de conocimientos y participación en iniciativas europeas conjuntas.

Estos avances no representan un cambio en las prioridades establecidas en la estrategia original de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN. Más bien **refuerzan y amplían la dimensión de internacionalización del Plan de Acción. En particular,** aumentan la relevancia de las actuaciones relacionadas con la movilidad del personal investigador, el desarrollo profesional, la contratación internacional, la colaboración investigadora, la formación y la creación de un entorno investigador atractivo.

En consecuencia, la internacionalización y la integración en redes universitarias y de investigación europeas han adquirido mayor importancia estratégica para la UPO y se vincularán de forma más explícita con la aplicación de la EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN durante la próxima fase.

https://www.upo.es/diario/institucional/2026/05/la-upo-avanza-en-su-integracion-en-epicur-con-la-primera-visita-de-los-coordinadores-de-la-alianza-europea-a-su-campus/

https://www.upo.es/diario/institucional/2026/05/la-universidad-pablo-de-olavide-entra-en-yerun-la-red-europea-de-referencia-para-jovenes-universidades-investigadoras/

https://yerun.eu/2026/06/yerun-welcomes-pablo-de-olavide-university-to-its-growing-network-of-young-research-universities/

https://www.upo.es/diario/institucional/2026/06/francisco-oliva-crea-una-delegacion-de-alianzas-estrategicas-para-coordinar-la-integracion-de-la-upo-en-epicur-y-yerun/

¿Ha cambiado alguna de las circunstancias en las que opera su organización y ha repercutido en su estrategia de recursos humanos? (máx. 500 palabras)

Sí. Uno de los cambios más significativos en el contexto en el que opera la Universidad Pablo de Olavide ha sido la puesta en marcha del Programa María **Goyri, impulsado por** el Gobierno de España en colaboración con las comunidades autónomas para reforzar y renovar el personal docente e investigador de las universidades públicas españolas.

El programa se encuentra actualmente en pleno despliegue en la UPO y representa un avance importante para la estrategia de recursos humanos de la Universidad. Su aplicación supone la incorporación de un contingente **considerable de profesorado ayudante doctor, lo que** crea una importante oportunidad para el relevo generacional y el refuerzo de la capacidad investigadora de la Universidad.

El impacto del programa va más allá del incremento cuantitativo del personal docente e investigador. Se prevé que la incorporación progresiva de este profesorado en las primeras etapas **de su carrera modifique significativamente el perfil y la composición de la comunidad** investigadora de la UPO, aumentando el peso relativo del personal investigador en fases iniciales y generando nuevas necesidades de acogida, formación, mentoría, supervisión, desarrollo profesional y progresión hacia puestos académicos estables.

Este nuevo contexto ha reforzado, por tanto, la relevancia de varias prioridades ya incluidas en el Plan de Acción, especialmente las relativas al desarrollo **profesional, la supervisión y la mentoría, la formación, las condiciones de trabajo, la contratación transparente y basada en el mérito y la provisión de información y apoyo adecuados al personal investigador de nueva incorporación**.

El Programa María Goyri debe considerarse, por consiguiente, no solo una iniciativa de contratación, sino también una oportunidad para acelerar la transformación de la plantilla investigadora de la UPO. Su aplicación hace especialmente relevante el marco de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN como instrumento para garantizar que este relevo generacional vaya acompañado de una contratación de calidad, desarrollo profesional y condiciones de trabajo acordes con los principios de la Carta Europea del Investigador. https://www.upo.es/organos-colegiados/consejo-de-gobierno/informes-acuerdos-y-actas/informes/2025/

https://www.upo.es/diario/institucional/2024/11/las-universidades-publicas-contaran-en-andalucia-con-774-plazas-de-ayudantes-doctor-para-atender-el-relevo-generacional/

https://www.upo.es/organos-colegiados/consejo-de-gobierno/informes-acuerdos-y-actas/acuerdos/2024/

https://www.juntadeandalucia.es/boja/2026/108/19

¿Se está adoptando alguna decisión estratégica que pueda influir en el plan de acción? (máx. 500 palabras)

Sí. La Universidad Pablo de Olavide se encuentra actualmente en el proceso de aprobación **de su nuevo Plan Estratégico** 2026–2030, cuya adopción formal está prevista para finales de 2026. El nuevo Plan proporcionará el marco institucional general para las prioridades de la Universidad en los próximos años y, por tanto, se espera que influya de forma directa y positiva en la aplicación posterior del Plan de Acción de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN.

¿Se está adoptando alguna decisión estratégica que pueda influir en el plan de acción? (máx. 500 palabras)
La investigación, la transferencia de conocimiento y el impacto social constituyen uno de los seis ejes estratégicos del nuevo Plan. Entre sus líneas de actuación específicas **figuran el fortalecimiento de las capacidades investigadoras y el desarrollo del talento; el aumento de la financiación competitiva nacional e internacional; el refuerzo de la transferencia de conocimiento, la innovación y la cooperación con agentes externos; y la promoción de la investigación interdisciplinar orientada a los grandes retos sociales, la sostenibilidad y la transformación digital**. El Plan también presta especial atención a la **internacionalización de la investigación.** Pretende aumentar la participación en programas de investigación europeos e internacionales, reforzar las redes y alianzas académicas estratégicas, fomentar la movilidad del personal investigador, atraer talento internacional y aumentar la capacidad de la UPO para participar y liderar proyectos internacionales de investigación. Estas prioridades están estrechamente alineadas con los principios de la Carta Europea del Investigador y con varias áreas del actual Plan de Acción de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN, especialmente las relacionadas con la **carrera investigadora, la atracción y retención de talento, el desarrollo profesional, la movilidad, el entorno investigador, la contratación internacional, la supervisión y las condiciones de trabajo**. **La aprobación y posterior aplicación del Plan Estratégico proporcionará, por tanto, un marco institucional más sólido para la EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN.** También facilitará la alineación de las actuaciones específicas con los objetivos, las responsabilidades y los indicadores del conjunto de la Universidad, reforzando la integración de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores en la estrategia institucional general de la UPO.

3. Acciones

Consulte la lista de todas las acciones que ha presentado como parte de su estrategia de recursos humanos. Añada al resumen el estado actual de estas acciones y el de sus indicadores. Si se ha modificado u omitido alguna acción, incluya un comentario para cada una. También puede seleccionar nuevos objetivos.

Nota: Elija uno o varios principios del análisis de carencias (GAP) con sus calificaciones de ejecución: Nueva, En curso, Completada, Prorrogada

ACCIONES propuestas

Principios:

() 1. Libertad de investigación () 2. Principios éticos () 3. Responsabilidad profesional () 4. Actitud profesional () 5. Obligaciones contractuales y legales () 6. Rendición de cuentas () 7. Buenas prácticas de investigación () 8. Difusión y explotación de

resultados () 9. Compromiso con la sociedad () 10. No discriminación() 11. Sistemas de evaluación y valoración () 12. Contratación () 13. Contratación (Código) () 14. Selección (Código) () 15. Transparencia (Código)

() 16. Valoración del mérito (Código) () 17. Variaciones en el orden cronológico del currículo (Código) () 18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)

() 19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código) () 20. Antigüedad (Código) () 21. Nombramientos posdoctorales (Código) () 22. Reconocimiento de la profesión() 23. Entorno de investigación () 24. Condiciones de trabajo () 25. Estabilidad y permanencia en el empleo () 26. Financiación y salarios

() 27. Equilibrio de género () 28. Desarrollo profesional () 29. Valor de la movilidad () 30. Acceso al asesoramiento profesional () 31. Derechos de propiedad intelectual

() 32. Coautoría () 33. Docencia () 34. Quejas y recursos () 35. Participación en órganos de decisión () 36. Relación con los supervisores

() 37. Supervisión y tareas de gestión () 38. Desarrollo profesional continuo () 39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo() 40. Supervisión

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
ACCIÓN 1. *Crear la política OTMR de la UPO actualizando los procedimientos de contratación conforme a los criterios HRS4R y OTMR.* *Analizar los procedimientos de contratación de la UPO y modificarlos, por ejemplo, para ajustarlos a la política de contratación OTMR:* *Preparar las convocatorias en un formato similar al de EURAXESS y publicarlas en EURAXESS.* *Incluir campos para que las personas candidatas indiquen si pertenecen a colectivos vulnerables.* *Ofrecer formación sobre entrevistas al personal investigador encargado de los procesos de selección.* *Considerar las entrevistas como parte del proceso de selección del personal investigador, para dar a las personas candidatas la oportunidad de demostrar otros tipos de competencias que puedan resultar útiles para su desempeño profesional.* *Establecer la obligatoriedad de entrevistar a las tres personas candidatas mejor clasificadas.* *Formar a los miembros de la comisión de selección en OTM-R* *Incluir información relevante en el Manual de Acogida y en la página web.*	*12. Contratación* *13. Contratación (Código)* *14. Selección (Código)* *15. Transparencia (Código)* *16. Valoración del mérito (Código)* *17. Variaciones en el orden cronológico del currículo (Código)*	*2Q2024-4Q2024*	*Responsable de recursos humanos del PDI (coordinación); Responsable del área de investigación*	• *El procedimiento de contratación está publicado y es accesible para las personas candidatas y el personal de la UPO.* • *Todas las ofertas de empleo cuentan con baremos y directrices claros para la evaluación por parte de la comisión de selección.* • *En las ofertas de empleo está disponible la opción de identificarse como perteneciente a colectivos desfavorecidos.* • *El 100% de los miembros de las comisiones de selección conoce los criterios de selección OTM-R y ha recibido formación.* *El 100% de las personas candidatas no seleccionadas recibe información sobre su evaluación.*	En curso	Se ha redactado un documento orientativo para ayudar a las comisiones de selección a elaborar los criterios de evaluación de los procesos de contratación de profesorado ayudante doctor. Aunque las comisiones deben ajustarse al marco general de evaluación establecido en la convocatoria, pueden definir criterios adicionales adaptados al perfil específico de cada plaza, siempre que queden formalmente recogidos en el acta de la sesión de constitución. La guía se basa en principios de evaluación académica reconocidos internacionalmente, entre ellos los promovidos por la Declaración de San Francisco sobre la Evaluación de la Investigación (DORA), la Coalición para el Avance de la Evaluación de la Investigación (CoARA) y el Manifiesto de Leiden. Estos principios pretenden mejorar la evaluación del profesorado mediante el equilibrio entre medidas cualitativas y cuantitativas, el reconocimiento de la diversidad de las contribuciones académicas y la consideración de las características específicas de las trayectorias académicas iniciales. El documento tiene carácter orientativo, no normativo, y refleja el compromiso de la Universidad con estos principios de evaluación, así como las disposiciones del artículo 20 del Reglamento de los concursos de contratación de profesorado ayudante doctor y personal docente permanente./https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/rr-hh-pdi-programacion-docente/unidad-de-programacion-doce… Un nuevo reglamento regula los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. El reglamento se basa en la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, 2023) y en el Real Decreto 678/2023, que sustituyen al anterior marco jurídico regulador del acceso al profesorado universitario permanente en España. Las nuevas normas establecen procedimientos actualizados de selección académica, incluida la definición de las plazas por ámbitos específicos de conocimiento, la exigencia de publicar las vacantes en la plataforma EURAXESS Jobs con al menos un mes de antelación al concurso para mejorar la transparencia y la garantía de que las comisiones de selección estén integradas mayoritariamente por evaluadores externos a la universidad convocante. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2025/182/25 También se ha redactado un nuevo reglamento de los concursos de contratación de profesorado ayudante doctor y profesorado permanente laboral de la Universidad Pablo de Olavide. Este reglamento regula los procedimientos de contratación de ambas categorías en la Universidad Pablo de Olavide, de conformidad con la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, 2023). Se aplica a estos puestos académicos y a las personas candidatas procedentes de programas autonómicos de excelencia reconocidos oficialmente, excluyendo otras categorías como el profesorado asociado, visitante, distinguido y emérito. El reglamento adapta los procedimientos de contratación a la LOSU mediante la promoción de la equidad, la garantía de convocatorias públicas transparentes, la definición de las plazas por ámbitos específicos de conocimiento y la exigencia de que las comisiones de selección estén integradas mayoritariamente por evaluadores externos a la universidad convocante. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2025/51/14 Las convocatorias de todas las plazas, salvo las de profesorado asociado, se publican en el BOJA, en la página web de convocatorias de empleo de la UPO y en EURAXESS. https://www.upo.es/transparencia/tema/personal/concursos-y-bolsas-de-trabajo/ Los miembros de colectivos infrarrepresentados se beneficiaron de ventajas especiales en el proceso de selección. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/rr-hh-pdi-programacion-docente/unidad-de-programacion-doce… También en el plan de contratación con financiación propia https://www.upo.es/area-investigacion/plan-propio/convocatorias/ En septiembre y octubre de 2026 se celebrarán varios módulos formativos para difundir información entre quienes participan en la contratación Impartiremos el primer curso en septiembre 1) A mediados de septiembre: se ha impartido un curso de buenas prácticas de gestión laboral dirigido a las personas responsables de los contratos (investigadores principales de los proyectos y responsables de contratos). Entre los temas que se tratarán figuran la gestión de las instrucciones de trabajo, las vacaciones, los días de asuntos propios, el protocolo de accidentes laborales, la protección de las retribuciones del personal y una serie de recomendaciones sobre la buena gestión de los grupos de trabajo y la resolución de conflictos. La sesión también abordará los procedimientos de solicitud de contratos de trabajo, los

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						cambios de financiación y las prórrogas contractuales, así como los canales de apoyo disponibles para los responsables de contratos. https://www.upo.es/desarrollo/pdi/otros/ 2) A principios de octubre: gestión de la relación laboral del personal contratado, dirigida a dicho personal. Se abordarán distintos aspectos de su relación laboral (vacaciones, días de asuntos propios, permisos, comisiones de servicio, interrupciones por incapacidad temporal, permisos de maternidad y paternidad, jornada laboral, etc.), así como los procedimientos administrativos relativos a su relación laboral, con especial atención a la administración electrónica. Se ofrecerá información sobre cuestiones relacionadas, como la gestión de la asistencia sanitaria en el extranjero, la Tarjeta Sanitaria Europea y los aspectos clave para solicitar la prestación por desempleo, entre otras. La duración prevista será de una hora y media 3) A finales de octubre: curso de formación para las comisiones de evaluación, dirigido a los miembros natos de las comisiones (representantes de los departamentos en la Comisión de Investigación) y a los investigadores principales interesados en la contratación laboral que puedan formar parte de ellas. Se explicarán los aspectos clave del proceso de selección, con especial referencia a la aplicación de los criterios de evaluación. La duración prevista de la sesión es de una hora y media. Aunque se ha avanzado considerablemente en la incorporación de los principios OTM-R en los distintos procedimientos de contratación, no existe una guía OTM-R unificada. Esta guía se redactará en la fase de reacreditación de la implantación del sello de Excelencia en Recursos Humanos en Investigación. Indicadores *El procedimiento de contratación está publicado y es accesible para las personas candidatas y el personal de la UPO.* Las convocatorias se publican en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), en EURAXESS y en la web del Servicio de Investigación (https://www.upo.es/area-investigacion/gestion-rr-hh-investigacion/Procesos-de-Seleccion-Propios/). Cada convocatoria establece claramente el procedimiento para participar en el proceso de selección, incluidos los formularios de solicitud, la documentación exigida, los canales de presentación, el lugar de publicación de los resultados, los recursos disponibles contra las resoluciones y el procedimiento para presentar alegaciones. Por ejemplo, la convocatoria más reciente recoge de forma detallada todo el procedimiento de contratación: https://www.juntadeandalucia.es/boja/2026/108/19. • *Todas las ofertas de empleo cuentan con baremos y directrices claros para la evaluación por parte de la comisión de selección.* Todas las convocatorias publicadas establecen un baremo específico para valorar los méritos presentados por las personas candidatas. Como parte de la propia convocatoria, estos baremos se publican en el BOJA, en EURAXESS y en la web del Servicio de Investigación (https://www.upo.es/area-investigacion/gestion-rr-hh-investigacion/Procesos-de-Seleccion-Propios/). Además, la UPO ha adquirido la plataforma de baremación BAREPROF, que se está adaptando a todas las ofertas de empleo para que las personas candidatas puedan autoevaluar sus méritos y la comisión de selección pueda realizar la valoración con mayor facilidad. En la web de la UPO se publican guías de uso de BAREPROF tanto para las personas candidatas (https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/rr-hh-pdi-programacion-docente/unidad-de-programacion-docente-y-concursos/convocatorias/laboral/PASOC_ESTABILIZACION-25_26/Guia-de-ayuda-para-la-persona-candidata.pdf) como para la comisión de selección (https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/rr-hh-pdi-programacion-docente/unidad-de-programacion-docente-y-concursos/convocatorias/laboral/PASOC_ESTABILIZACION-25_26/Guia_Comision-de-Seleccion_20260716_ULTIMA.pdf); esta última incluye directrices de evaluación. • *En las ofertas de empleo está disponible la opción de identificarse como perteneciente a colectivos desfavorecidos.* Las convocatorias generales de contratación de la UPO reservan plazas específicamente para personas con discapacidad, con cupos diferenciados para discapacidad general, intelectual y por enfermedad mental. La igualdad de oportunidades se protege mediante ajustes y adaptaciones razonables durante el proceso de selección, y la evaluación garantiza la no discriminación al tener en cuenta las interrupciones de la carrera por cuidados, enfermedad o discapacidad. Ejemplo de la convocatoria más reciente: https://www.juntadeandalucia.es/boja/2026/108/19. Los procesos de selección propios del Servicio de Investigación aún no incluyen disposiciones específicas de este tipo, aunque las personas candidatas

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						pueden presentar cualquier documentación pertinente que se tiene en cuenta en su contratación. Está previsto incorporar a estas convocatorias criterios de desempate favorables a las personas con discapacidad o pertenecientes a colectivos desfavorecidos. • *El 100% de los miembros de las comisiones de selección conoce los criterios de selección OTM-R y ha recibido formación.* Los miembros de las comisiones de selección de las convocatorias generales de contratación de la UPO asisten periódicamente a cursos de formación; el más reciente tuvo lugar en julio de 2026 y abordó el uso de la plataforma BAREPROF. Los miembros de las comisiones de selección de los procesos propios del Servicio de Investigación reciben asesoramiento específico de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de I+D+i del Servicio de Investigación, así como apoyo de la secretaría de la comisión, desempeñada por personal funcionario del Servicio de Investigación y la Oficina de Transferencia del Conocimiento (OTC). Está previsto un curso de formación para estos miembros y actualmente se está redactando una guía específica para ellos. • *El 100% de las personas candidatas no seleccionadas recibe información sobre su evaluación.* En las convocatorias generales de contratación de la UPO, todos los resultados de evaluación se publican en la web de la UPO junto con el informe detallado de valoración de la comisión de selección: https://www.upo.es/rr-hh-pdi-programacion-docente/unidad-de-programacion-docente-y-concursos/convocatorias/laboral/profesorado-asociado/. En los procesos de selección propios del Servicio de Investigación, las personas candidatas no seleccionadas pueden acceder a los resultados de evaluación a través de la «Propuesta de contratación» y la «Resolución de adjudicación», ambas publicadas en el Tablón Electrónico Oficial de la UPO (https://www.upo.es/teo#teo-subsection-2-7).
ACCIÓN 2. *Visibilizar las actividades de comunicación desarrolladas por la UPO.* *Establecer un protocolo para que el personal investigador sepa a quién dirigir los eventos que desea comunicar a la sociedad, incluidas las dos unidades encargadas de la comunicación en la UPO.* *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*	*8. Difusión y explotación de resultados*	*3Q2025*	*UTC- OTRI*	• *Página web publicada.* • *Número de visitas a la página web* *Número de eventos anunciados.*	Completada	La Unidad Técnica de Comunicación actúa como enlace entre la universidad y la sociedad, promoviendo sus actividades y reforzando su identidad institucional mediante una comunicación eficaz. La Unidad se encarga de desarrollar estrategias de comunicación y promoción, preparar notas de prensa e informes sobre medios, organizar ruedas de prensa, coordinar entrevistas, elaborar informes diarios de seguimiento de medios, gestionar la web y las redes sociales de la universidad, supervisar la identidad corporativa, la publicidad, los contenidos gráficos y la documentación, y emitir informes técnicos. Su misión es gestionar las comunicaciones de la universidad de forma profesional, rigurosa y eficiente, garantizando que su identidad, sus logros y sus valores se transmitan eficazmente tanto a la comunidad universitaria como a la sociedad. Su visión es reforzar la reputación de la Universidad Pablo de Olavide como institución dinámica e innovadora mediante la mejora de la accesibilidad, la fiabilidad y el impacto de sus comunicaciones internas y externas. https://www.upo.es/comunicacion/ La Unidad Técnica de Comunicación facilita un formulario para presentar las noticias que el personal investigador desea compartir con la sociedad https://www.upo.es/comunicacion/solicitudes-de-servicio/difusion/ La UPO dispone de una dirección web en la que se presentan los distintos eventos programados por la universidad. https://eventos.upo.es/ https://www.upo.es/otri/conoce-la-otri/eventos/listado-de-eventos/?calYear=&calMonth=false&calDay= Gestión del Conocimiento y Comunicación Científica Gestionó la cartera de capacidades científicas y servicios tecnológicos de la Universidad, promovió la divulgación científica y tecnológica, comunicó las actividades de transferencia de conocimiento y tecnología, organizó y apoyó iniciativas de transferencia tecnológica, gestionó la propiedad intelectual e industrial de la Universidad y evaluó la viabilidad científica y técnica de las propuestas de creación de empresas de base tecnológica (EBT). https://www.upo.es/otri/cultura-cientifica/divulgacion-cientifica/ Otros canales de noticias o actividades especiales son:

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						• Diario de la Universidad Pablo de Olavide (DUPO) – Sección de divulgación científica: principal canal editorial para publicar noticias y novedades sobre actividades de comunicación científica, gestionado en coordinación con la Unidad Técnica de Comunicación (UTC) y la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI). https://www.upo.es/diario/tag/divulgacion-cientifica/ • Sección de la Semana de la Ciencia: escaparate periódico de las actividades de la Semana de la Ciencia coordinadas por la OTRI, que ilustra el tipo de eventos de divulgación que podrían normalizarse mediante un protocolo formal de comunicación. https://www.upo.es/diario/tag/semana-de-la-ciencia/ • Sección de la Noche Europea de los Investigadores: cobertura anual de la Noche Europea de los Investigadores, coordinada por la OTRI con apoyo de la comunicación institucional, que pone de relieve la necesidad de un canal de comunicación unificado y normalizado. https://www.upo.es/diario/tag/la-noche-europea-de-los-investigadores/ • Diario de la Universidad (portal principal): plataforma central de noticias institucionales, investigación, divulgación, cultura y eventos universitarios. https://www.upo.es/diario/ Indicadores • *Página web publicada.* https://eventos.upo.es/ https://www.upo.es/otri/conoce-la-otri/eventos/listado-de-eventos/?calYear=&calMonth=false&calDay= • *Número de visitas a la página web* *(esperando datos de biblioteca)* • *Número de eventos anunciados.* *Se publicaron 421 actividades de comunicación, 392 en* https://eventos.upo.es/, y 9 *en (*https://www.upo.es/otri/conoce-la-otri/eventos/listado-de-eventos/?calYear=&calMonth=false&calDay=
ACCIÓN 3. *Proporcionar información sobre oportunidades de desarrollo profesional.* *Debatir con el personal investigador sus ideas sobre desarrollo profesional.* *Elaborar guías y materiales para explorar opciones profesionales (incluido un documento sobre opciones profesionales) y publicarlos en un espacio en línea.* *Ofrecer formación al personal investigador sobre opciones profesionales.* *Considerar medidas para ampliar la disponibilidad del asesoramiento profesional, como la creación de ferias de empleo, talleres o manuales de orientación profesional.* *Crear una comisión para estudiar la promoción de la carrera investigadora desde una perspectiva académica.*	*28. Desarrollo profesional*	*1Q2025* *1Q2026* *1Q2027* *1Q2028* *1Q2029*	*Responsable del Área de Recursos Humanos (coordinación); Área de Investigación; Área de Formación e Innovación;*	• *Guía de opciones profesionales publicada en línea.* • *Organizar un taller anual de desarrollo profesional. El 90% del personal investigador R1 y R2 debería haber asistido al menos a uno de los talleres.* • *Las iniciativas de desarrollo profesional se incluyen en el manual de acogida.* • *80% de satisfacción en la encuesta de calidad*	En curso	La Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) refuerza el carácter formativo del contrato de profesorado ayudante doctor, centrándose en el desarrollo de competencias docentes, investigadoras, de transferencia de conocimiento y de liderazgo académico. Los principales cambios incluyen: Formación docente inicial obligatoria durante el primer año del contrato, diseñada por cada universidad. Reducción de la carga docente de 240 a 180 horas por curso académico, lo que permite disponer de más tiempo para la investigación y el desarrollo profesional. Una evaluación del desempeño de carácter formativo para valorar los avances en docencia, investigación y transferencia de conocimiento, que ayuda al profesorado a cumplir los requisitos de acreditación para puestos permanentes. En la Universidad Pablo de Olavide (UPO), estos requisitos se abordan mediante el Certificado Avanzado en Competencias Docentes para Profesorado de Inicio de Carrera, un programa de 20 ECTS basado en microcredenciales que proporciona formación integral en docencia, investigación y competencias transferibles, superando los requisitos mínimos de formación establecidos por la LOSU. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/desarrollo/documentos/PAD/Instruccion-TEO.pdf El profesorado de nueva incorporación dispone de una guía con información relevante para el personal docente de la Universidad Pablo de Olavide. Incluye información sobre servicios, procedimientos administrativos, prácticas docentes y representación del personal, entre otros temas https://guiasbib.upo.es/profesorado_nueva_incorporacion La UPO ofrece distintas oportunidades de formación para impulsar la carrera profesional del personal investigador

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
Desarrollar programas de mentoría o manuales de orientación profesional para cubrir esta carencia. *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*						https://www.upo.es/desarrollo/pdi/ https://www.upo.es/desarrollo/pdi/plan_marco/ El Plan Reconecta de la UPO promueve vínculos más sólidos entre la universidad, los empleadores y la sociedad mediante la colaboración y el intercambio de conocimientos. Proporciona un excelente marco para desarrollar iniciativas de creación de redes de empleo y ofrece oportunidades para que estudiantes, investigadores, antiguos alumnos y empresas se conecten, compartan conocimientos especializados y faciliten la contratación, las prácticas y las alianzas profesionales a largo plazo. https://alumni.upo.es/que-ofrecemos/ Aunque ha mejorado la información sobre opciones de carrera profesional en la universidad, aún hay margen de mejora mediante la redacción de documentos y/o la publicación de páginas web que recopilen esta información. Indicadores • *Guía de opciones profesionales publicada en línea.* *La Guía de Acogida pretende ofrecer una visión general de las oportunidades de financiación disponibles para apoyar la carrera del personal investigador* • *Organizar un taller anual de desarrollo profesional. El 90% del personal investigador R1 y R2 debería haber asistido al menos a uno de los talleres.* *En términos generales, el personal R1 y R2 muestra poco interés por los cursos y talleres de formación ofertados; este indicador se sustituirá por la entrega de información sobre los talleres durante el proceso de incorporación.* • *Las iniciativas de desarrollo profesional se incluyen en el manual de acogida.* *La Guía de Acogida pretende ofrecer una visión general de las oportunidades de financiación disponibles para apoyar la carrera del personal investigador* • *80% de satisfacción en la encuesta de calidad* *La encuesta de calidad se realizará hacia el final de la fase de reacreditación*
ACCIÓN 4. *Redactar una guía de buenas prácticas de investigación.* *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 CRUE:* *Ofrecer seminarios de formación.* *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*	*3.Responsabilidad profesional* *7. Buenas prácticas de investigación*	*2Q2025*	*Responsable del Área de Investigación (coordinación); Área de Formación e Innovación;*	• *El manual de buenas prácticas de investigación está publicado en la web.* • *Celebrar 3 seminarios sobre buenas prácticas científicas.* • *Número de descargas o visitas realizadas a la página web*	En curso	Comité de Ética de la Investigación (CEI): principal órgano de la Universidad responsable de garantizar el cumplimiento ético en la investigación con participantes humanos, animales y organismos modificados genéticamente, promoviendo al mismo tiempo las buenas prácticas de investigación y la integridad científica. https://www.upo.es/area-investigacion/comite-etico/ Reglamento del Comité de Ética de la Investigación: establece la estructura y las responsabilidades del CEI, incluida la protección de las buenas prácticas de investigación y docencia y el fomento del debate ético en la comunidad universitaria. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-investigacion/comite-etico/1.-Reglamento-Comite-Etico-28052021-CG.pdf La UPO ha redactado una guía de buenas prácticas para los estudios de doctorado https://postgrado.upo.es/export-postgrado/sites/default/doctorado/..PARTE_GENERAL/menu_superior_portada/Documentos_parte_general_doctorado/Normativas_y_protocolos/Buenas-practicas.pdf Formación sobre ética, integridad y reputación en la ciencia: la UPO organiza periódicamente programas de desarrollo profesional sobre integridad investigadora, ética de las publicaciones, malas prácticas científicas y respuestas institucionales para promover prácticas de investigación responsables. https://www.upo.es/formacionpermanente/afe/etica-integridad-y-reputacion-en-la-ciencia-de-la-prevencion-a-la-respuesta-institucional/

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						Guías de ética profesional para los servicios sociales: orientaciones éticas prácticas elaboradas por investigadores de la UPO en colaboración con profesionales, que ilustran la experiencia de la Universidad en la elaboración de marcos éticos aplicados. https://www.upo.es/diario/ciencia/2026/02/la-upo-presenta-dos-guias-para-reforzar-la-etica-profesional-y-el-bienestar-de-quienes-trabajan-en-los-servicios-sociales/ Declaración de ética de las publicaciones basada en COPE: la revista científica Ambigua de la Universidad sigue el Código de Conducta de COPE, lo que demuestra la alineación de la UPO con los estándares internacionales de integridad investigadora y ética de las publicaciones. https://www.upo.es/revistas/index.php/ambigua/about/declaracionComité Noticias institucionales sobre formación en integridad investigadora: ponen de relieve el compromiso de la Universidad con la formación del personal investigador en integridad científica y buenas prácticas de investigación mediante iniciativas institucionales específicas. https://www.upo.es/formacionpermanente/la-universidad-pablo-de-olavide-acoge-las-jornadas-etica-integridad-y-reputacion-en-la-ciencia/ Directrices éticas para el periodismo (Protocolo de Carmona): ejemplo de la experiencia de la UPO en la elaboración de directrices éticas sectoriales, que ofrece un modelo para futuros manuales de integridad investigadora. https://www.upo.es/diario/cursos-verano/2026/06/el-protocolo-de-carmona-aspira-a-convertirse-en-una-guia-etica-para-el-periodismo-actual-frente-a-la-desinformacion/ Aunque se han realizado algunas iniciativas dispersas, no existe un manual propiamente dicho de buenas prácticas. Este manual se recopilará y redactará durante el próximo segundo período *https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-investigacion/guia-gestion/NUEVA-GUIA-DE-GESTION-DE-PROYECTOS-DE-INVESTIGACION-v4_.pdf* *https://www.upo.es/export-postgrado/sites/default/doctorado/..PARTE_GENERAL/menu_superior_portada/Documentos_parte_general_doctorado/Normativas_y_protocolos/Buenas-practicas.pdf* *https://www.upo.es/area-investigacion/comite-etico/* Indicadores • *El manual de buenas prácticas de investigación está publicado en la web.* *Aún no alcanzado* • *Celebrar 3 seminarios sobre buenas prácticas científicas.* *La UPO organiza periódicamente programas de desarrollo profesional sobre integridad investigadora, ética de las publicaciones, malas prácticas científicas y respuestas institucionales para promover prácticas de investigación responsables.* *https://www.upo.es/formacionpermanente/afe/etica-integridad-y-reputacion-en-la-ciencia-de-la-prevencion-a-la-respuesta-institucional/* • *Número de descargas o visitas realizadas a la página web* No alcanzado, ya que no se ha publicado ninguna página web
ACCIÓN 5. *Considerar formas de reducir la carga administrativa del personal investigador.* *Simplificar los procedimientos administrativos existentes.* *Reunir toda la información sobre proyectos de investigación en una única plataforma.*	*4. Actitud profesional*	*3Q2024*	*Coordinador de Investigación*	• *Número de quejas sobre estos nuevos procedimientos inferior a 20.* • *Número de visitas a la nueva plataforma >200.* *1. El personal investigador conoce la plataforma. 80% de*	Completada	Nueva Sede Electrónica con procedimientos rediseñados y simplificados (marzo de 2024). El rector suprimió la antigua Sede Electrónica y creó una nueva, basada en un nuevo motor de tramitación. La propia resolución señala que esto «implica, asimismo, el rediseño de nuestros procedimientos administrativos, buscando su simplificación». Esta es la medida más directamente alineada con la Acción 5 («simplificar los procedimientos administrativos existentes»). https://www.juntadeandalucia.es/boja/2024/57/51 https://sede.upo.es/ Tramitación de urgencia aplicada a las convocatorias de contratación de personal investigador Desde 2024 y a lo largo de 2025, la UPO ha declarado sistemáticamente la «tramitación de urgencia» (art. 33 de la Ley 39/2015) en sus resoluciones de contratación de personal investigador, acortando los plazos

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
Crear procedimientos administrativos no solo para el profesorado, sino también para el personal investigador. *Comunicar estos cambios al personal investigador.*				*satisfacción en la encuesta de calidad.*		administrativos «por razones de celeridad y eficacia». Es un ejemplo recurrente de agilización de los plazos en los procedimientos relacionados con la investigación. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2024/83/30 https://www.juntadeandalucia.es/boja/2025/233/48 Relación electrónica obligatoria en los procedimientos de investigación Las convocatorias de contratación de personal investigador exigen ahora que las personas candidatas se relacionen electrónicamente con la Universidad para «cualquier trámite de este procedimiento», eliminando los trámites en papel y presenciales. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2024/99/31 Reestructuración de competencias en el Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado (junio de 2025) Se redefinió y centralizó en el Vicerrectorado la competencia para resolver «todos los procedimientos derivados» de asuntos relacionados con la investigación (contratación de personal de I+D+i, autorización de permisos para estancias de investigación, autorización para participar en concursos públicos, informes de seguimiento, etc.). Esto concentra decisiones que antes estaban más dispersas, con el objetivo de agilizar la tramitación administrativa para el personal investigador. https://www.juntadeandalucia.es/boja/2025/117/19 Integración de ORCID en los sistemas de información sobre investigación (Biblioteca/CRAI) El proyecto ORCID/CBUA, gestionado por la Biblioteca, simplifica las tareas de evaluación de la actividad investigadora y permite vincular el identificador a las solicitudes de financiación y al Currículum Vitae Normalizado (CVN) de la FECYT, reduciendo la introducción duplicada de datos que antes debía realizar manualmente el personal investigador. https://www.upo.es/biblioteca/orcid/ Simplificación del procedimiento de acreditación del profesorado universitario Anunciada a mediados de 2023 y desplegada durante 2024, introduce la presentación de un «currículo breve» bajo el principio de confianza, reduciendo la documentación exigida al personal docente e investigador. https://www.upo.es/diario/institucional/2023/07/el-rector-informa-en-consejo-de-gobierno-de-la-simplificacion-en-la-acreditacion-del-profesorado-universitario/ El sistema de gestión de la contratación ya se utiliza para las plazas de profesorado ayudante doctor y profesorado asociado. Se extenderá progresivamente a todos los procesos de contratación de otras categorías de personal. La siguiente categoría será la del profesorado sustituto. Solo las comisiones de selección acceden a esta plataforma; por este motivo, no se publica ningún enlace en la web. La sesión formativa del 16 de julio está dirigida a las comisiones de selección de las plazas de profesorado asociado que hemos convocado recientemente. Seguimos ultimando el trabajo con el proveedor informático para implantar el sistema de gestión de convocatorias, que servirá como herramienta para gestionar tanto las solicitudes de las personas candidatas como los procedimientos administrativos del Servicio. Indicadores • *Número de quejas sobre estos nuevos procedimientos inferior a 20.* *No se recibieron quejas* • *Número de visitas a la nueva plataforma >200.* *Alcanzado, ya que los servicios de la UPO están centralizados en esta plataforma* • *El personal investigador conoce la plataforma. 80% de satisfacción en la encuesta de calidad.* *La encuesta de calidad se realizará hacia el final de la fase de reacreditación*

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
ACCIÓN 6. *Desarrollar medidas para aumentar la estabilidad del personal investigador.* *La contratación del profesorado será más estable con la nueva Ley Orgánica. Se promoverán políticas para reforzar la captación de talento en áreas deficitarias y en áreas con gran capacidad de atracción de financiación para la investigación.* *1) Reforzar las áreas que atraen talento, permitiendo que las nuevas incorporaciones a través de programas de excelencia asuman parte de la carga docente asignada a las áreas de conocimiento.* *2) Se flexibilizará la adscripción rígida del personal docente e investigador a las áreas de conocimiento, dando lugar a adscripciones a ámbitos de conocimiento más genéricos formados por áreas afines, lo que proporcionará mayor estabilidad al profesorado.* *Crear una comisión de estudio para identificar medidas que promuevan la estabilidad del personal investigador.* *Insistir en la comunicación y centralizar en una misma web las ofertas de plazas tanto de la UPO como externas.* *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*	*23. Entorno de investigación* *24. Condiciones de trabajo* *33. Docencia*	*3Q2024*	*Responsable del Área de Recursos Humanos (coordinación); Área de Investigación;*	• *Publicar la nueva página web.* • *Número de ofertas publicadas.* *1. Número de investigadores contratados con áreas temáticas similares.*	Completada	Convocatoria extraordinaria de estabilización de profesorado asociado al amparo de la Ley 20/2021 de España, cuyo objetivo es reducir la temporalidad en el sector público. La convocatoria responde a la situación específica de la Universidad Pablo de Olavide, donde la proporción de profesorado temporal supera el umbral del 8% establecido por la LOSU. https://www.upo.es/rr-hh-pdi-programacion-docente/unidad-de-programacion-docente-y-concursos/convocatorias/laboral/profesorado-asociado/ Durante el curso 2023–2024, la Universidad publicó la Oferta de Empleo Público Complementaria de 2023, que incluía 14 plazas de catedrático (promoción interna), 11 plazas de profesor titular (tres reservadas a personas con discapacidad) y tres plazas de profesorado permanente laboral. Se completaron los procesos de selección de las ofertas de empleo público Complementaria de 2022, de 2023 y Complementaria de 2023, con el nombramiento de 45 profesores titulares y 24 catedráticos, incluida una plaza del cupo de reposición Ramón y Cajal. La Universidad también completó un concurso de movilidad para una plaza de profesor titular, constituyó una bolsa de profesorado sustituto con 30 candidatos y convocó un concurso de méritos para 57 plazas de profesorado permanente, al que concurrieron 173 solicitantes. Además, se tramitaron tres recursos administrativos, dos recusaciones y tres expedientes administrativos relacionados con procedimientos judiciales. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/memoria2324/administracion-universitaria/RRHH-PDI.pdf En 2024-2025 se desplegaron varias actuaciones de estabilización: el Programa Integra aportó 49 plazas cofinanciadas de profesorado ayudante doctor financiadas por el Ministerio y la Junta de Andalucía, junto con el plan de adaptación de la plantilla de la Universidad para cumplir las disposiciones transitorias de la LOSU, cuya ejecución está prevista para el curso 2027–2028. Finalmente, se desplegó el Programa María Goyri, en el que el 71% de las plazas se adjudicó a personas con vinculación previa con la Universidad. https://www.upo.es/organos-colegiados/consejo-de-gobierno/informes-acuerdos-y-actas/informes/2024/ https://www.upo.es/organos-colegiados/consejo-de-gobierno/informes-acuerdos-y-actas/informes/2025/ https://www.upo.es/diario/institucional/2025/12/el-rector-informa-en-consejo-de-gobierno-de-las-negociaciones-con-la-junta-sobre-financiacion-y-las-leyes-de-ciencia-y-universidades/ Existe una página web centralizada que unifica las oportunidades de contratación en la UPO https://www.upo.es/portal/impe/web/contenido/41e5958f-4449-11de-819e-3fe5a96f4a88?channel=0f270695-2f48-11de-b088-3fe5a96f4a88 Esta acción está completada, ya que la UPO depende del presupuesto de la administración pública. Indicadores • *Publicar la nueva página web.* *https://www.upo.es/portal/impe/web/contenido/41e5958f-4449-11de-819e-3fe5a96f4a88?channel=0f270695-2f48-11de-b088-3fe5a96f4a88* • *Número de ofertas publicadas.* En 2024-25 y 2025-26 (https://www.upo.es/rr-hh-pdi-programacion-docente/unidad-de-programacion-docente-y-concursos/convocatorias/funcionario/) Catedrático: 26 Profesor titular: 59 Profesorado permanente laboral: 3 Profesorado ayudante doctor: 49 Profesorado asociado: 149 • *Número de investigadores contratados con áreas temáticas similares* 2 plazas de profesor titular (reservadas a investigadores de programas acreditados de excelencia científica R3) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11555 /https://www.boe.es/boe/dias/2025/03/04/pdfs/BOE-A-2025-4296.pdf

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
ACCIÓN 7. *Establecer un procedimiento de reclamaciones.* *Establecer un procedimiento escrito de reclamaciones, incluido el canal para su tramitación.* *Nombrar una comisión con funciones ejecutivas, como última instancia, para dirigirse a los departamentos implicados, reconducir su actuación y resolver las reclamaciones.* *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*	*34. Quejas y recursos*	*4Q2025*	*Secretaría General*	• *Mecanismos de reclamación por escrito.* • *Comisión de reclamaciones nombrada.* • *Número de reclamaciones recibidas.* • *Número de reclamaciones resueltas.* *1. Número de reuniones de la Comisión*	Completada	Desde la obtención del sello HRS4R, la UPO ha reforzado y actualizado significativamente sus mecanismos institucionales de tramitación de quejas, denuncias y reclamaciones. En 2024, la Universidad aprobó una importante modificación del Reglamento de la Inspección de Servicios, adaptando su organización y sus funciones al nuevo marco normativo establecido por la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) y reforzando su capacidad operativa. El marco revisado consolida la Inspección de Servicios como mecanismo institucional para proteger los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y atender quejas, denuncias y otras situaciones que requieran intervención formal. Además, la Universidad ha reforzado los canales estructurados de presentación y gestión de incidencias, quejas y reclamaciones. En particular, la Inspección de Servicios gestiona ahora su propio canal de incidencias, reclamaciones, sugerencias y felicitaciones (IRSF), a través del cual puede presentarse y evaluarse información sobre docencia, investigación y gestión universitaria y, cuando procede, remitirse a la unidad competente. El Plan Anual de Inspección de 2025 incorpora expresamente la gestión de este canal, la aplicación de medidas correctoras y el seguimiento posterior de su eficacia. Estos avances proporcionan al personal investigador mecanismos más claros, accesibles y estructurados para plantear inquietudes y obtener una respuesta institucional. https://www.upo.es/portal/impe/web/contenido/76df7922-e4b4-11e3-ae87-3fe5a96f4a88?channel=a3645af1-2f47-11de-b088-3fe5a96f4a88 https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/inspeccion-servicios/planes-anuales-de-actuacion/PAA-2025-pBUPO.pdf https://www.upo.es/inspeccion-servicios/funciones/ https://www.upo.es/portal/impe/web/buzon/web?codigo=PDED Indicadores • *Mecanismos de reclamación por escrito. 34* • *Comisión de reclamaciones nombrada. semanalmente* • *Número de reclamaciones recibidas.* *2023 560, 2024 642, 2025 576* • *Número de reclamaciones resueltas.* *2023 98,75%, 2024 100% 2025 100%* • *Número de reuniones de la Comisión* *Número de reuniones con personal docente e investigador en 2025: como parte de los procedimientos tramitados 1* *Número de reuniones en 2025 entre la jefatura de Inspección y la Dirección de Inspección: diarias* *Número de reuniones en 2025 entre la Inspección de Servicios y la Secretaría General: quincenales* *Número de reuniones en 2025 entre la Inspección de Servicios y la Defensoría Universitaria: 4*
ACCIÓN 8. *Estudiar la mejora de las políticas de conciliación de la vida laboral y personal.* *Crear una comisión con miembros de todos los perfiles profesionales del personal investigador y responsables de recursos humanos para identificar políticas que mejoren la conciliación de la vida laboral y personal.* *Redactar directrices de teletrabajo para la investigación* *Incluir información relevante en el Manual de Acogida y en la página web.*	*24. Condiciones de trabajo*	*2Q2025*	*Responsable del Área de Recursos Humanos (coordinación); Área de Investigación;*	• *Número de investigadores de la UPO que solicitan medidas de conciliación.* *1. Número de acuerdos de teletrabajo firmados*	Completada	La Universidad Pablo de Olavide promueve la conciliación de la vida laboral y personal mediante un amplio conjunto de medidas de apoyo a las familias y de bienestar social. Incluyen una sala de lactancia, permisos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, permisos sin sueldo, permisos para exámenes prenatales y preparación al parto, permisos para el cuidado de menores con cáncer u otras enfermedades graves, permisos por violencia de género y permisos para el cuidado de familiares. La Universidad también ofrece programas de mentoría y acompañamiento tras la maternidad, la adopción o el acogimiento, reducciones de la carga docente para apoyar la carrera investigadora de las mujeres tras estas situaciones, prioridad en la asignación docente para familias monoparentales y horarios docentes flexibles para facilitar el cuidado de menores de 12 años o personas con discapacidad. Entre los apoyos adicionales figuran un centro de educación infantil, una escuela de verano infantil, un servicio de canguro y ludoteca, un centro de mayores, ayudas económicas para el cuidado de personas mayores y dependientes, ayudas de acción social, talleres de salud mental y gestión del estrés, orientaciones sobre conciliación y bienestar social, iniciativas de sensibilización sobre la importancia de la conciliación, medidas de salario emocional como reconocimientos y premios, y medidas institucionales para promover la desconexión digital. Entre estas iniciativas, las más valoradas por la comunidad universitaria son el centro de educación infantil del campus, los talleres y programas de salud mental y gestión del estrés, las ayudas de comedor y la posibilidad de elegir turnos o grupos de docencia o trabajo para compatibilizar mejor la vida laboral y las responsabilidades familiares.

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						https://www.upo.es/diario/docencia-formacion/2026/06/las-universidades-de-almeria-cordoba-y-pablo-de-olavide-presentan-el-primer-estudio-interuniversitario-sobre-conciliacion/ En 2025, la Universidad Pablo de Olavide recibió el Premio Nacional de Conciliación y Responsabilidad Social en la categoría de Universidades, Escuelas de Negocios e Instituciones Educativas y de Investigación. El premio, concedido por la Fundación Vivofácil, reconoce el firme compromiso de la Universidad con la conciliación, la igualdad de género y la corresponsabilidad en los cuidados mediante campañas de sensibilización, formación específica y políticas de apoyo a las familias. https://www.upo.es/diario/institucional/2025/07/universidad-pablo-de-olavide-reconocida-por-su-compromiso-conciliacion-corresponsable-bienestar-social/ La Universidad Pablo de Olavide ha implantado una medida institucional para promover la productividad investigadora del personal docente e investigador femenino a tiempo completo tras los permisos de maternidad, adopción o acogimiento mediante reducciones temporales de la carga docente. Las mujeres que cumplan los requisitos pueden recibir reducciones de hasta 9, 5 y 3 créditos ECTS durante los tres primeros años posteriores al permiso, con apoyo ampliado para las familias monoparentales. https://www.upo.es/upo_opencms/export/sites/upo/Galerias/Descargas/norm_UPO/ANEXOS__I_II_MARCO_ORGANIZACION_DOCENTE_2026_27.pdf Indicadores • *Número de investigadores de la UPO que solicitan medidas de conciliación.* *El personal del capítulo VI no suele solicitar medidas de conciliación, salvo la acumulación del tiempo de lactancia y el disfrute del permiso parental en dos períodos. Durante el último año se habrán tramitado unas seis solicitudes de este tipo.* • *Número de acuerdos de teletrabajo firmados* *No se ha firmado ningún acuerdo de teletrabajo para el personal investigador. Queda a criterio de cada investigador.*
ACCIÓN 9. *Mejorar la movilidad.* *Examinar y resolver los obstáculos a la movilidad: necesidad de sustituciones, acumulación de la docencia en un semestre, etc.* *Comunicar los incentivos de movilidad al personal de la universidad.* *Estudiar la posibilidad de crear ayudas internas de movilidad.* *Traducción de los documentos de la UPO al inglés.* *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*	*24. Condiciones de trabajo* *28. Desarrollo profesional* *29. Valor de la movilidad*	*2Q2026*	*Responsable del Área de Recursos Humanos (coordinación); Área de Investigación;*	• *Medidas de movilidad revisadas y publicadas en la web.* • *Número de investigadores que solicitan incentivos de movilidad.* *Número de descargas de documentos escritos en español e inglés*	Completada	Los cambios en los programas de movilidad y la integración de la gestión de la movilidad nacional e internacional han hecho necesaria la redacción de un nuevo reglamento. El nuevo Reglamento pretende adaptar la gestión de la movilidad al marco jurídico actual, incorporar las nuevas oportunidades que ofrecen los programas de movilidad y abordar los problemas prácticos detectados durante la última década. Sus principales objetivos son garantizar una movilidad estudiantil de calidad mediante una mejor preparación y seguimiento, asegurando al mismo tiempo el reconocimiento académico pleno y automático de los estudios realizados en el extranjero o en otras instituciones. Una innovación fundamental es la ampliación del ámbito de aplicación del Reglamento a la movilidad nacional e internacional en los niveles de grado y posgrado. También incorpora un apartado específico para estudiantes de doctorado, que reconoce la naturaleza particular de la movilidad investigadora. Por último, el Reglamento busca simplificar los procedimientos administrativos mediante su adaptación a la legislación vigente sobre administración pública electrónica y procedimientos administrativos digitales. https://www.upo.es/aric/area/normativa/ Todas las iniciativas de movilidad están centralizadas en https://www.upo.es/aric/estudiantes-upo/programas-de-movilidad/ La UPO ha avanzado en la mejora y facilitación de la movilidad del personal docente e investigador. La información sobre oportunidades de movilidad internacional para el PDI/PTGAS se ha centralizado a través del Área de Relaciones Internacionales y Cooperación (ARIC), que proporciona un único punto institucional de referencia para convocatorias, oportunidades de financiación, procedimientos de solicitud y documentación de apoyo. Las convocatorias anuales Erasmus+ KA131 ofrecen oportunidades de movilidad docente y formativa, complementadas por la movilidad Erasmus+ KA171 con universidades asociadas de terceros países y por programas de movilidad investigadora financiados mediante el Plan Propio de

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						Investigación de la UPO. La Universidad también ha mejorado la comunicación y accesibilidad de las oportunidades de movilidad mediante páginas web específicas y documentación en español e inglés. Estas medidas contribuyen a reducir las barreras informativas y administrativas a la movilidad y facilitan al personal investigador un acceso más claro a los distintos incentivos disponibles. El trabajo futuro se centrará en identificar y abordar las barreras organizativas que puedan limitar la participación en la movilidad, especialmente las relacionadas con la compatibilidad de los períodos de movilidad con las responsabilidades docentes e investigadoras. https://www.upo.es/area-investigacion/plan-propio/convocatorias/ Indicadores • *Medidas de movilidad revisadas y publicadas en la web.* Este indicador debería denominarse *«Número de iniciativas de movilidad publicadas y difundidas entre el personal investigador».* Las convocatorias de movilidad publicadas por el actual Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades se difunden por correo electrónico a las listas de distribución de los distintos departamentos. Además de publicarlas, se proporciona una breve explicación de los aspectos más relevantes, lo que facilita la comunicación con el personal investigador. Las ayudas de movilidad financiadas por el Plan Propio de Investigación y Transferencia de la Universidad se publicitan en nuestra web, en la sección dedicada a dicho Plan. • *Número de investigadores que solicitan incentivos de movilidad.* 58 solicitudes (18 del Ministerio y 40 del programa de financiación propia de la Universidad). • *Número de descargas de documentos escritos en español e inglés* Solo podían descargarse las solicitudes del programa de financiación propia. Para contabilizar las solicitudes utilizamos Google Analytics; sin embargo, los datos que pudimos obtener fueron el número total de visitas a la página del «Plan Propio»: https://www.upo.es/area-investigacion/plan-propio/
ACCIÓN 10 *Promover el conocimiento y el desarrollo de la propiedad industrial en la universidad* *Diseñar un programa de formación sobre los derechos de propiedad intelectual y su papel en la valorización de proyectos de spin-offs para ampliar sus 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 una página de patentes.* *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*	*31. Derechos de propiedad intelectual*	*3Q2025*	*OTRI*	• *Número de seminarios sobre propiedad intelectual celebrados >10* • *Número de investigadores formados* • *Repositorio de patentes accesible desde la página web* *1. Número de visitas a la página web de patentes.*	Completada	La UPO ofrece periódicamente cursos sobre propiedad intelectual. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/cursos/iniciacion-gestion-investigacion/ponencias/Ponencia_Victoria-Pozo-Frias.pdfhttps://www.upo.es/otri/conoce-la-otri/noticias/El-martes-28-de-octubre-tiene-lugar-en-la-UPO-la-jornada-Spin-off-universitarias-caracteristicas-y-proceso-de-creacion/ También se presta asistencia mensual para la creación de spin-offs https://www.upo.es/otri/transferencia/creacion-de-spin-off/la-hora-de-las-spin-off/ Se organiza el Concurso UPOemprende, un certamen anual con una categoría específica de «Spin-off» para propuestas basadas en la explotación comercial de resultados de investigación generados en la UPO. El concurso está abierto al personal docente e investigador y a estudiantes de doctorado y ofrece premios en metálico y en especie, incluido el acceso a un espacio de cotrabajo. https://www.upo.es/fundacion/empleabilidad-y-emprendimiento/concurso-upoemprende/ https://www.upo.es/fundaciones/la-universidad-pablo-de-olavide-convoca-la-undecima-edicion-del-concurso-upoemprende/ La cartera de patentes y el catálogo de capacidades de I+D se han reforzado durante este período mediante la actualización continua de la información sobre nuevos derechos de propiedad intelectual y nuevas capacidades. Además, el repositorio de patentes se ha ampliado con el lanzamiento de la serie «Patentes UPO» en UpoTV, donde se publican vídeos divulgativos sobre las patentes de la universidad. https://www.upo.es/otri/oferta-cientifico-tecnologica/cartera-de-patentes-y-propiedad-intelectual/ https://www.upo.es/upotec/catalogo/tags/medioambientales/

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						Indicadores • *Número de seminarios sobre propiedad intelectual celebrados >10* • *Serie de seminarios y talleres sobre patentes y spin-offs en colaboración con la OEPM.* • *Programa «La Hora de las Spin-off» 2025; programa «La Hora de las Spin-off» 2026;* • *Programa «La Hora de las Patentes» 2026* • *Número de investigadores formados* *138* • *Repositorio de patentes accesible desde la página web* Repositorio de Patentes de la UPO accesible en línea: https://www.upo.es/otri/oferta-cientifico-tecnologica/cartera-de-patentes-y-propiedad-intelectual/ Proyecto «Descubre nuestras patentes»: vídeos sobre derechos de propiedad intelectual en el portal UPOtv: https://upotv.upo.es/series/6837f967abe3c62a778b4569# • *Número de visitas a la página web de patentes* www.upo.es/otri: 29,590 visitas /otri/oferta-cientifico-tecnologica/: 883 visitas
ACCIÓN 11. *Normalizar la supervisión del personal investigador.* *Crear una guía de supervisión que establezca un marco básico de obligaciones y deberes tanto para los supervisores como para las personas supervisadas.* *Desarrollar un plan de formación para investigadores séniores sobre competencias transversales y liderazgo.* *Definir un procedimiento de evaluación para el personal investigador R2 financiado con cargo a proyectos de investigación.* *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*	*40. Supervisión*	*2Q2024*	*Responsable del Área de Recursos Humanos (coordinación); Área de Investigación; Área de Innovación/Formación ;*	• *Guía de supervisión publicada.* • *Número de cursos de supervisión realizados.* • *Número de descargas de la guía de supervisión.* *2.*	En curso	La UPO ha realizado avances significativos en el refuerzo del marco de evaluación y desarrollo profesional del personal docente e investigador, especialmente en las primeras etapas de la carrera académica. En respuesta a los requisitos introducidos por la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), la Universidad ha desarrollado un procedimiento específico de formación, evaluación y seguimiento *del profesorado ayudante* doctor. Este marco proporciona apoyo estructurado durante esta etapa formativa de la carrera académica e incluye la formación docente inicial exigida por la LOSU, contribuyendo al desarrollo progresivo de competencias docentes, investigadoras y académicas transferibles. En junio de 2026 se publicó un documento relativo al cumplimiento del requisito de formación docente inicial del profesorado ayudante doctor. www.upo.es/system/modules/com.saga.upo.sedeelectronica.frontend/handler/TEO_download-alfresco-document.jsp?ref=4f54be44-4077-4201-94be-444077e201a9 Paralelamente, la UPO ha actualizado de forma integral su sistema institucional de evaluación del desempeño docente. **El nuevo programa** DOCENTIA-UPO incorpora las directrices revisadas de ANECA y fue verificado favorablemente en 2025 por la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA), en colaboración con ANECA. El programa revisado fue posteriormente aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPO y proporciona un marco más sistemático, transparente e integral para la evaluación y mejora continua del desempeño docente. En conjunto, estos avances refuerzan los mecanismos institucionales de la UPO para supervisar, apoyar y reconocer el desarrollo profesional del personal docente e investigador. https://www.upo.es/desarrollo/pdi/Formacion_PAD/ www.upo.es/system/modules/com.saga.upo.sedeelectronica.frontend/handler/TEO_download-alfresco-document.jsp?ref=4f54be44-4077-4201-94be-444077e201a9 https://www.upo.es/desarrollo/evaluacion-docente-/docentia-upo/ https://www.upo.es/diario/institucional/2025/05/verificacion-programa-docentia-upo/ https://www.upo.es/organos-colegiados/consejo-de-gobierno/informes-acuerdos-y-actas/acuerdos/2025/ Aunque se han redactado procedimientos de evaluación, aún no existe una guía de supervisión, que se elaborará en el próximo período. Indicadores • *Guía de supervisión publicada.* No alcanzado • *Número de cursos de supervisión realizados.* Docentia: 122 en 2024 y 2025

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						• *Número de descargas de la guía de supervisión.* *No se ha redactado ninguna guía de supervisión*
ACCIÓN 12 *Implantar medidas para mejorar la docencia del personal predoctoral.* *Impartir cursos de formación docente para el personal predoctoral* *Confirmar que la docencia del personal predoctoral se imparte siempre de forma compartida.* *Incluir información relevante en el Manual de Acogida y en la página web.*	*33. Docencia*	*1Q2025*	*Responsable del Área de Recursos Humanos (coordinación); Área de Investigación; Área de Innovación/Formación ;*	• *Número de investigadores R1 formados >90%* *3. !00% de las clases impartidas por personal R1 se realizan conjuntamente con un investigador sénior*	Completada	La UPO ha ampliado significativamente el acceso a su sistema institucional de formación para el personal investigador en las primeras etapas de su carrera. El **nuevo Reglamento de Formación del Personal Docente e Investigador**, aprobado en enero de 2025, amplía el ámbito de las actividades formativas de la Universidad más allá del personal cuyas retribuciones se financian con cargo al capítulo 1 del presupuesto universitario. El acceso se ha ampliado al personal **investigador predoctoral (R1), al contratado con cargo a proyectos de investigación y, en general, al personal investigador contratado con financiación del capítulo 6**. Esto supone una mejora significativa del acceso a las oportunidades de formación docente y desarrollo profesional para el personal investigador que anteriormente no estaba plenamente cubierto por el sistema institucional de formación. El nuevo marco normativo también establece el acceso prioritario a las actividades de formación para el personal investigador en las etapas iniciales de su carrera académica, **especialmente para el personal predoctoral R1 y el profesorado ayudante doctor R2.** Esto garantiza que los investigadores con mayor necesidad de adquirir y consolidar competencias docentes tengan acceso preferente a la formación institucional. Estas medidas se aplican mediante el Plan Marco **de Formación del Personal Docente e Investigador de la UPO (Plan Marco de Formación del PDI).** El Plan se actualiza periódicamente y su oferta formativa se renueva anualmente, con cursos y microcredenciales que abarcan competencias docentes, investigadoras y transversales. Así, el nuevo marco proporciona al personal investigador R1 un acceso sistemático a la formación docente, al tiempo que apoya su desarrollo profesional progresivo hacia las siguientes etapas de la carrera investigadora. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/desarrollo/documentos/normativa/Reglamento_PDI.pdf https://www.upo.es/desarrollo/normativa/ https://www.upo.es/desarrollo/pdi/plan_marco/ https://www.upo.es/desarrollo/pdi/Formacion_PAD/ Indicadores • *Número de investigadores R1 formados >90%* El 100% del personal investigador R1 ha recibido formación • *El 100% de las clases impartidas por personal R1 se realiza conjuntamente con un investigador sénior* *alcanzado*
ACCIÓN 13. *Redactar un manual de acogida.* *Redactar y actualizar anualmente el manual de acogida (en versión digital), disponible en español e inglés.* *Presentar su contenido en las sesiones de acogida para el personal investigador de nueva incorporación.* *Incluir información relevante en el Manual de Acogida y en la página web.*	*Todos*	*3Q2024*	*Responsable del Área de Investigación (coordinación); Área de Innovación/Formación ; Área de Transformación Digital (Biblioteca)*	• *El manual de acogida está publicado en la web* • *Número de descargas o visitas realizadas a la página web* • *Número de actualizaciones realizadas* *1. 70% de satisfacción en la encuesta de calidad*	Completada	La Universidad Pablo de Olavide (UPO) ha publicado una **Guía de Bienvenida para el Personal Investigador**, disponible en español e inglés, en el marco de su compromiso con la estrategia HRS4R. Esta guía tiene como finalidad facilitar la incorporación y adaptación del personal investigador y del personal técnico de investigación de nueva incorporación a la Universidad. El documento comienza con un mensaje de bienvenida del Vicerrector de Investigación y ofrece información práctica sobre cómo llegar a Sevilla en avión, autobús, automóvil, tren o bicicleta. A continuación, presenta la misión de la UPO, su estructura de gobierno, departamentos, facultades y centros de investigación, así como los órganos de representación del personal. Asimismo, describe el campus de Dos Hermanas y proporciona orientaciones sobre los primeros trámites necesarios para incorporarse a la Universidad, como la obtención de una cuenta de correo electrónico corporativa, la Tarjeta Universitaria Inteligente (TUI) y el acceso a la Sede Electrónica. La guía recoge las diferentes categorías de personal investigador, tanto del personal docente e investigador (PDI) como del personal investigador contratado, estableciendo su correspondencia con los perfiles profesionales R1-R4 definidos por EURAXESS.

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						También ofrece información sobre los mecanismos de financiación de la investigación y los procedimientos de contratación del personal investigador, tanto mediante convocatorias internas publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), EURAXESS y el Tablón Electrónico Oficial (TEO), como a través de programas de financiación externa, entre los que destacan Ramón y Cajal, las Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA) y las ayudas del Consejo Europeo de Investigación (ERC). Finalmente, la guía proporciona orientaciones prácticas sobre diversos trámites administrativos necesarios para la incorporación y el establecimiento en España, como la obtención del certificado digital, la apertura de una cuenta bancaria, la solicitud del número de afiliación a la Seguridad Social, la asignación de un médico de atención primaria, la tramitación de la Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE), el empadronamiento municipal y la solicitud de plazas en escuelas infantiles públicas. **Enlace a la Guía de Bienvenida para el Personal Investigador:** https://www.upo.es/area-investigacion/gestion-rr-hh-investigacion/guia-de-bienvenida-personal-investigador/ Indicadores **• Publicación de la Guía de Bienvenida en la página web institucional.** La Guía de Bienvenida para el Personal Investigador se encuentra publicada y disponible para su consulta en la página web de la Universidad Pablo de Olavide. **Enlace de verificación:** • Número de descargas o visitas realizadas a la página web 2024-366, 2025-551, 2026-336 • Número de actualizaciones realizadas 2 • 70% de satisfacción en la encuesta de calidad La encuesta se realizará hacia el final de la fase de reacreditación
ACCIÓN 14 *Desarrollar un procedimiento de reasignación de áreas de investigación para proporcionar espacios de laboratorio al personal investigador más destacado.*	*23. Entorno de investigación*		*Vr. de Estrategia (coordinación); Vr. de Profesorado; Vr. de Investigación.*	*2. Creación de un Protocolo de Áreas de Conocimiento para la Reasignación del Personal Investigador a Áreas Académicas Afines*	Prorrogada	Se ha elaborado un inventario de espacios de investigación y se ha constituido una Subcomisión de Espacios de Investigación en el seno de la Comisión de Investigación. Actualmente se están desarrollando los criterios de asignación de estos espacios, que se debatirán con la comunidad universitaria antes de someterlos a la aprobación de la Comisión de Investigación. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/organos-colegiados/claustro-universitario/informe-gestion/Informe-Gestion-2022-4_ses_CLAUSTRO.pdf https://www.upo.es/area-investigacion/comision-de-investigacion/ Indicador *Creación de un Protocolo de Áreas de Conocimiento para la Reasignación del Personal Investigador a Áreas Académicas Afines* Conforme a las directrices que acompañan a la Relación de Puestos de Trabajo del PDI de la UPO, los cambios de ámbito o área de adscripción del personal docente e investigador se realizarán a solicitud de la persona interesada y con la posterior aprobación del Consejo de Gobierno, previo informe de los ámbitos o áreas de conocimiento correspondientes y de los departamentos implicados. Por ejemplo, se cita un cambio realizado en mayo de 2025, por el que un profesor asociado pasó del Área de Derecho Mercantil al Área de Derecho Romano. https://www.upo.es/system/modules/com.saga.upo.sedeelectronica.frontend/handler/download-alfresco-document.jsp?ref=743ebd90-8ec5-43af-bebd-908ec533affc
ACCIÓN 15 *Creación de un programa de mentoría*	*28. Desarrollo profesional*		*Escuela EDUPO*	• *Redactar un manual de mentoría:*	Prorrogada	La UPO ha avanzado en el establecimiento de mecanismos estructurados de mentoría y supervisión, especialmente para el personal investigador en las primeras etapas de su carrera. **Para el personal investigador R1 y los** doctorandos, la Universidad dispone de un sistema formal y regulado de supervisión

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
				3. Número de acuerdos de mentoría		por el que a cada doctorando se le asignan un tutor y un director de tesis, con responsabilidades claramente definidas en materia de orientación académica, desarrollo de la investigación e interacción con la Comisión Académica del Programa de Doctorado. Esta relación se formaliza **mediante un Compromiso de Supervisión y** Tutela obligatorio, mientras que el progreso se supervisa anualmente a través del sistema RAPI sobre la base del Plan de Investigación, el Plan de Formación Personal y las actividades realizadas por el doctorando, junto con los informes del director **y del tutor. Para el personal investigador R2, especialmente el profesorado ayudante** doctor, la UPO también ha reforzado el apoyo estructurado mediante la formación inicial, el desarrollo profesional, la evaluación (en el tercer año, según la LOSU) y los procedimientos de seguimiento. Estas medidas proporcionan una base institucional sobre la que seguir desarrollando un programa de mentoría más completo que abarque las distintas etapas iniciales de la carrera investigadora. Evidencias https://www.upo.es/system/modules/com.saga.upo.sedeelectronica.frontend/handler/download-alfresco-document.pdf?ref=475a80ea-e241-4887-b09c-73a2c2f13c24 https://www.upo.es/system/modules/com.saga.upo.sedeelectronica.frontend/handler/download-alfresco-document.pdf?ref=475a80ea-e241-4887-b09c-73a2c2f13c24 https://www.upo.es/export-postgrado/sites/default/doctorado/..PARTE_GENERAL/menu_superior_portada/Programas_de_Doctorado/Preinscripcion_Matricula/Documentos_preinscripcion_Doctorado/Compromiso-de-Direccion-y-Tutorizacion_2_Codireccion.pdf https://www.upo.es/doctorado/es/Oficina-Virtual/soy-un-profesor-de-doctorado/rapi-para-directores-y-tutores/ Indicadores • *Redactar un manual de mentoría:* *No alcanzado* • *Número de acuerdos de mentoría* El 23 de septiembre de 2026 se acordó, en una reunión con las direcciones de departamento y las organizaciones sindicales, que la persona responsable de las áreas académicas actuaría como mentora del profesorado ayudante doctor. La evaluación del tercer año será realizada por una comisión presidida por la dirección del departamento, en la que también participarán la secretaría y la persona responsable del área académica que actúe como mentora. Actualmente hay 47 programas de mentoría en funcionamiento
ACCIÓN 16. *Puesta en marcha, sensibilización y comunicación sobre HRS4R y OTMR, y evaluación.* *Puesta en marcha del proyecto.* *Seminario de sensibilización para personal investigador y de gestión.* *Preparación de contenidos en español e inglés para la web HRS4R.* *Evaluación periódica del nivel de conocimiento e implicación del personal investigador.* *Incluir información relevante en el manual de acogida y en la página web.*	*Todos*	*2Q2024-2Q2029*	*Vr. de Estrategia*	• *Todo el personal investigador de la UPO ha sido informado sobre la sesión de sensibilización y animado a asistir, bien en directo o mediante la visualización de un vídeo de la sesión.* • *Todos los documentos generados y otros documentos relacionados se publicaron en la página web.* *1.*	En curso	La UPO ha reforzado los mecanismos de comunicación, sensibilización y participación vinculados a la EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN. Una web bilingüe **específica proporciona a la comunidad investigadora** acceso centralizado a información sobre la Carta Europea del Investigador, el proceso de implantación de la EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN, el análisis de carencias, el Plan de Acción y los principios y la documentación OTM-R. Además, en septiembre de 2026 la Universidad puso en marcha un ciclo específico de seminarios de EXCELENCIA **EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN, dirigido** al personal docente e investigador, sobre ética de la investigación, carrera investigadora y preparación de la UPO para la evaluación intermedia del sello de Excelencia en Recursos Humanos en Investigación. Estos seminarios pretenden específicamente aumentar el conocimiento de estos principios por parte del personal investigador y su implicación en el proceso de implantación. • Ana Cuevas Badallo, (Ética de la investigación) catedrática y directora del Departamento de Filosofía, Lógica y Estética de la Universidad de Salamanca. Martes 15 de septiembre a las 12 del mediodía • Xavier Ronald Eekhout Chicharro, Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA), FECYT. (Movilidad del personal investigador). Miércoles 23 de septiembre, 12.00 • Lorena Muñoz, directora ejecutiva de Effectia. (Excelencia en recursos humanos en investigación) Martes 29 de septiembre a las 12 del mediodía

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
						También se han mantenido los mecanismos de participación mediante un canal específico de sugerencias. En conjunto, estas medidas proporcionan un marco estructurado de comunicación, sensibilización e implicación continuada de la comunidad investigadora de la UPO en la estrategia de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN https://upo.es/portal/impe/web/contenido/158445 https://www.upo.es/hrs4r https://www.upo.es/hrs4r/buzon-de-sugerencia Indicadores • *Todo el personal investigador de la UPO ha sido informado sobre la sesión de sensibilización y animado a asistir, bien en directo o mediante la visualización de un vídeo de la sesión. alcanzado* • *Todos los documentos generados y otros documentos relacionados se publicaron en la página web*
Acción 17. Promover la ciencia abierta y la ciencia ciudadana en la Universidad Pablo de Olavide *. Marco institucional e infraestructura para la ciencia abierta* *actividades y participación de la ciudadanía,.*	9. Compromiso con la sociedad	*2Q2027/4Q2027*	*Responsable: Área de Investigación (coordinación); Área de Recursos Humanos*	• Política aprobada por el Consejo de Gobierno (sí/no • página web publicada (sí/no) • Número de sesiones formativas impartidas al año; • número de participantes desglosado por perfil (R1–R4) y género	NUEVA	
Acción 18. Implantación de líneas de financiación interna para incentivar la participación del personal investigador R3 y R4 en convocatorias europeas competitivas *Ayudas del Plan Propio de Investigación para la preparación de propuestas europeas* *Se creará una línea específica de financiación dentro del Plan Propio de Investigación para cubrir los costes de preparación de propuestas europeas* *Programa de apoyo y mentoría para solicitudes europeas* *Se pondrá en marcha un programa integral de apoyo al personal R3 y R4 durante la preparación de sus solicitudes,* *Incentivos y reconocimiento a la participación en convocatorias europeas* *Se establecerán medidas para reconocer el esfuerzo que supone presentar solicitudes a convocatorias europeas:*	*28. Desarrollo profesional* *30. Acceso al asesoramiento profesional*	*Q22027/Q12027*	*Equipo de Gobierno de la Universidad / Vicerrectorado de Investigación (coordinación)*	• *Línea incluida en el Plan Propio de la Organización (sí/no)* • *número de propuestas europeas presentadas por las personas beneficiarias;* • *tasa de éxito de dichas propuestas.* • *número de ayudas puente concedidas;* • *número de propuestas presentadas de nuevo tras recibir una ayuda puente y tasa de éxito posterior*	NUEVA	

	Principio(s) del análisis de carencias	Calendario (al menos por trimestre o semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos	Estado actual	Observaciones
Acción 19 *Creación de una oficina específica de apoyo al personal investigador internacional* *Creación y puesta en marcha de la Oficina de Personal Investigador Internacional* *Servicio integral de acogida y apoyo administrativo* *Integración lingüística, social e institucional*	*18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)* *29. Valor de la movilidad*	*Q2028-Q42028*	*Gerencia (coordinación); Área de Investigación*	• *Oficina creada mediante resolución del rector o acuerdo del Consejo de Gobierno (sí/no* • *personal asignado (número de personas y nivel acreditado de inglés)* • *pertenencia a la red EURAXESS como Centro de Servicios (sí/n* • *número de PTGAS formados.*	NUEVA	

Nota: Añada tantas acciones como sean necesarias.

La versión ampliada de la estrategia de recursos humanos revisada de su organización para los próximos 3 años, incluida la política OTM-R, debe publicarse en la web de su organización. Proporcione el enlace a la página o páginas específicas de la web de su organización *:

URL: https://www.upo.es/hrs4r

Si su organización ya cumplimentó la lista de comprobación OTM-R en la fase inicial, indique también cómo está trabajando para establecer o cómo ha desarrollado una política de contratación abierta, transparente y basada en el mérito. Aunque puede haber coincidencias con varias de las acciones recogidas anteriormente en el plan de acción (derivadas del análisis de carencias), incluya un breve comentario que muestre los avances de la aplicación respecto a la fase inicial.

Comentarios sobre la aplicación de los principios OTM-R
La UPO ha aprobado nuevos reglamentos que regulan los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios y los concursos de contratación de profesorado ayudante doctor y profesorado permanente laboral, en consonancia con la LOSU (2023) y el Real Decreto 678/2023. Estas normas definen las plazas por ámbitos específicos de conocimiento, exigen que las vacantes se publiquen en EURAXESS Jobs con al menos un mes de antelación y garantizan que las comisiones de selección estén integradas mayoritariamente por evaluadores externos. También se ha elaborado un documento orientativo para ayudar a las comisiones de selección a establecer criterios de evaluación para las plazas de profesorado ayudante doctor, basado en DORA, CoARA y el Manifiesto de Leiden. Las convocatorias de todas las plazas, salvo las de profesorado asociado, se publican en el BOJA, en la web de convocatorias de empleo de la UPO y en EURAXESS, y se incluyen disposiciones específicas para colectivos infrarrepresentados en las convocatorias generales y en el plan de contratación con financiación propia. Se programó para septiembre–octubre de 2026 un programa formativo dirigido a quienes participan en la contratación, que abarca la gestión laboral para investigadores principales y responsables de contratos, la relación laboral del personal contratado y la aplicación de los criterios de valoración por las comisiones de evaluación. Aún no se ha elaborado una guía OTM-R unificada, que se redactará tras el informe intermedio.

Preferiblemente, la versión ampliada de la política OTM-R revisada y de las acciones debería publicarse en la web de su organización.

Proporcione el enlace a la página o páginas web específicas de OTM-R si difiere de la página donde se encuentra la estrategia de recursos humanos revisada.

URL: *https://www.yoursite.com*

4. Aplicación

Visión general del proceso global previsto para la aplicación del plan de acción: (máx. 1000 palabras)
En esta fase intermedia del proceso de Excelencia en Recursos Humanos en Investigación, el Plan de Acción de la UPO muestra avances sólidos y constantes. De las 16 acciones definidas, nueve se han completado, cinco están en curso y dos se han prorrogado más allá de su calendario original. Las acciones completadas muestran que la Universidad ha consolidado cambios estructurales fundamentales. Estos incluyen procedimientos administrativos más sencillos, medidas para mejorar la estabilidad del personal, un mecanismo formal de reclamaciones, un marco integral de conciliación, un mejor acceso a la movilidad, apoyo a la propiedad intelectual y a las spin-offs, un acceso más amplio a la formación docente para el personal predoctoral y un manual de acogida para el personal de nueva incorporación. Buena parte

Visión general del proceso global previsto para la aplicación del plan de acción: (máx. 1000 palabras)

de estos avances se ha configurado a partir del nuevo marco normativo de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), que la UPO ha utilizado para alinear sus políticas de contratación, evaluación y desarrollo profesional con los principios de la Carta y el Código europeos para investigadores. Las acciones que siguen en curso se centran principalmente en elaborar documentos de referencia que reunirán iniciativas ya iniciadas: una guía OTM-R unificada, un manual de buenas prácticas de investigación, una guía de supervisión e información consolidada sobre opciones profesionales. Las dos acciones prorrogadas, relativas a la asignación de espacios de investigación y a la creación de un programa de mentoría, han alcanzado hitos intermedios y finalizarán en el próximo período. En general, se prevé que la aplicación continúe hasta la evaluación de renovación. La atención se centrará en formalizar estos documentos pendientes, extender las medidas existentes a todas las categorías de personal investigador y medir su impacto mediante las encuestas de calidad previstas, que se realizarán hacia el final de la fase de reacreditación.

Completada

Acción 2 Visibilizar las actividades de comunicación desarrolladas por la UPO

Acción 5 Considerar formas de reducir la carga administrativa del personal investigador

Acción 6 Desarrollar medidas para aumentar la estabilidad del personal investigador

Acción 7 Establecer un procedimiento de reclamaciones

Acción 8 Estudiar la mejora de las políticas de conciliación de la vida laboral y personal

Acción 9 Mejorar la movilidad

Acción 10 Promover el conocimiento y el desarrollo de la propiedad industrial en la universidad

Acción 12 Implantar medidas para mejorar la docencia del personal predoctoral

Acción 13 Redactar un manual de acogida

En curso

Acción 1 Crear la política OTM-R de la UPO actualizando los procedimientos de contratación conforme a los criterios HRS4R y OTM-R

Acción 3 Proporcionar información sobre oportunidades de desarrollo profesional En curso

Acción 4 Redactar una guía de buenas prácticas de investigaciónEn curso

Acción 11 Normalizar la supervisión del personal investigador En curso

Acción 16 Puesta en marcha, sensibilización y comunicación sobre HRS4R y OTM-R, y evaluación

Prorrogada

Acción 14 Desarrollar un procedimiento de reasignación de áreas de investigación para proporcionar espacios de laboratorio al personal investigador más destacadoProrrogada

Visión general del proceso global previsto para la aplicación del plan de acción: (máx. 1000 palabras)

Acción 15 Creación de un programa de mentoría

Asegúrese de abordar también todos los aspectos destacados en la lista de comprobación, que deberá describir detalladamente:

¿Cómo se han preparado para la revisión interna? *

- La comisión de seguimiento ha redactado un resumen de los avances realizados en la aplicación del plan de acción.
- Este borrador inicial fue **revisado por un equipo de consultores** externos, que formuló varias recomendaciones para mejorar su claridad, estructura y alineación con los objetivos HRS4R.
- La **versión final,** que incorporaba las recomendaciones de los consultores, se **presentó al Comité de Dirección para** su aprobación.

¿Cómo han implicado a la comunidad investigadora, su principal grupo de interés, en el proceso de aplicación? *

Durante la aplicación y el seguimiento de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), la Universidad Pablo de Olavide ha promovido la participación activa y estructurada de la comunidad investigadora y de los principales grupos de interés, prestando especial atención a los requisitos del proceso de reacreditación HRS4R. Durante el período de revisión se consultó a numerosos grupos de interés, destacando especialmente **la participación de la Comisión de Seguimiento** de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN. Esta comisión representa a investigadores de perfiles diversos y en distintas etapas de su carrera, lo que permite incorporar una perspectiva plural adaptada a las necesidades reales del personal investigador a lo largo del proceso de aplicación.

Por último, la institución ha fomentado la implicación continuada de la comunidad investigadora mediante seminarios informativos y de seguimiento, promoviendo la asistencia y la participación activa, facilitando espacios de diálogo, compartiendo avances y proporcionando información continua sobre el proceso de aplicación. En conjunto, estas actuaciones muestran un enfoque participativo y transparente que refuerza el compromiso institucional con los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, garantizando la participación efectiva de la comunidad investigadora en la aplicación y mejora continua de la estrategia HRS4R.

¿Disponen de una comisión de aplicación y/o de un grupo de dirección que supervise periódicamente los avances? *

La aplicación del Plan de Acción de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN se ha apoyado en **una estructura específica de seguimiento y gobernanza** diseñada para garantizar la implicación institucional y el seguimiento efectivo de las acciones propuestas.

Se **constituyó una Comisión de Seguimiento mixta de EXCELENCIA** EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN, integrada tanto por responsables de la dirección universitaria como por personal técnico y de gestión directamente implicado en la aplicación de las acciones. La Comisión está presidida **por el vicerrector de Planificación** Estratégica e incluye, en representación del equipo directivo de la Universidad**, a la vicerrectora**

¿Disponen de una comisión de aplicación y/o de un grupo de dirección que supervise periódicamente los avances? *

de Investigación, Transferencia del Conocimiento y Doctorado, la Dirección General de Investigación, la vicerrectora de Profesorado y la Dirección General de Profesorado. La representación técnica y de gestión incluye a la Dirección del Área de **Investigación, la Dirección de la Oficina de Transferencia del Conocimiento, el personal responsable de Recursos Humanos de Investigación y personal técnico de los servicios de Investigación y Transferencia del Conocimiento**.

Esta composición ha sido especialmente importante para garantizar que la aplicación de la EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN no se trate como un proyecto aislado. **Conecta la toma de decisiones estratégicas con las unidades administrativas y técnicas responsables de la aplicación práctica de las acciones,** especialmente en los ámbitos de la política de investigación, la contratación y los recursos humanos, el desarrollo de la carrera investigadora y la transferencia de conocimiento. Cuando los asuntos tratados lo han requerido, también han participado otros representantes institucionales y técnicos, entre **ellos el vicerrector de Transformación Digital, personal de gestión de Recursos Humanos y personal técnico especializado del Área de Investigación**.

La Comisión se ha reunido **cada dos meses.** Las reuniones se han utilizado para revisar los avances en la aplicación del Plan de Acción de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN, identificar retrasos o dificultades, coordinar a las unidades responsables de cada acción y, cuando ha sido necesario, **proponer medidas correctoras o de** mitigación. Este mecanismo de seguimiento periódico ha proporcionado, por tanto, supervisión institucional y un mecanismo operativo para abordar los problemas de aplicación.

No obstante, el período de aplicación ha coincidido con una importante etapa de incertidumbre **financiera que afecta a la Universidad, especialmente en relación con el nivel y la previsibilidad de la financiación pública aportada por la administración autonómica.** Este contexto ha afectado al ritmo de aplicación de algunas acciones y también ha condicionado el trabajo de la Comisión de Seguimiento. Pese a estas limitaciones, la Comisión ha seguido siendo el principal mecanismo institucional para supervisar los avances, identificar los riesgos de ejecución y adaptar el despliegue del Plan de Acción a los recursos disponibles y a las circunstancias cambiantes de la Universidad.

Composición de la Comisión:

Presidencia: Vicerrector de Planificación Estratégica, José A. Sánchez Medina

Miembros:

Vicerrectora de Investigación, Transferencia del Conocimiento y Doctorado, Antonia Jiménez Rodríguez

Director General de Investigación, Manuel Jiménez Sánchez (sustituido por Vanesa Díaz Moriana en junio de 2026)

Vicerrectora de Profesorado, María de la Menta Ballesteros Martín

Directora General de Profesorado. María José Gómez-Millán Herencia

Representación técnica y de gestión

Directora del Área de Investigación, Isabel María Sánchez Mateos

Directora de la Oficina de Transferencia del Conocimiento, Rosario Jimemnez Rodíguez

¿Disponen de una comisión de aplicación y/o de un grupo de dirección que supervise periódicamente los avances? *

Personal responsable de Recursos Humanos de Investigación, Mario Asencio Macías

Personal técnico de los servicios de Investigación y Transferencia del Conocimiento, José Luis Leon Nadal

¿Existe alineación entre las políticas de la organización y la HRS4R? Por ejemplo, ¿se reconoce la HRS4R en la estrategia de investigación de la organización o en su política general de recursos humanos

Existe una alineación clara y creciente entre la EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN y la estrategia institucional general de la UPO. Esta alineación es especialmente visible en el Plan Estratégico **de la UPO 2026–2030, actualmente** en proceso de aprobación, que sitúa la investigación y el desarrollo del personal investigador entre las principales prioridades estratégicas de la Universidad.

Más concretamente, el **Eje Estratégico 2 – Investigación, Transferencia de Conocimiento e Impacto** Social establece el objetivo de reforzar la capacidad investigadora y mejorar las condiciones para una investigación de calidad. Su primera línea de actuación, **«Fortalecimiento de las capacidades investigadoras y desarrollo** del talento», incluye expresamente la atracción de personal investigador, el apoyo a investigadores en distintas etapas de su carrera, el desarrollo del liderazgo científico, la consolidación de grupos de investigación emergentes y consolidados, la colaboración interdisciplinar y el apoyo profesional a las carreras investigadoras. El Plan también establece objetivos específicos para aumentar la participación y el liderazgo en programas competitivos nacionales y europeos de investigación, incluidos Horizonte Europa y MSCA, apoyando así el desarrollo internacional de la carrera investigadora.

Esta alineación se extiende **al Eje Estratégico 3 – Internacionalización, Alianzas y Posicionamiento Europeo,** que identifica como prioridades institucionales la movilidad internacional, la participación en redes académicas y de investigación europeas, la cooperación internacional y la atracción de talento internacional.

Otros elementos del Plan Estratégico también refuerzan los principios de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN, **entre ellos la ciencia abierta y los datos FAIR, la integridad investigadora, la igualdad y la inclusión, el desarrollo profesional, la digitalización y la simplificación administrativa, y los mecanismos institucionales de seguimiento y evaluación de resultados**.

Por tanto, el Plan de Acción de EXCELENCIA EN RECURSOS HUMANOS EN INVESTIGACIÓN está cada vez más integrado en las políticas institucionales generales de la UPO: la contratación y el desarrollo del personal investigador, las condiciones de trabajo e investigación, la movilidad, la internacionalización, la formación y el apoyo a la investigación se abordan como componentes del desarrollo estratégico de la Universidad para 2026–2030, y no como medidas aisladas. Esto proporciona una base sólida para seguir integrando la Carta Europea del Investigador en las políticas de investigación y recursos humanos de la UPO.

¿Cómo ha garantizado su organización que también se ejecutarán las acciones propuestas? *

El Plan Estratégico de la UPO 2026-2030 está profundamente alineado con el sello de Excelencia en Recursos Humanos en Investigación. Las tres nuevas acciones también forman parte intrínseca de este Plan Estratégico y, por ese motivo, se ejecutarán.

¿Cómo ha garantizado su organización que también se ejecutarán las acciones propuestas? *

Acción 17. Promover la ciencia abierta y la ciencia ciudadana en la Universidad Pablo de Olavide

Acción 18. Implantación de líneas de financiación interna para incentivar la participación del personal investigador R3 y R4 en convocatorias europeas competitivas

Acción 19 Creación de una oficina específica de apoyo al personal investigador internacional

¿Cómo realizan el seguimiento de los avances (calendario)? *

El plan se supervisa y controla de forma continua; la comisión de seguimiento celebra reuniones bimestrales con la TS para revisar los avances en la ejecución de las tareas definidas en las acciones actualmente en curso.

¿Cómo medirán los avances (indicadores) de cara a la próxima evaluación? *

El plan se supervisa y controla de forma continua; la comisión de seguimiento celebra reuniones bimestrales con la TS para revisar los avances en la ejecución de las tareas definidas en las acciones actualmente en curso.

¿Cómo prevén prepararse para la evaluación externa? *

La evaluación externa será realizada por los miembros de la actual comisión de seguimiento de la Pablo de Olavide, y los resultados se han comunicado al Comité de Dirección.

Esta revisión se ha realizado mediante el seguimiento de los avances del plan de acción, la verificación del cumplimiento de los compromisos establecidos, la revisión de los informes de indicadores y la comprobación del cumplimiento de los plazos previstos para cada acción.

Además, un evaluador de EURAXESS realizará una evaluación previa con el objetivo de preparar a la Universidad Pablo de Olavide para la evaluación presencial.

Observaciones o comentarios adicionales sobre el proceso de aplicación propuesto

Descripción detallada y debida justificación (máx. 1,000 palabras)