



Universidad Autónoma  
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## INFORME A LA COMISIÓN SUPERVISORA

### 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

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 actualizar la información remitida en Informe de fecha 22 de abril de 2020 (que se adjunta) sobre los avances 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. Desarrollo de indicadores de seguimiento de las diferentes acciones del Plan de Acción (se recogen en la última columna del cuadro que se adjunta)
2. Se ha desarrollado un borrador relativo al Plan de Carrera enfocado a que los investigadores jóvenes puedan tener propuestas de diferentes actividades a las que se dedicarse 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 ha contactado con diferentes perfiles profesionales (investigadores, gestores de la investigación, profesionales, en general) que desarrollan su actividad en el sector privado.  
Este documento se ha presentado en la Comisión de Seguimiento celebrada el día 16 de julio de 2020 y a los vicerrectores de PDI y de Investigación, para su análisis y propuestas de mejora.  
Se adjunta documento.
3. En ese mismo sentido, se está preparando un work-shop para el mes de octubre de 2020, en el que se presentará el documento de Plan de Carrera, y la Guía de bienvenida al PI, en el que se contará con la asistencia de cinco profesionales de diferentes áreas de conocimiento que puedan compartir su experiencia profesional con los investigadores jóvenes de la UAM.



Universidad Autónoma  
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

4. 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 JULIO DE 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.
					<a href="#">Publicación de la página web. Septiembre 2019</a> Inclusión del logo en la Home de la Web. Septiembre 2019 <i>Pendiente nueva versión de la Web del sello, y traducción a inglés de los documentos más relevantes: 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	<i>Pendiente la elaboración de Indicadores de Seguimiento del Documento de Recomendaciones de la Comisión Europea.</i> <i>Propuesta de indicadores Abril 2020</i>	1º) Encuesta al PI sobre si consideran de utilidad los documentos de la HRS4R (grado de satisfacción)- Objetivo, conseguir al menos, un 60% de 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, reformulando las preguntas.</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. Publicación en la web de los resultados
<a href="#">Guía de acogida para los nuevos investigadores</a>	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 2029) <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
<i>Comité de Supervisión</i>	<i>Primera resolución rectoral de designación en mayo 2018</i>	<i>Rector Área de Planificación y Calidad de los Servicios</i>	<i>Resolución rectoral que nombra a los miembros de la Comisión Supervisora</i>	<i>La Comisión Supervisora está nombrada y en funcionamiento</i>	<i>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. <b>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.</b></i>	<i>1º) Número de interacciones del Comisión Supervisora con el Comité de Seguimiento: Actas, mails, intercambios de documentación, entre ambos órganos. 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 3º) Número de reuniones mantenidas con personal investigador por miembros de la Comisión Supervisora para recoger sus sugerencias</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
Manual para buenas prácticas en la contratación de personal	Acción terminada: Publicación de la Instrucción de contratación	Comisión de Seguimiento constituida para trabajar en HRS4R	Publicación del documento en la página web de la UAM	Pendiente de publicar	Concluida la revisión de la Instrucción. Septiembre- Octubre 2019.	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)
					A la firma de Gerente y Vicerrector de Investigación. Octubre 2019	
					Publicación en el BOUAM Octubre 2019	
					Difusión por mail entre el PDI. Octubre 2019 <i>Pendiente de llevar a sede electrónica el procedimiento de contratación. Actualmente en proceso..</i>	
Actualización del procedimiento de contratación basado en el OTM-R	En proceso	Comisión de Seguimiento constituida para trabajar en HRS4R	Publicación del procedimiento de contratación en la página web de la UAM	Pendiente de aprobación en Consejo de Gobierno de la normativa de contratación.	Igual que el anterior punto	
			Aplicación informática del procedimiento de contratación	El manual está terminado		



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): <a href="https://transparencia.uam.es/recursos-humanos/pdi/">https://transparencia.uam.es/recursos-humanos/pdi/</a></i>	<i>La información está actualizada en el portal de transparencia con la frecuencia establecida por la Ley</i>	<i>1º) Pendiente de validar con la Comisión Supervisora, el borrador del Plan de Carrera 2º) Pendiente de desarrollo de work-shop con profesionales, atrasada por el estado de alarma como consecuencia del COVID-10. Nueva fecha prevista, octubre 2020</i>	<i>1º) Grado de satisfacción con el documento presentado. Objetivo: conseguir al menos, un 60% de satisfacción. 2º) Número de eventos para difusión del Plan de Carrera 3º) Número de asistentes a los eventos</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><a href="https://transparencia.uam.es/recursos-humanos/pdi/">https://transparencia.uam.es/recursos-humanos/pdi/</a></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>	Elaborar el documento de gestión de fondos y gastos para investigadores y darle visibilidad en la web <b>Pendiente de realizar el manual</b>	6º) Ratio de Investigadores H/m totales en la UAM 7º) Ratio de investigadores principales H/M en la UAM 8º) Ratio de Investigadores H/M en puestos de dirección  1º) número de expedientes de gestión de proyectos tramitados sin incidencias respecto del total de expedientes 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 3º) número de procedimientos de gestión de proyectos en marcha 4º) número de procedimientos de gestión de proyectos en la sede electrónica 5º) Número de visitas a la guía. 6º) Nivel de satisfacción con la información que contiene la guía.
<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</i>	<b>Pendiente de poder realizar una versión en inglés de los documentos de contratación</b>	1º) Número de contratos traducidos y puestos a disposición de los investigadores respecto de número de contratos firmados en una fecha fijada



Universidad Autónoma  
de Madrid



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

				<i>castellano. Los funcionarios de RRHH explican a los nuevos contratados los detalles del contrato.</i>		
--	--	--	--	--	--	--

20/07/2020

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