

Plan de acción HRS4R

<i>Acciones propuestas</i>	<i>Principio(s) GAP</i>	<i>Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)</i>	<i>Unidad responsable</i>	<i>Indicador(es) / Objetivo(s)</i>
<p><b>1. Alinear los procesos de contratación de la US con HRS4R y OTMR.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del Manual de contratación en la US que recoja las características de los diferentes tipos de contratos y los servicios ofrecidos para el desarrollo de la carrera del investigador contratado.</li> <li>• Publicación en Euraxess de las convocatorias de contratos predoctorales y postdoctorales del Plan propio de la US y de todas las convocatorias para PDI.</li> <li>• Análisis de los baremos actuales, y propuestas de mejora, en su caso. Estudiar la valoración de méritos en carreras investigadoras no puramente académicas.</li> <li>• Incorporar a otros colectivos desfavorecidos, además de los discapacitados, dentro de las medidas especiales dirigidas a la contratación de colectivos vulnerables, de acuerdo con las disposiciones legales.</li> <li>• Ampliación de la plataforma informática para abordar los procesos de contratación para la ejecución de proyectos, a fin de obtener una reducción del tiempo de gestión.</li> <li>• Facilitar información adicional sobre las herramientas HRS4R en las ofertas de empleo.</li> </ul>	<p>12. Contratación 13. Contratación (Código) 15. Transparencia (Código) 16. Méritos para juzgar (Código) 17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código) 21. Nombramientos postdoctorales (Código)</p>	<p>1T-2025 - 2T 2026</p>	<p>Vicerrector/a de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación del manual de contratación de manera que sea accesible para los candidatos y el personal de la US.</li> <li>• Número de investigadores contratados tras la elaboración del manual de contratación.</li> <li>• Número de ofertas publicadas en Euraxess.</li> <li>• Porcentaje de ofertas publicadas en Euraxess respecto al total de ofertas tramitadas.</li> <li>• La opción de identificarse como perteneciente a grupos desfavorecidos está disponible en las ofertas de empleo.</li> <li>• Número de personas pertenecientes a grupos vulnerables incluidas en el programa</li> <li>• Porcentaje de ofertas de empleo que incluyen hipervínculos a información adicional sobre las herramientas del sello HRS4R sobre el total de ofertas de empleo convocadas</li> <li>• Revisión del procedimiento para reducir la carga administrativa.</li> <li>• Número de convocatorias de empleo realizadas tras reducir al mínimo la carga administrativa de los candidatos</li> <li>• Establecimiento del sistema de calidad para garantizar la equidad en el proceso de selección.</li> </ul>

## Plan de acción HRS4R

- Considerar la publicación de ofertas de empleo en otras plataformas de empleo: LinkedIn, nature Jobs o plataformas sectoriales.
  - Estudiar medidas para reducir la carga administrativa de los candidatos a las ofertas laborales
  - Ofrecer sesiones informativas o vídeos explicativos para los posibles candidatos, en los que se expliquen los procesos de selección, los criterios utilizados y las expectativas profesionales dentro de la institución.
  - Estudiar medidas para reducir la carga administrativa de los solicitantes.
  - Crear listas de distribución de ofertas laborales por perfil y por área de conocimientos para que los candidatos puedan recibir información sobre ofertas laborales más acorde con su perfil.
  - Crear un comité para analizar los principios de OTM-R en la normativa de contratación
  - Información detallada antes de la selección: Garantizar que todos los anuncios de empleo incluyan información completa sobre el proceso y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas profesionales asociadas a cada puesto, mediante la inclusión de una sección de preguntas frecuentes (FAQ) en el anuncio, un enlace a un sitio web con información detallada u otro mecanismo.
- Número de investigadores contratados desde la adopción del sistema de calidad

Plan de acción HRS4R

<p><b>2. Alineación de los procesos de selección con HRS4R y OTM-R</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer formación a los participantes en los procesos de selección. Creación de un programa de formación específico y medios disponibles a través de la web (vídeos webinar, cursos, etc.) para saber reconocer y evaluar un mayor abanico de habilidades y competencias de los candidatos, entre las que se incluyen la creatividad, la independencia y la gestión. Información sobre las herramientas de OTM-R disponibles publicándolas en la página web de HRS4R para su difusión, entre de los participantes en los procesos de selección. La formación puede incluir sesiones sobre sesgos inconscientes en los procesos de selección y cómo evaluar las competencias y experiencias de forma holística</li> <li>• Analizar los criterios de selección para evaluar adecuadamente las actividades formativas y profesionales realizadas durante los periodos de interrupción de la carrera investigadora.</li> <li>• Informar a los candidatos sobre cómo explicar que las interrupciones de la carrera investigadora han contribuido a su desarrollo profesional y personal. Esto puede ayudar a los comités de selección a comprender mejor el contexto y el valor de tales experiencias que pueden enriquecer la perspectiva y las aptitudes del candidato.</li> </ul>	<p>14. Selección (Código) 1T-2025 - 2T 2026 15. Transparencia (Código) 17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)</p>	<p>Vicerrector/a de Personal Docente e Investigador Vicerrector/a de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las ofertas de empleo tienen puntuaciones y directrices claras para la evaluación del comité de selección.</li> <li>• El 90% de los miembros de los comités de selección conocen los criterios de selección del OTM-R y han recibido formación.</li> <li>• Número de investigadores contratados tras esta formación de los miembros del comité de selección</li> <li>• Número de cursos de formación impartidos.</li> <li>• Número de comités de selección con una paridad superior al 95%</li> </ul>
---	---	--	--

## Plan de acción HRS4R

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un sistema de calidad para mostrar la equidad en el proceso de selección.</li> </ul>			
<p><b>3. Proporcionar información sobre las opciones de desarrollo profesional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una guía sobre carreras de investigación</li> <li>• Dinamizar y dar a conocer los recursos de orientación profesional existentes. Analizar la posibilidad de integrar toda esta información en un mismo espacio de la web.</li> <li>• Difusión de las actividades de formación. Promoción de actividades para investigadores financiadas por proyectos de investigación.</li> <li>• Explorar herramientas que personalicen la información más significativa para cada colectivo a través de las acciones de comunicación de departamentos y/o centros.</li> <li>• Analizar las opiniones de los investigadores noveles sobre la eficacia de las iniciativas de desarrollo profesional, recoger estas opiniones y ajustar las estrategias en consecuencia.</li> </ul>	<p>21. <i>Nombramientos postdoctorales (Código)</i> 2Q 2026 2Q 2027 2Q 2028 30. <i>Acceso al asesoramiento profesional</i> 2Q 2029</p>	<p><i>Vicerrector/a de Transferencia del Conocimiento</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de la carrera investigadora publicada en la web.</li> <li>• Número de visitas al sitio web integrado de la carrera investigadora</li> <li>• Ofrecer un taller de desarrollo profesional anual. El 80% de los investigadores R1 y R2 deberían haber asistido al menos a uno de los talleres.</li> <li>• Las iniciativas de desarrollo profesional se difunden por el canal elegido y se incluyen en el manual de acogida.</li> <li>• 70% de satisfacción en la encuesta de calidad</li> </ul>
<p><b>4. Difusión de los procedimientos de reclamación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir información sobre los procedimientos de resolución de conflictos existentes.</li> </ul>	<p>34. <i>Reclamaciones/ recursos</i> 1Q 2027</p>	<p><i>Secretario/a General</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los mecanismos de reclamación están integrados en la misma página web.</li> <li>• Número de visitas a la página web de reclamaciones</li> <li>• Los mecanismos de reclamación figuran en el manual de acogida</li> </ul>

Plan de acción HRS4R

<p><b>5. Diseñar medidas para dar a conocer las posibilidades de estabilización de los investigadores de R2.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de un Manual para perfiles R2 que explique: modalidades de contratación, requisitos, experiencia requerida para optar a ofertas en el extranjero, criterios de acreditación de la ANECA, formación para entrevistas de trabajo, opciones profesionales, plan de estabilización, etc.</li> <li>Dar a conocer el Plan de Estabilización. Concentrar la información sobre la atracción y retención de talento/plan de estabilización, condiciones de trabajo y oportunidades de formación y desarrollo en una página web.</li> <li>Promover y difundir el Proyecto Acogida.</li> <li>Ofrecer programas de reinserción dirigidos a profesionales que han regresado al mundo académico tras una interrupción de su carrera profesional, ofreciendo apoyo en el desarrollo de competencias actualizadas, creación de redes y asesoramiento.</li> </ul>	<p>17. <i>Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)</i></p> <p>21. <i>Nombramientos postdoctorales (Código)</i></p> <p><i>Estabilidad y permanencia en el empleo</i></p> <p>28. <i>Desarrollo profesional</i></p>	<p>4Q 2025</p>	<p>Vicerrector/a de Investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación del manual en una página web</li> <li>Número de descargas del documento</li> <li>Publicar toda la información en la nueva página web</li> <li>100% de las ofertas publicadas.</li> <li>Número de investigadores candidatos al programa de integración para volver de la industria</li> </ul>
<p><b>6. Estudiar mejoras en las medidas de conciliación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar a cabo un análisis de las políticas actuales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar para identificar y corregir cualquier laguna o deficiencia.</li> </ul>	<p>24. <i>Condiciones de trabajo</i></p>	<p>1Q 2025 -4Q2029</p>	<p>Vicerrector/a de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de conciliación realizado</li> <li>Número de eventos de formación realizados</li> <li>El número de asistentes a al menos a un evento sobre conciliación es superior al 60% del personal universitario.</li> </ul>

## Plan de acción HRS4R

<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilización y formación: Realizar campañas de sensibilización y formación dirigidas a toda la comunidad universitaria, incluidos los responsables de la toma de decisiones, sobre la importancia de la conciliación y los derechos de los trabajadores en este ámbito.</li> </ul>			
<p><b>7. Mejora de la movilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión de las ayudas a la movilidad del Plan de Investigación y Transferencia (PPIT) a R1 y R2. Si es posible, dar más impulso a la movilidad desde el PPIT. Seguir fomentando la participación en convocatorias de movilidad externa.</li> <li>Revisar la evaluación de las experiencias de movilidad con el comité diseñado para el análisis OTM-R.</li> <li>Centralizar la información sobre movilidad disponible en un solo sitio web</li> </ul>	<p>28. <i>Desarrollo profesional</i> 3Q 2025 29. <i>Valor de la movilidad</i></p>	<p>Vicerrector/a de Proyección Institucional e Internacionalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas de movilidad revisadas y publicadas en la web.</li> <li>Número de visitas a la página web</li> <li>Número de investigadores que solicitan incentivos a la movilidad.</li> </ul>
<p><b>8. Revisar los procedimientos de evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un análisis de datos de los resultados de la implantación experimental del Sistema de Evaluación del Profesorado-US.</li> <li>Proponer acciones de mejora de los procedimientos de evaluación consensuados con todos los representantes de los órganos de gobierno de la US, así como con todos los colectivos de la comunidad universitaria.</li> <li>Elaborar una versión mejorada del Sistema de Evaluación del Profesorado de la US, que incluya las acciones de</li> </ul>	<p>11. <i>Sistemas de evaluación</i> de 1T-3T 2025 16. <i>Méritos para juzgar (Código)</i></p>	<p>Vicerrector/a de Personal Docente e Investigador</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de datos de los resultados de la implantación experimental del Sistema de Evaluación del Profesorado-US realizados.</li> <li>Se publica en la web una versión mejorada del procedimiento de evaluación para todo el personal investigador de la UE.</li> <li>Al menos el 80% de los investigadores han sido evaluados mediante este nuevo procedimiento.</li> </ul>

## Plan de acción HRS4R

mejora acordadas y de acuerdo con las directrices de ANECA, como agencia responsable de la acreditación del Sistema de Evaluación del Profesorado-US, una vez aprobado por los órganos de gobierno de la US.

- Evaluación comparativa de cómo abordan la evaluación otras universidades
- Revisar los criterios y metodologías de las encuestas de evaluación.
- Crear un procedimiento de evaluación del rendimiento para los investigadores R2 financiados por proyectos.

### **9. Homogeneizar la supervisión de los investigadores.**

- Implantación de herramientas de gestión de proyectos: adopción de herramientas de gestión de proyectos que faciliten la colaboración y la comunicación entre investigadores y supervisores. Estas herramientas podrían incluir funciones para registrar y compartir los resultados de la investigación, así como para facilitar la comunicación continua y el intercambio de opiniones entre todas las partes implicadas en el proyecto.
- Redactar una guía de supervisión en la que se recomienden las medidas de protección necesarias para los doctorandos.

*36. Relación con los 3Q 2025  
supervisores  
40. Supervisión*

*Vicerrector/a de  
Investigación*

- Publicación de una guía de supervisión.
- Número de descargas de la guía de supervisión.
- Aplicación de las herramientas de gestión de proyectos.
- El 90% de los investigadores reciben formación en software de gestión de proyectos
- El software de gestión de proyectos de investigación se aplica en al menos el 80% de los proyectos de investigación en curso.

### **10. Traducción al inglés de toda la documentación de la pertinente de la US.**

- Revisar la documentación y los sitios web actuales y elaborar la versión en inglés de los más relevantes: directrices de contratación,

*Todos*

*3T-4T 2026*

*Director/a General de  
Comunicación*

- Traducción al inglés de los documentos realizados
- Número de descargas de la versión inglesa de los documentos

Plan de acción HRS4R

bienvenida, comité de ética, doctorado, etc.				
<p><b>11. Diseño de un plan de acción para espacios de investigación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un análisis de optimización del espacio para proporcionar a los investigadores el espacio y la infraestructura adecuados para llevar a cabo su trabajo.</li> <li>Solicitar en convocatorias públicas, si es posible, edificios para Servicios Centralizados de Investigación, Institutos Universitarios de Investigación, Unidades de Excelencia, Oficinas de Gestión de la Investigación en los distintos campus de la universidad.</li> <li>Analizar la posibilidad de utilizar los costes indirectos para mejorar el espacio de investigación.</li> </ul>	<p>23. Entorno de investigación</p> <p>de 3T 2025- 3T 2026</p>	<p>Director/a General de Espacios Universitarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar el análisis de optimización</li> <li>Número de convocatorias públicas de infraestructuras aplicadas</li> <li>% de convocatorias realizadas con éxito</li> <li>Financiación total obtenida</li> <li>Análisis de la utilización de los costes indirectos para mejorar el espacio de investigación</li> </ul>	
<p><b>12. Promoción de programas de mentoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dar mayor publicidad a los programas de tutoría predoctoral (IMFAHE, etc.). Continuación y promoción del plan en curso.</li> </ul>	<p>28. Desarrollo profesional</p>	<p>1Q 2026 1Q 2027 1Q 2028 1Q 2029</p>	<p>Vicerrector/a de Ordenación Académica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicar una página web que incluya todos los programas de tutoría de la US.</li> <li>Número de investigadores mentorizados.</li> </ul>
<p><b>13. Redactar un manual de acogida.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Redactar y actualizar anualmente el manual de acogida (en versión digital), disponible en español e inglés.</li> <li>Presentar su contenido en las sesiones de acogida de nuevos investigadores.</li> <li>Promover jornadas de bienvenida para estudiantes postdoctorales</li> </ul>	<p>TODOS</p>	<p>4Q 2025 4Q 2026 4Q 2027 4Q 2028 4Q 2029</p>	<p>Vicerrector/a de Proyección Institucional e Internacionalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El manual de bienvenida está publicado en el sitio web.</li> <li>Número de descargas o visitas al sitio web realizadas.</li> <li>2 actualizaciones anuales del manual</li> <li>70% de satisfacción en la encuesta de calidad.</li> </ul>
<p><b>14. Lanzamiento, sensibilización, comunicación en HRS4R y OTM-R y evaluación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inicio del proyecto.</li> </ul>	<p>TODOS</p>	<p>1T 2025-4T 2029</p>	<p>Director/a General de Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha informado a todos los investigadores de la Universidad sobre la sesión de sensibilización y se les ha</li> </ul>



## Plan de acción HRS4R

- Seminarios de formación en estas líneas estratégicas para investigadores y gestores.
- Elaborar contenidos en español e inglés para el sitio web de HRS4R.
- Evaluar periódicamente el nivel de conocimientos e implicación de los investigadores.

- animado a asistir, ya sea en directo o viendo un vídeo de la sesión.
- Todos los documentos generados, además de otros relacionados, pueden descargarse de la página web.