

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



	Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/objetivo(s)
<p>1 CREAR LA POLÍTICA DE OTMR de la UEx ACTUALIZANDO LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE HRS4R Y OTMR</p> <p>Analizar los procedimientos de contratación de la UEx y modificarlos de acuerdo con la política de contratación de OTM-R, por ejemplo: Se proporcionará formación a los participantes en las comisiones.</p> <p>-Elaboración, negociación y aprobación de la normativa específica para la selección y contratación del personal investigador asociado a los proyectos/convenios/contratos, incluyendo todas las características descritas en HRS4R y OTM-R.</p> <p>-Estudio de la equivalencia de las titulaciones internacionales con titulaciones nacionales requeridas para procesos de selección de</p>	<p>12. Contratación 13. Contratación (Código) 14. Selección (Código) 15. Transparencia (Código) 16. juzgando los méritos (Código) 17. Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código) 18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código) 19. Reconocimiento de cualificaciones (Código) 20. Antigüedad (Código)</p>	1Q2025-2Q2025	Vicerrector/a de Investigación y Transferencia	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del procedimiento de contratación y este es accesible para los candidatos y el personal de la UEx. • Número de investigadores contratados tras la publicación del procedimiento de contratación. • El 100% de los contratos cumple la normativa de contratación. • El 100% de los miembros de los comités de selección han recibido la formación OTM-R. • La plataforma digital de contratación está en uso. • El 100% de los contratos se realizan a través de la plataforma de contratación. • Revisión del procedimiento para reducir la carga administrativa. • Número de convocatorias realizadas desde que la carga administrativa se reduce al mínimo. • El 100% de las ofertas con una duración de contrato superior a 1 año se publican en EURAXESS. • Aumento del 25% en el número de CV recibidos de investigadores

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



<p>Personal Investigador Científico para proyectos de investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Introducción de módulos dentro de la plataforma digital de contratación para lograr un proceso de contratación más digital -Utilizar EURAXESS para la difusión de ofertas de empleo con un periodo de contratación superior a 1 año. -Incluir información en sobre las herramientas de OTM-R, en las convocatorias de propuestas o en el sitio web. -Estudiar alternativas para reducir la carga administrativa del candidato -Incluir entrevistas en el proceso de selección para que el candidato pueda aportar información no especificada en la documentación requerida. 				<p>internacionales para las convocatorias de la UEx.</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de los candidatos internacionales cuyas titulaciones se consideraron equivalentes a otras titulaciones nacionales sobre el total de candidatos internacionales evaluados. • El 100% de las convocatorias incluyen información sobre las herramientas OTM-R. • El porcentaje de contrataciones en las que se han realizado entrevistas es superior al 50%. • 70% de satisfacción en las encuestas de satisfacción del procedimiento de contratación de los candidatos seleccionados.
<p>2. RECOPIRAR LA INFORMACIÓN PARA LOS INVESTIGADORES, QUE ACTUALMENTE ESTÁ DISPERSA, EN UN ÚNICO SITIO WEB.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Recopilar en una página web de la UEx los diferentes contenidos 	<p>04. Actitud profesional 15. Transparencia (Código) 24. Condiciones de trabajo</p>	<p>1Q2026</p>	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Vicerrector/a de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Página web publicada • Número de visitas a la página web • Número de actos de difusión realizados • Publicación de una guía para la presentación de proyectos de investigación • Número de descargas de la guía.

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



<p>de interés para el Personal Investigador.</p> <p>-Realizar diferentes acciones de difusión sobre los programas vigentes de mejora de las condiciones de trabajo de los investigadores dentro de la Universidad.</p> <p>-Elaborar una Guía para la elaboración y presentación de proyectos de investigación, para difundir información sobre los pasos a seguir en la universidad a la hora de solicitar un proyecto de investigación.</p>			Transformación Digital	
<p>3. PROPORCIONAR INFORMACIÓN SOBRE LAS OPCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL.</p> <p>-Sección específica en la web de la Universidad con las convocatorias relacionadas con desarrollo profesional vigentes para las distintas categorías</p> <p>-Elaborar un documento que resuma las opciones profesionales para investigadores de distintas categorías.</p> <p>-Crear Listas de distribución de las convocatorias de propuestas.</p> <p>-Dinamizar y dar a conocer los</p>	<p>21. Nombramientos postdoctorales (Código)</p> <p>25. Estabilidad y permanencia en el empleo</p> <p>28. Desarrollo profesional</p> <p>30. Acceso al asesoramiento profesional</p>	1Q2025-4Q2029	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Vicerrector/a de Transformación Digital</p> <p>Vicerrector/a de Calidad y Estrategia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de una página web que recoge las convocatorias de empleo. • Número de visitas a la página web. • Documento sobre carreras profesionales publicado. • El número de investigadores R1 y R2 que asisten a actos de difusión supera el 70%. • Se obtienen y analizan las opiniones de los investigadores noveles

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



<p>recursos que ya existen en orientación profesional. Analizar el nivel de integración en la misma área de la web.</p> <p>-Explorar herramientas que permitan esquematizar y canalizar la información más significativa para cada grupo profesional.</p> <p>-Difundir mecanismos para recoger y analizar la opinión de los investigadores noveles sobre la eficacia de las iniciativas de desarrollo profesional y diseñar las estrategias en consecuencia.</p>				
<p>4. REDACTAR UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>-Redactar un Código o Manual de Buenas Prácticas de Investigación y adaptar la Guía de Buenas Prácticas del Doctorando para reflejar en detalle la aplicación de este principio.</p> <p>- Formar e informar a la comunidad investigadora de sus responsabilidades en cuestiones éticas.</p>	<p>01. Libertad de investigación 02. Principios éticos</p>	<p>3T2025-4T2025</p>	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Director/a de la Escuela Internacional de Doctorado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documento sobre buenas prácticas de investigación, publicado • Proporcionar información del manual de buenas prácticas de investigación en el manual de bienvenida • Al menos dos actos anuales relativos a la difusión de las responsabilidades en materia de ética
<p>5. MEJORAR EL ACCESO Y EL RECONOCIMIENTO DE LAS OPORTUNIDADES DE</p>	<p>18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)</p>	<p>2Q2026</p>	<p>Vicerrector/a de Investigación y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Comisión de Relaciones Internacionales • Como mínimo, el comité se reúne

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



<p>MOVILIDAD.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Designar un Comité de Relaciones Internacionales para gestionar y promover la movilidad de los doctorandos. -Definir claramente las opciones de reconocimiento: Documento de actividades doctorales, Mención Internacional, Suplemento Europeo al Doctorado, etc. -Incluir las estancias Erasmus en las normas de reconocimiento. -Incluir todas las oportunidades de movilidad en una sola página web -Regular la participación de doctorandos en programas de movilidad. -Coordinación con la Escuela de Doctorado y con el Vicerrectorado de Investigación 	<p>29. Valor de la movilidad</p>		<p>Transferencia (líder)</p> <p>Director/a de la Escuela Internacional de Doctorado</p> <p>Vicerrector/a de Estudiantes, Empleo y Movilidad</p>	<p>trimestralmente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece una lista de opciones de reconocimiento. • Se publica la página web sobre opciones de movilidad. • Número de visitas a la página web sobre movilidad. • Aumentar en un 70% los candidatos a experiencias de movilidad
<p>6. FOMENTAR LA GOBERNANZA</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aprobación del Plan Estratégico. 	<p>04. Actitud profesional</p> <p>29. Valor de la movilidad</p>	<p>1Q2025</p>	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Vicerrector/a de Calidad y Estrategia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del nuevo plan estratégico • Número de actos de difusión del nuevo plan estratégico.

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



			Gerente	
<p>7. COORDINAR LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN.</p> <p>-Proponer medidas de coordinación con otros servicios y unidades, en relación con las reclamaciones y quejas presentadas ante el Defensor Universitario, el Servicio de Inspección y el Gabinete Jurídico.</p> <p>-Promoción de los servicios y actividades que realiza la comisión de convivencia para fomentar la cultura de la mediación.</p>	34. Reclamaciones/ recursos	1T2027 2T2027	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Jefe/a del Servicio jurídico</p> <p>Defensor/a Universitario</p> <p>Secretario/a General</p> <p>Gerente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un comité de coordinación entre los distintos organismos encargados de mediar y resolver las reclamaciones. Incluir información sobre la responsabilidad de cada organismo en la solución de las reclamaciones
<p>8. DISEMINAR LAS CUESTIONES DE GÉNERO</p> <p>-Mejorar el número, la difusión y el impacto de los actos sobre igualdad de género organizados en la universidad.</p>	27. Equilibrio de género	1Q2025-4Q2029	Director/a de la Oficina de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Los actos de difusión sobre cuestiones de género han aumentado en un 50%
<p>9. DEFINIR INSTRUCCIONES CLARAS DE COAUTORÍA</p> <p>-Elaboración de una guía o instrucciones sobre la coautoría.</p>	32. Coautoría	4Q2026	Director/a del Servicio de Bibliotecas	<ul style="list-style-type: none"> Redactar una guía en coautoría Número de descargas del documento

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



<p>10. MEJORAR LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ACTUALES</p> <p>-Dar a conocer, de forma periódica, la oferta formativa disponible desde los diferentes servicios y plataformas (SOFD, G-9, MOOC, ...) al personal investigador para su desarrollo profesional continuo.</p> <p>-Recoger las demandas y solicitudes de propuestas de formación del Personal Investigador.</p> <p>-Organizar cursos y seminarios de formación para cubrir las demandas y solicitudes recogidas.</p> <p>-Aumentar entre un 5 y un 10% el número de plazas disponibles en los cursos de formación, especialmente en los virtuales.</p>	<p>38. Desarrollo profesional continuo</p> <p>39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo</p>	<p>3T2025-4T2029</p>	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Vicerrector/a de Ordenación Académica</p> <p>Director/a de la Escuela Internacional de Doctorado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar una página web que contenga información sobre todas las oportunidades de formación de la UEx. • Incluir un buzón de sugerencias de formación en la página web • Número de nuevos cursos organizados • Aumentar el número de plazas disponibles en los cursos de formación, especialmente en los virtuales, entre un 5 y un 10%.
<p>11. CREAR UN PROGRAMA DE MENTORÍA</p> <p>-Crear un programa de mentoría para investigadores R2 que les ayude a enfocar su carrera profesional</p>	<p>28. Desarrollo profesional</p>	<p>2Q2027</p>	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Vicerrector/a de Estudiantes, Empleo y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el programa de mentoría de la UEx. • Número de R2 incluidos en el programa.

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



			Movilidad	
<p>12 EVALUACIÓN DE TODOS LOS INVESTIGADORES</p> <p>-Realizar evaluaciones de investigadores R2 financiados por proyectos de investigación a través de los informes que presentan sobre la actividad desarrollada en los proyectos de investigación en los que trabajan.</p>	11. Sistemas de evaluación/apreciación	3Q2026	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Vicerrector/a de Transformación Digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un procedimiento y una plantilla de evaluación para los investigadores de R2 • Número de investigadores evaluados
<p>13. REDACTAR UN MANUAL DE BIENVENIDA</p> <p>-Escribir y actualizar anualmente el manual de bienvenida (en versión digital), disponible en español e inglés.</p> <p>-Presentar su contenido en las sesiones de bienvenida a los nuevos investigadores.</p>	TODOS	3Q2025	<p>Vicerrector/a de Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Director/a de la Escuela Internacional de Doctorado</p> <p>Vicerrector/a de Estudiantes, Empleo y Movilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El manual de bienvenida está publicado en el sitio web. • Número de descargas o visitas al sitio web realizadas. • 2 actualizaciones anuales del manual • 70% de satisfacción en la encuesta de calidad.
14. LANZAMIENTO, SENSIBILIZACIÓN,	TODOS	1Q2025-4Q2029	Vicerrector/a de	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha informado a todos los investigadores de la UEx sobre la

Plan de Acción HRS4R de la Universidad de Extremadura



<p>COMUNICACIÓN EN HRS4R Y OTM-R Y EVALUACIÓN.</p> <ul style="list-style-type: none">-Puesta en marcha del proyecto.-Seminario de sensibilización para investigadores y gestores.-Desarrollar contenidos en español e inglés para el sitio web de HRS4R.-Evaluar periódicamente el nivel de conocimiento e implicación de los investigadores.			<p>Investigación y Transferencia (líder)</p> <p>Vicerrector/a de Transformación Digital Vicerrectorado de Calidad y Estrategia</p> <p>Director/a del Servicio de Bibliotecas</p>	<p>sesión de sensibilización y se les ha animado a asistir, ya sea en directo o viendo un vídeo de la sesión.</p> <ul style="list-style-type: none">• Todos los documentos generados, además de otros relacionados, pueden descargarse de la página web.
--	--	--	--	--