



Universidad Autónoma
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

INFORME A LA COMISIÓN SUPERVISORA SOBRE AVANCES EN EL DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR “*HR Excellence in Research*” EN LA UAM

• ANTECEDENTES

La estrategia HRS4R es una **herramienta puesta en marcha por la Comisión Europea** para apoyar a las universidades e instituciones de investigación y a las organizaciones que financian la investigación en la aplicación de la **Carta europea del investigador y del Código de conducta para la contratación de Investigadores**, documentos que tienen por objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para los investigadores.

Desde que la Comisión Europea recomendase la implementación de la Carta y Código, en 2005, más de 870 instituciones de 35 países europeos y fuera de Europa han manifestado su apoyo y alrededor de 485 instituciones han obtenido el logo “*HR Excellence in Research*”.

La Universidad Autónoma de Madrid obtuvo en diciembre de 2016 el distintivo de calidad “*HR Excellence in Research*”, concedido por la Comisión Europea, sello de calidad que nos identifica como institución que genera y apoya la existencia de un entorno estimulante y favorable al trabajo de investigación.

En diciembre de 2018, la UAM fue evaluada favorablemente por los auditores de la Comisión Europea, en relación al grado de implantación de la HR Excellence in Research. Como resultado de esta evaluación, la Comisión Europea emitió *un documento de recomendaciones* en relación a los puntos del Plan de Acción que debían mejorarse (*se adjunta a este informe*).

En diciembre de 2021, la UAM optará a la renovación del distintivo de calidad. Para ello, los auditores de la Comisión Europea visitarán nuestra Universidad, y procederán a una evaluación realizada por expertos externos.

En consecuencia, y en cumplimiento de lo establecido en la Resolución Rectoral de 25 de julio de 2018, (modificada por la R.R de 23 de septiembre de 2019), por la que se designa a los miembros de las Comisiones Supervisora y de Seguimiento del Plan de Acción para la implementación de la “*HR Excellence in Research*”, **se procede a informar sobre los avances y mejoras en el desarrollo del Plan:**

(Se adjuntan en correo electrónico, archivos de los documentos oficiales intercambiados con la Comisión Europea (Revisión Interna, OTRM, Documento de recomendaciones de la CE))

- **ESTADO ACTUAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA UAM EN RELACIÓN CON LA HRS4R**

A continuación, se detallan los principales avances, a fecha actual, en el Plan de Acción, en relación al estado del mismo en diciembre de 2018, fecha en que se envió telemáticamente a la Comisión Europea, para la revisión intermedia:

1. Publicación de una [página web específicamente dedicada a la HRS4R](#), cuyo enlace se adjunta.
2. Elaboración de una [guía de bienvenida para el personal investigador](#), cuyo enlace se adjunta.
3. Elaboración, aprobación y publicación en [el BOUAM de fecha 22 de octubre de 2019, de la Instrucción](#) conjunta del Vicerrectorado de Investigación y de Gerencia de la Universidad Autónoma de Madrid por la que se regula el procedimiento de selección y contratación del personal investigador y del personal de apoyo en tareas de investigación vinculado a proyectos de investigación.
4. [Constitución de un Skateholder o Focus Group](#) formado por diferentes figuras de investigadores de la UAM, así como otros Titulados Superiores de la UAM, con el objetivo de obtener feed-back sobre las acciones desarrolladas para implantar la HRS4R. Se realizó un primer encuentro el día 29 de octubre de 2019, presidido por el Vicerrector de Investigación, en el que se presentó el Plan de Acción de la UAM. Se adjunta enlace a la noticia y presentación utilizada en la reunión.
5. Elaboración de una [primera encuesta](#) realizada a los miembros del Focus Group.
6. Desarrollo de indicadores de seguimiento de las diferentes acciones del Plan de Acción (se recogen en la última columna del cuadro que se adjunta en próximas páginas)
7. Difusión de la HRS4R a través de reuniones del Vicerrector de Investigación con los jóvenes investigadores, durante los primeros meses del año 2020; a través de reuniones con la Comisión de Investigación
8. Se está desarrollando un documento relativo al Plan de Carrera enfocado a que los investigadores jóvenes puedan tener propuestas de diferentes actividades a las que se dedican en el sector privado, al margen del desarrollo de una carrera profesional propiamente académica e investigadora en la Universidad y Organismos de Investigación. Para ello, se está contactando con diferentes perfiles profesionales (investigadores, gestores de la investigación, profesionales, en general) que desarrollan su actividad en el sector privado.
9. En ese mismo sentido, se está preparando un work-shop para el mes de septiembre de 2020, en el que se contará con la asistencia de cinco profesionales de diferentes áreas de conocimiento que puedan acudir a compartir su experiencia profesional con los investigadores jóvenes de la UAM.
10. Está prevista una auditoría interna (fecha, a determinar aún) por parte de un experto que presta servicios en la Comisión Europea, a los efectos de preparar la auditoría definitiva que realizarán los auditores de la Comisión en diciembre de 2021.



Universidad Autónoma
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

• CUADRO RESUMEN CON INDICADORES SOBRE EL DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN DESDE DICIEMBRE 2018 A ABRIL 2020

NOMBRE DE LA ACCIÓN	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES INICIALES	SITUACIÓN A FECHA EVALUACIÓN DE DICIEMBRE 2018	SITUACIÓN ABRIL 2020	PROPUESTA DE NUEVOS INDICADORES POR ACCIÓN SIGUIENDO RECOMENDACIONES DE LA CE
Intranet y difusión	Ininterrumpidamente	Área de Investigación y Transferencia y Área de Planificación y Calidad de los Servicios	Documents upload at HRS4R	Al ser una acción continua, sin plazo fin, se actualiza la información en la página web cuando se precisa	Elaboración de una página web dedicada al sello. Mayo, Junio, Julio y Agosto 2019	1º) Número de visitas a la web. 2º) Número de descargas de los documentos de la web. 3º) Incluir pregunta en la encuesta al PI sobre el nivel de conocimiento de la HRS4R. 4º) Incluir pregunta en la encuesta al PI sobre el nivel de satisfacción sobre los documentos de la web.
					Publicación de la página web. Septiembre 2019	
					Inclusión del logo en la Home de la Web. Septiembre 2019 <i>Pendiente nueva versión de la Web del sello, y traducción a inglés: Proyecto nueva WEB para la UAM</i>	
Revisión de documentos	En proceso	Área de Investigación y Transferencia y Área de Planificación y Calidad de los Servicios	Número de documentos que afectan a temas relevantes para los investigadores que están disponibles, actualizados y en inglés	En preparación	Pendiente la elaboración de Indicadores de Seguimiento del Documento de Recomendaciones de la Comisión Europea. <i>Propuesta de indicadores Abril 2020</i>	1º) Encuesta al PI sobre si consideran de utilidad los documentos de la HRS4R (grado de satisfacción) 2º) Solicitar sugerencias sobre la documentación, o temas que se echen en falta



Universidad Autónoma
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

NOMBRE DE LA ACCIÓN	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES INICIALES	SITUACIÓN A FECHA EVALUACIÓN DE DICIEMBRE 2018	SITUACIÓN ABRIL 2020	PROPUESTA DE NUEVOS INDICADORES POR ACCIÓN SIGUIENDO RECOMENDACIONES DE LA CE
Auto-evaluación	En proceso	Comisión de Seguimiento constituida para trabajar en HRS4R	Actas de las reuniones; Resolución Rectoral con el nombramiento de los miembros;	Se está trabajando en ello: reuniones cada quince días. En estas reuniones, el grupo de trabajo revisa los documentos y los procedimientos a seguir	Formación de un Focus Group. Julio-Agosto 2019. Convocatoria a primera reunión octubre 2019 Hay actas, video de la reunión, noticia en la web y encuesta realizada a los miembros. <i>Pendiente: repetir la encuesta</i>	1º) Numero de reuniones mantenidas por la Comisión de Seguimiento: Actas; 2º) Formación del Focus Group: reuniones mantenidas (Acta y grabación del evento. Noticia en la página web) 3º) Encuesta realizada al Focus Group: sobre la HRS4R, etc... y resultados de las mismas.
Guía de acogida para los nuevos investigadores	En proceso	Comisión de Seguimiento constituida para trabajar en HRS4R	Publicación del documento en la página web	Las versiones iniciales no tenían información relevante para los recién llegados. Se trataba de información sobre cómo realizar adquisiciones y sobre los riesgos laborales	1º) Definición de los campos a incluir en la guía de acogida (junio julio y agosto 2019) 2º) Publicación de la guía en la web (septiembre 2019) <i>3º) Difusión (pendiente)</i>	1º) Programar acciones de difusión de la guía. 2º) Medir el número de visitas a la guía de acogida. 3º) Realizar encuesta al Focus Group: incluir preguntas sobre el nivel de satisfacción con el contenido y forma de la guía de acogida. 4º) Incluir pregunta sobre sugerencias para completar la guía.



Universidad Autónoma
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

NOMBRE DE LA ACCIÓN	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES INICIALES	SITUACIÓN A FECHA EVALUACIÓN DE DICIEMBRE 2018	SITUACIÓN ABRIL 2020	PROPUESTA DE NUEVOS INDICADORES POR ACCIÓN SIGUIENDO RECOMENDACIONES DE LA CE
Comité de Monitorización	Primera resolución rectoral de designación en mayo 2018	Rector Área de Planificación y Calidad de los Servicios	Resolución rectoral que nombra a los miembros de la Comisión Supervisora	La Comisión Supervisora está nombrada y en funcionamiento	<p>Información del progreso en el Logo al Comité Supervisor a través de: email, reuniones, incorporación del progreso como punto del orden del día en reuniones.</p> <p><i>Pendiente presentación a la Comisión Supervisora de informe estado actual del Acción Plan, y pendiente presentación a la reunión de Equipo de Gobierno, con la presencia de los Vicerrectores, S.G. y Gerente, presidida por Rector.</i></p>	<p>1º) Número de interacciones del Comisión Supervisora con el Comité de Seguimiento: Actas, mails, intercambios de documentación, entre ambos órganos.</p> <p>2º) Medir la participación de los miembros de la C.Supervisora en actos de difusión: Participación de los miembros en otras Comisiones de la UAM en las que se discuta sobre la HRS4R</p> <p>3º) Número de reuniones mantenidas con personal investigador por miembros de la Comisión Supervisora para recoger sus sugerencias</p>



Universidad Autónoma
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

NOMBRE DE LA ACCIÓN	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES INICIALES	SITUACIÓN A FECHA EVALUACIÓN DE DICIEMBRE 2018	SITUACIÓN ABRIL 2020	PROPUESTA DE NUEVOS INDICADORES POR ACCIÓN SIGUIENDO RECOMENDACIONES DE LA CE
<i>Manual para buenas prácticas en la contratación de personal</i>	<i>Acción terminada: Publicación de la Instrucción de contratación</i>	<i>Comisión de Seguimiento constituida para trabajar en HRS4R</i>	<i>Publicación del documento en la página web de la UAM</i>	<i>Pendiente de publicar</i>	<i>Concluida la revisión de la Instrucción. Septiembre-Octubre 2019.</i>	<i>1º) Difusión de la Instrucción de contratación entre el PDI: mails, publicación en el BOUAM, presentación en órganos como Consejo Social, Consejo de Gobierno. 2º) Medir la satisfacción con la Instrucción: Incluir en encuesta al PI (IP por un lado, PIF, por otro) preguntas en relación con la utilidad de la Instrucción, sobre su grado de comprensión, y sobre el grado de difusión conseguido. 3º) Medir la satisfacción con el procedimiento (Recursos Humanos puede introducir una encuesta de satisfacción, por mail, cada vez que se resuelva una plaza)</i>
					<i>A la firma de Gerente y Vicerrector de Investigación. Octubre 2019</i>	
					<i>Publicación en el BOUAM Octubre 2019</i>	
					<i>Difusión por mail entre el PDI. Octubre 2019 Pendiente de llevar a sede electrónica el procedimiento de contratación. Actualmente en proceso..</i>	
<i>Actualización del procedimiento de contratación basado en el OTM-R</i>	<i>En proceso</i>	<i>Comisión de Seguimiento constituida para trabajar en HRS4R</i>	<i>Publicación del procedimiento de contratación en la página web de la UAM</i>	<i>Pendiente de aprobación en Consejo de Gobierno de la normativa de contratación.</i>	<i>Igual que el anterior punto</i>	
			<i>Aplicación informática del procedimiento de contratación</i>	<i>El manual está terminado</i>		



Universidad Autónoma
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

NOMBRE DE LA ACCIÓN	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES INICIALES	SITUACIÓN A FECHA EVALUACIÓN DE DICIEMBRE 2018	SITUACIÓN ABRIL 2020	PROPUESTA DE NUEVOS INDICADORES POR ACCIÓN SIGUIENDO RECOMENDACIONES DE LA CE
<i>Plan de Carrera para el Personal Investigador/Pasos en la Carrera</i>	<i>En estudio</i>	<i>Vicerrectorado de Investigación Área de Investigación y Transferencia</i>	<i>Número de investigadores contratados (datos por categorías): https://transparencia.uam.es/recursos-humanos/pdi/</i>	<i>La información está actualizada en el portal de transparencia con la frecuencia establecida por la Ley</i>	<i>Pendiente de elaborar el Plan de Carrera</i>	<i>Pendiente de desarrollo de workshop con profesionales, atrasada por el estado de alarma como consecuencia del COVID-10. Nueva fecha prevista, septiembre 2020</i>
<i>Propuestas para promover la igualdad de género en la UAM</i>	<i>Nueva acción (Cumplida con la publicación del III Plan de Igualdad)</i>	<i>Unidad de Igualdad de Género Área de Planificación y Calidad de los Servicios</i>	<i>https://transparencia.uam.es/recursos-humanos/pdi/</i>	<i>III Plan de Igualdad de Género de la UAM</i>	<i>1º) Participación de dos miembros de la Comisión de Seguimiento en el Grupo de trabajo que elaboró el III Plan de Igualdad 2º) Aprobación en Consejo de Gobierno 13 de diciembre y posterior publicación en el BOUAM del III Plan de Igualdad 3º) Participación de dos miembros de la Comisión de Seguimiento en las acciones de difusión del III Plan de Igualdad (suspendidas por el estado de alarma decretado como consecuencia del COVID-19)</i>	<i>1º) Nº de acciones en relación a las investigadoras que se han introducido en el III Plan. 2º) Presentación del III Plan a las investigadoras: número de acciones de difusión. 3º) Introducir en encuesta a Focus Group y a PI nivel de conocimiento del III Plan de Igualdad, y sobre los datos y su repercusión en su carrera como investigadoras. 4º) Introducir en encuesta un espacio para sugerencias en ese ámbito: igualdad en la carrera investigadora. 5º) Introducir en encuesta pregunta sobre el conocimiento de las medidas que la UAM tiene para la promoción de la igualdad de género en el entorno laboral</i>



Universidad Autónoma
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

NOMBRE DE LA ACCIÓN	PLAZO	UNIDADES RESPONSABLES	INDICADORES INICIALES	SITUACIÓN A FECHA EVALUACIÓN DE DICIEMBRE 2018	SITUACIÓN ABRIL 2020	PROPUESTA DE NUEVOS INDICADORES POR ACCIÓN SIGUIENDO RECOMENDACIONES DE LA CE
<i>Documentación para los investigadores con la información precisa para poder gestionar los proyectos de investigación</i>	<i>Nueva acción</i>	<i>Área de Investigación y Transferencia</i>	<i>Número de proyectos en marcha (incluyendo los nacionales y los internacionales)</i>	<i>Documento que proporcione a los investigadores información útil sobre la gestión de los proyectos, conforme a la normativa vigente</i>	<i>Elaborar el documento de gestión de fondos y gastos para investigadores y darle visibilidad en la web</i> Pendiente de realizar el manual	<i>1º) número de expedientes de gestión de proyectos tramitados sin incidencias respecto del total de expedientes</i> <i>2º) número de incidencias en expedientes de gestión de proyectos resueltas en un plazo menor a 5 días respecto del total de incidencias presentadas por los investigadores</i> <i>3º) número de procedimientos de gestión de proyectos en marcha</i> <i>4º) número de procedimientos de gestión de proyectos en la sede electrónica</i>
<i>Traducción al inglés de los contratos de los investigadores</i>	<i>Nueva acción</i>	<i>Vicegerencia de RR.HH.</i>	<i>% de tipos de contratos traducidos</i>	<i>Los formularios oficiales relativos a las cláusulas particulares de los contratos están traducidas al inglés. Los contratos tienen que ser firmados en castellano. Los funcionarios de RRHH explican a los nuevos contratados los detalles del contrato.</i>	Pendiente de poder realizar una versión en inglés de los documentos de contratación	<i>1º) Número de contratos traducidos y puestos a disposición de los investigadores respecto de número de contratos firmados en una fecha fijada</i>

22/04/2020

La Coordinadora de la Comisión de Seguimiento, Carmen Pérez Carrasco.