

PLAN DE ACCIÓN



INDICE

1. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	3
2. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES DE LA POLÍTICA ACTUAL	4
1.- Aspectos éticos y profesionales	4
2.- Contratación y selección	6
3.- Condiciones de trabajo	9
4.- Formación y desarrollo	11
3. ACCIONES	13
1.- Fase de publicidad y presentación de candidaturas	17
2.- Fase de selección y evaluación	17
3.- Fase de nombramiento	18
4. IMPLEMENTACIÓN	21

PLAN DE ACCIÓN

DETALLES DEL CONTENIDO

Número de caso	2018ES311156
Nombre de la organización bajo revisión	Universidad de Burgos
Detalles de contacto de la organización	C/ D. Juan de Austria nº1 -OTRI-OTC, Burgos, Burgos, 09001
Fecha de presentación	20 de julio de 2018
Enlace web a la versión publicada de la Estrategia y Plan de Acción de RRHH de la organización	9 de enero de 2015
Enlace web a la versión publicada de la Estrategia y Plan de Acción de RRHH de la organización	https://www.ubu.es/investigacion/investigar-en-la-ubu/hrs4r-human-resources-strategy-researchers-0

1. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

PERSONAL & ESTUDIANTES	FTE
<i>Total investigadores = personal, becarios, estudiantes de doctorado a tiempo completo o parcial que participan en la investigación</i>	429
<i>De los cuales son internacionales (es decir, nacionalidad extranjera)</i>	15
<i>De los que reciben financiación externa (es decir, para los que la organización es organización de acogida)</i>	26
<i>De los cuales, mujeres</i>	187
<i>De los cuales son de nivel R3 o R4 = Investigadores con un alto grado de autonomía, que suelen tener la categoría de Investigador Principal o Catedrático.</i>	213
<i>De los cuales son de nivel R2 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel postdoctoral</i>	181
<i>De los cuales son de nivel R1 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel de doctorado</i>	35
<i>Número total de estudiantes (si procede)</i>	6,754
<i>Número total de personal (incluido el personal directivo, administrativo, docente e investigador)</i>	1,327
FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (cifras del ejercicio fiscal más reciente)	€
<i>Presupuesto anual total de la organización</i>	56,339,518
<i>Financiación gubernamental directa anual de la organización (destinada a investigación)</i>	18,912,387
<i>Financiación pública competitiva anual (destinada a la investigación, obtenida en competencia con otras organizaciones, incluida la financiación de la UE).</i>	886,626
<i>Financiación anual procedente de fuentes privadas, no gubernamentales, destinada a la investigación.</i>	755,970
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN (breve descripción de su organización, máx. 100 palabras)	
<i>La Universidad de Burgos es una universidad pública creada en 1994, con 7 centros oficiales: 6 facultades - Ciencias, Ciencias de la Salud, Económicas y Empresariales, Derecho, Educación, Humanidades y Comunicación- y una Escuela Politécnica Superior, que imparten 25 grados, 5 dobles grados, 19 másteres y 11 programas de doctorado. La UBU cuenta con 8 centros dedicados a I+D: la Escuela de Doctorado, el Parque Científico Tecnológico, el Centro Internacional en Materias Primas Críticas para Tecnologías Industriales Avanzadas (ICCRAM), el Centro de I+D y Laboratorio Hidráulico, el Centro de Investigación en Tecnologías Industriales, el Centro de Biotecnología Alimentaria, el Centro de Enseñanza Virtual y el Centro de Lenguas Modernas.</i>	

2. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES DE LA POLÍTICA ACTUAL

1.- Aspectos éticos y profesionales

La UBU cumple con los principios éticos gracias a la actividad de la Comisión de Bioética, miembro de la Red de Comités Éticos de Universidades y Centros Públicos de Investigación, que permite acceder a la mejora continua en los protocolos existentes. La UBU ha implementado normativas internas y servicios especializados para apoyar a los investigadores en la búsqueda y gestión de financiación externa (incluyendo la justificación de los fondos ejecutados), así como en cuestiones contractuales relacionadas con los DPI. Sin embargo, debe realizarse un esfuerzo adicional para mejorar el conocimiento de estos recursos entre la comunidad investigadora, especialmente entre los investigadores de reciente incorporación.

La **difusión y explotación de resultados**, así como el **compromiso con la sociedad**, se apoyan en dos estructuras consolidadas: la OTRI-OTC (Oficina de Transferencia de Conocimiento de la Universidad), con 6 profesionales especializados a tiempo completo dedicados a un amplio abanico de servicios y acciones como UBUEMPRENDE, programa interno para la explotación de los DPI a través de la creación de empresas spin-off. Por otro lado, la Unidad de Cultura Científica desarrolla un papel clave en el acercamiento de la actividad investigadora de la UBU a la sociedad a través de proyectos divulgativos y formativos como UBU-Investiga, Cien&Cia (programa de TV regional), charlas científicas con participación de investigadores...

En el ámbito de las **buenas prácticas de investigación**, la UBU ha realizado en los últimos años un notable esfuerzo en políticas de prevención de riesgos laborales y protección de datos de carácter personal, con procedimientos y protocolos firmemente implantados. En cuanto a la **no discriminación**, están activos servicios específicos de apoyo como la Unidad de Igualdad de Oportunidades y la Unidad de Atención a la Diversidad. Sin embargo, esta última, más centrada en los estudiantes, debe reforzarse para ofrecer un servicio regular a la comunidad investigadora.

Aunque la UBU cumple y apoya los **procedimientos de evaluación** y valoración establecidos por la normativa autonómica y nacional vigente (Auditoría General de la Junta de Castilla y León, Agencia Estatal de Investigación y Consejo de Cuentas de Castilla y León) para los niveles R2, R3 y R4, y presta servicios de asesoramiento a los investigadores en la materia, carece de un sistema interno de evaluación del desempeño profesional de los investigadores. La UBU está adherida a ORCID, sistema único, internacional e independiente de identificación del personal investigador. Es el primer paso para la implantación de un registro de productividad científica (OGMIOS), que se pondrá en marcha en los próximos años.

Resumen de los puntos débiles:

- ❖ No todos los investigadores están familiarizados con la normativa y los servicios de apoyo especializados disponibles en materia de protección de los resultados de la investigación, explotación de los DPI y obligaciones contractuales y legales.
- ❖ Falta de herramientas de información que integren la normativa y los servicios actuales.
- ❖ No existe un código de buenas prácticas en materia de investigación (excepto para R1).
- ❖ Los servicios de apoyo a la diversidad no están plenamente dirigidos a la comunidad investigadora.
- ❖ Falta de un sistema de evaluación interna del rendimiento profesional del investigador.

Enlaces a las principales normas y prácticas vigentes relativas a la materia:

- Reglamento económico y financiero de la Universidad de Burgos (junio de 2006): <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2006/07/28/pdf/BOCYL-D-28072006-14.pdf>
- Reglamento sobre derechos de propiedad intelectual (marzo de 2012), incluida la explotación: <http://www.ubu.es/otri/propiedad-industrial-e-intelectual/reglamento-de-patentes-de-la-ubu>
- Reglamento de la Comisión de Bioética (enero de 2018): http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/reglamento_comision_bioetica_bocyl_2017-01-02.pdf
- Código de buenas prácticas de la Escuela de Doctorado (febrero de 2013): http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/codigo_buenas_practicas-doctorado.pdf
- Estrategia en Investigación y Formación Doctoral en la Universidad de Burgos (julio 2012): https://www.ubu.es/sites/default/files/portal/files/estrategia_investigacibrvbarn_ubu_-_julio_2012_final_1.pdf
- Reglamento del Servicio de Inspección (enero de 2011): <http://www.ubu.es/servicio-de-inspeccion/regimen-juridico/regulacion-del-servicio-de-inspeccion>
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales (enero de 2011): http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/bocyl-d-13012011-9.pdf
- Procedimiento para la integración de la prevención de riesgos laborales en las actividades de investigación: http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/uprl-pr-ps-032-00_definitivo_definitivo_6.pdf
- Plan Anual de Formación en Prevención de Riesgos Laborales: <http://www.ubu.es/unidad-de-prevencion-de-riesgos-laborales/prevencion-de-riesgos-laborales/plan-de-formacion>
- Política de seguridad de la información (noviembre de 2013): <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2013/11/18/pdf/BOCYL-D-18112013-16.pdf>
- Reglamento de uso de los sistemas de información (marzo de 2014): https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/2014_03_31_normativa_de_uso_de_los_sistemas_de_informacion_de_la_ubu_-_consolidada.pdf
- UBUEMPRENDE: Programa específico para la explotación de resultados de investigación a través de empresas spin-off: <http://www.ubu.es/ubuemprende>
- Unit for Scientific Culture and Innovation (UCC+i): <http://www.ubu.es/divulgacion-cientifica-ucci-ubu>
- I Plan de Igualdad de Oportunidades: <http://www.ubu.es/unidad-de-igualdad-de-oportunidades/informacion-general/i-plan-de-igualdad-de-oportunidades>
- Unidad de diversidad: <http://www.ubu.es/unidad-de-atencion-la-diversidad>
- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo: http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/3_2_protocolo_de_actuacion_en_caso_de_acoso_sexual_v4_0.pdf

Encuesta a los investigadores sobre los principios de esta rúbrica: valores por categoría de investigador y total:

Cuestión	R1	R2	R3	R4	TOTAL
Q1 La UBU promueve la adecuación de mi actividad investigadora a los principios éticos de las disciplinas científicas afines	3,63	3,82	3,82	4,00	3,80
Q2 La UBU proporciona información adecuada sobre las normativas nacionales, sectoriales o institucionales relacionadas con mi formación y condiciones de trabajo, incluidas las normativas sobre Derechos de Propiedad Intelectual y los requisitos financiadores y/o patrocinadores.	3,42	3,89	3,74	4,14	3,78
Q3 Mi actividad investigadora se desarrolla en condiciones adecuadas de seguridad y salud, incluidas las medidas de protección de datos y de accidentes informáticos (estrategias de copia de seguridad...)	3,63	3,98	3,84	3,95	3,87
Q4 La UBU facilita y promueve la difusión de mis investigaciones y la explotación de sus resultados.	3,39	3,88	3,75	4,27	3,80
Q5 La UBU facilita que los resultados de mi investigación se den a conocer a un público no especializado y a la sociedad en general.	3,06	3,66	3,63	3,82	3,56
Q6 La UBU no discrimina a los investigadores por razón de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o convicciones, orientación sexual, lengua, discapacidad, opinión política, condición social o condición económica.	4,50	4,38	4,20	4,55	4,36
Q7 La UBU debería tener su propio sistema de evaluación del rendimiento profesional del investigador.	4,12	3,71	3,48	3,45	3,68

Cuestionario basado en escala Likert con 5 niveles: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo (1 a 5 puntos asignados respectivamente)

2.- Contratación y selección

La UBU tiene establecidos **procesos internos de selección y contratación bien definidos**, de acuerdo con la normativa nacional y regional:

- Para R1 el proceso se define en una convocatoria anual en el marco del programa interno de la UBU. La UBU también acoge doctorandos seleccionados por diferentes programas públicos según sus propias normas y procedimientos.
- Para R2, R3 y R4: contratación para diferentes categorías de personal docente e investigador según normativa interna. También se llevan a cabo convocatorias específicas vinculadas a proyectos concretos de I+D. Las normas y condiciones de selección de los investigadores R2 contratados en el marco de programas públicos (Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, etc.), son definidas por los organismos financiadores.

Los procedimientos de selección están alineados en sus principales aspectos con el OTM-R: **transparencia** en cuanto a la información detallada de los requisitos de cada plaza, procedimientos e información sobre los resultados de los procesos (mediante actas detalladas publicadas en la web de la UBU), especialmente en las convocatorias dirigidas al personal docente e investigador. La valoración de los **méritos** incluye aspectos de **movilidad, antigüedad y titulaciones especiales**. La normativa institucional vigente garantiza la **no discriminación** y se dispone de mecanismos de reclamación.

Las ofertas se publicitan a través de la página web de la universidad principalmente, difundándose a

través de diferentes secciones. Sin embargo, **no existen procedimientos sistemáticos** para gestionar ni la difusión internacional de las ofertas ni los procesos de contratación. Sólo determinadas ofertas de empleo, normalmente vinculadas a proyectos internacionales de I+D, se traducen a otros idiomas y se difunden a nivel europeo, según el criterio del investigador responsable del proyecto. En general, el acceso a la información sobre ofertas de empleo podría mejorarse con una **sección específica** dedicada a las vacantes de investigación. Deberían mejorarse los procedimientos de publicidad para ofrecer información detallada sobre el desarrollo de la carrera profesional, los derechos sobre los DPI, la política de género y otros aspectos abordados por la Carta y el Código.

La UBU **cumple con la legislación nacional y autonómica en cuanto a la composición de los comités de selección de las convocatorias internas**, con una tasa equilibrada en paridad entre hombres y mujeres, y siguiendo los principios de imparcialidad y profesionalidad. Adicionalmente, se pueden realizar acciones particulares para proporcionar más información sobre los perfiles de los miembros de los comités de selección en procesos de selección vinculados a proyectos específicos de I+D, promover una mayor diversidad en su composición dentro de la normativa nacional vigente, y en la comunicación ex post a los candidatos para procesos de selección vinculados a proyectos de I+D.

En cuanto a los **nombramientos postdoctorales**, la UBU no dispone de convocatorias internas R2, por lo que no se ha desarrollado una normativa al respecto. Los investigadores postdoctorales son seleccionados de acuerdo con las normas de los programas de financiación pública. Para los contratos de duración determinada (normalmente vinculados a proyectos de I+D o financiados en el marco de programas públicos como Juan de la Cierva, Ramón y Cajal... para investigadores R2), no se contempla la estabilización automática del contrato, una vez finalizada la financiación pública. Se llevarán a cabo acciones adicionales para fomentar la participación en convocatorias de proyectos que permitan la contratación de investigadores R2.

Resumen de los puntos débiles:

- ❖ Los procedimientos actuales de contratación no cumplen plenamente los criterios C&C y OTM-R.
- ❖ Falta de un proceso sistemático para gestionar la difusión internacional de las ofertas de empleo.
- ❖ Falta de información sobre algunos contenidos de C&C en los procedimientos de publicación de ofertas de empleo.
- ❖ Falta de ofertas de empleo traducidas a otros idiomas y difundidas internacionalmente.
- ❖ Falta de una sección web específica para ofertas de empleo.
- ❖ Escasa diversidad en la composición de los comités de selección.
- ❖ Falta de información pública sobre los perfiles de los miembros de algunos comités de selección.
- ❖ Debe mejorarse la comunicación a posteriori a los candidatos en los procesos de selección vinculados a proyectos de I+D.

Enlaces a las principales normas y prácticas vigentes relativas a la rúbrica:

- Reglamento sobre los permisos sabáticos (marzo de 2009):
[www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/reglamento de ano sabatico de la ubu texto refundido.pdf](http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/reglamento_de_ano_sabatico_de_la_ubu_texto_refundido.pdf)
- Regulación de Funciones y Exámenes de Profesores Asociados de Sanidad y Colaboradores

Sanitarios (septiembre 2015):

https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/reglamento_de_profesores_asociados_sanitarios_bocyl_21-09-2015.pdf

- Reglamento para la provisión de plazas de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor y Profesor Asociado (Marzo 2016):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/reglamento_concurso_profesorado.pdf
- Reglamento y convocatoria de propuestas para contratos predoctorales (enero de 2008):
<http://www.ubu.es/sites/default/files/articles/files/predoctorales2018.pdf>
- Reglamento para el acceso a la UBU de los Funcionarios Docentes (mayo 2009):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/reglamento_concursos_acceso_pdi_func.ac.gons.gob.18-05-09_bocyl_28_mayo_0.pdf
- Plan de estabilidad laboral para el Personal Docente e Investigador y el Personal Administrativo (febrero de 2007):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/plan_especial_estabiliza_pdi_contratado_ubu.pdf

Encuesta para investigadores sobre los principios de esta rúbrica. Valores por categoría de investigador y total:

	Cuestión	R1	R2	R3	R4	TOTAL
Q8	Los procedimientos de la UBU para la contratación de investigadores:					
	1- Son abiertos	3,55	4,27	3,98	4,14	4,04
	2- Son transparentes	3,41	4,09	3,83	3,95	3,87
	3- Son internacionalmente comparables	3,15	3,64	3,30	3,65	3,43
	4- Incluye una amplia descripción de los conocimientos y competencias requeridos.	3,47	4,03	3,71	3,86	3,78
	5- Incluye información adecuada sobre las condiciones de trabajo y derechos.	3,70	3,94	3,71	3,95	3,82
	6- Son realistas en cuanto a la convocatoria de candidaturas y los plazos de respuesta.	3,90	4,25	4,00	4,18	4,10
Q9	La UBU vela por que los comités de selección reúnan conocimientos y competencias diversos y tengan un equilibrio de género adecuado y, cuando sea apropiado y factible, incluyan miembros de diferentes sectores y disciplinas (incluidos expertos internacionales internacionales) y con experiencia relevante para evaluar la candidatura.	3,47	3,87	3,29	3,82	3,60
Q10	La valoración de los méritos en los procesos de selección de la UBU está equilibrada entre criterios basados en índices bibliométricos y otros como la docencia, la transferencia de conocimientos, la gestión, la supervisión y las actividades de sensibilización.	3,43	3,83	3,41	4,05	3,67
Q11	Las experiencias de movilidad (estancias en otro país/región, cambios de disciplina, o entre los sectores público y privado) son reconocidas por la UBU como una valiosa contribución al desarrollo profesional del investigador.	3,80	3,89	3,28	3,64	3,63
Q12	La UBU prevé una evaluación y valoración adecuadas de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no formales, de todos los investigadores, en particular en el contexto de movilidad internacional y profesional.	3,63	3,78	3,36	3,50	3,57

Cuestionario basado en una escala Likert con 5 niveles: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo (1 a 5 puntos asignados respectivamente)

3.- Condiciones de trabajo

La UBU ofrece un **entorno de trabajo adecuado** en cuanto a condiciones de seguridad y salud, instalaciones e infraestructuras (incluido el acceso a equipamientos del resto de universidades regionales de Castilla y León gracias al programa INFRARED), y cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a **condiciones de trabajo** en materia de salarios, flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, años sabáticos, etc. Hay que mejorar la difusión de información sobre estas normativas, servicios y procedimientos.

Existe una **amplia normativa que afecta a las diferentes etapas del desarrollo profesional del investigador** (dedicación académica, años sabáticos, provisión de plazas, promoción interna, creación de spin-off, nombramiento de profesores eméritos, etc.), pero no están recogidas en un **documento consolidado**. No es el caso del nivel R1, con una estrategia bien definida y unos procedimientos implantados por la Escuela de Doctorado. La UBU también tiene su propio **plan de estabilidad** para el personal docente e investigador contratado (para R2 y R3). Sin embargo, no se puede garantizar la continuidad de los investigadores postdoctorales contratados en el marco de programas de financiación pública.

La Unidad de Empleo de la Universidad proporciona orientación sobre desarrollo profesional, especialmente a estudiantes y titulados, No obstante, debe reforzarse el apoyo a la orientación profesional de los investigadores. Con este objetivo, la Unidad de Empleo de la Universidad ampliará sus servicios a la comunidad investigadora, entre ellos las **actividades de coaching individualizado** (acción UBUEMPLA, ya en marcha para los estudiantes).

Además, **la formación en competencias transversales** se garantiza a través de planes anuales específicos diseñados y ejecutados por el Instituto de Innovación y Formación Educativa (IFIE). La UBU **fomenta y facilita la movilidad de los investigadores a través de convocatorias internas** de ayudas económicas para acciones de movilidad, y la compatibilización de la carrera investigadora con la docencia mediante normativa interna específica (desde los niveles R1 a R4). No obstante, la movilidad de los investigadores debe reforzarse con medidas adicionales para facilitar las estancias doctorales en la industria (R1) y aumentar la participación en programas internacionales de RRHH (todos los niveles de investigadores).

La coautoría está ampliamente reconocida en la normativa de la UBU: los Estatutos de la Universidad regulan la autoría y coautoría para todas las categorías de investigadores, incluidos los R1 (Capítulo II). Sin embargo, existe un **desconocimiento** de la legislación y de la normativa interna, especialmente entre los investigadores R1 y R2.

El Defensor Universitario -figura independiente dedicada a la defensa de los intereses de los investigadores en cuestiones laborales y de desarrollo profesional, entre otras tareas y áreas de actividad- y los protocolos vigentes **garantizan el derecho de reclamación y recurso** en un amplio abanico de cuestiones que afectan a los investigadores

Por último, los Estatutos de la Universidad de Burgos garantizan la participación de los investigadores de todos los niveles en el Consejo de Gobierno (máximo órgano de gobierno de la institución), las juntas de centros, las comisiones de departamentos (compuestas por investigadores R2, R3 y R4, con una representación de estudiantes de doctorado), entre otros órganos.

Resumen de las debilidades detectadas:

- ❖ Desconocimiento de las condiciones de trabajo.
- ❖ Falta de procedimientos de acogida para los nuevos investigadores.
- ❖ La información sobre financiación y salarios, desarrollo profesional, acceso a asesoramiento profesional... está dispersa en el sitio web.
- ❖ No se puede garantizar la continuidad de los investigadores R2 contratados en el marco de programas de financiación pública.
- ❖ Falta de apoyo en materia de orientación profesional y coaching para los investigadores.
- ❖ Desconocimiento de la normativa y los servicios relativos a la coautoría y la explotación de los resultados de la investigación.
- ❖ Escasa movilidad internacional e intersectorial, principalmente con la industria.

Enlaces a las principales normas y prácticas vigentes relativas a la materia:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales (enero de 2011):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/bocyl-d-13012011-9.pdf
- Procedimiento para la integración de la prevención de riesgos laborales en las actividades de investigación:
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/uprl-pr-ps-032-00_definitivo_definitivo_6.pdf
- Instrucciones técnicas de prevención para la utilización de máquinas y equipos de trabajo:
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/uprl_pr_it_006_firmada.pdf
- Programa PAMEL de mantenimiento de equipos: <http://www.ubu.es/parque-cientifico-tecnologico/informacion-general/para-los-investigadores-de-la-ubu/programa-pamel>
- Programa INFRARED para compartir equipamiento entre las universidades de Castilla y León:
<http://www.ubu.es/investigacion/convocatorias-y-ayudas/fondos-de-la-ue/financiacion-feder-de-la-ubu/programa-operativo-2014-2020/proyectos-con-fondos-feder-2018/proyectos-con-fondos-feder-regional-0>
- Instituto de Innovación y Formación Educativa (IFIE): <http://www.ubu.es/instituto-de-formacion-e-innovacion-educativa-ifie>
- Reglamento sobre los permisos sabáticos (marzo de 2009):
www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/reglamento_de_ano_sabatico_de_la_ubu_te_xto_refundido.pdf
- I Plan de Igualdad de Oportunidades: <http://www.ubu.es/unidad-de-igualdad-de-oportunidades/informacion-general/i-plan-de-igualdad-de-oportunidades>
- Estrategia en Investigación y Formación Doctoral en la Universidad de Burgos (julio 2012):
https://www.ubu.es/sites/default/files/portal/files/estrategia_investigacibrvbar_n_ubu_-_julio_2012_final_1.pdf
- Plan de estabilidad laboral para el Personal Docente e Investigador y el Personal Administrativo (febrero de 2007):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/plan_especial_estabiliza_pdi_contratado_ubu.pdf
- Reglamento para el nombramiento de profesores eméritos (julio de 2006):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/2006_06_23_reglamento_nombramiento_profesores_emeritos_-_consolidado_0.pdf
- Convocatoria anual de becas para la movilidad de estudiantes de doctorado:
<http://www.ubu.es/te-interesa/convocatoria-ayudas-para-movilidad-de-alumnos-de-doctorado-de-la-universidad-de-burgos-ano-2018>.
- Convocatoria de becas de movilidad para personal investigador que participe en consorcios

Europeos: <http://www.ubu.es/te-interesa/convocatoria-para-financiar-gastos-de-movilidad-del-personal-investigador-modalidad-viajes-relacionados-con-el-establecimiento-de-consorcios-europeos>

- Defensor Universitario: <http://www.ubu.es/defensora-universitaria>
- Comisión de Conflictos Interpersonales: <http://www.ubu.es/unidad-de-prevencion-de-riesgos-laborales/gestion-de-la-prevencion/comision-para-la-resolucion-de-conflictos-interpersonales>
- Protocolo de resolución de conflictos interpersonales (noviembre de 2010): http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/proocolo_resolucion_conflictos_interpersonales.pdf
- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo: http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/3_2_protocolo_de_actuacion_en_caso_de_acoso_sexual_v4_0.pdf

Encuesta para investigadores sobre los principios de esta sección. Valores por categoría de investigador y total:

	Cuestión	R1	R2	R3	R4	TOTAL
Q13	La UBU me proporciona un entorno favorable para desarrollar mi actividad investigadora en cuanto a instalaciones y equipamiento, condiciones de seguridad e higiene, condiciones de seguridad ...	3,70	3,86	3,64	4,00	3,78
Q14	La UBU garantiza, en su caso, la flexibilidad para un buen desempeño de la investigación de acuerdo con la legislación nacional vigente, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, y otros aspectos como flexibilidad horaria, teletrabajo, periodos sabáticos...	3,66	3,65	3,46	3,81	3,60
Q15	La UBU me proporciona apoyo y orientación especializada en aspectos relacionados con mi carrera científica y mi desarrollo profesional.	3,30	3,62	3,53	3,68	3,54
Q16	La UBU ha establecido procedimientos adecuados para tratar las apelaciones y quejas relacionadas con las condiciones de trabajo de los investigadores y los conflictos relacionados con los supervisores y los investigadores en fase inicial.	3,23	3,49	3,33	3,70	3,42
Q17	La UBU permite a los investigadores estar legítimamente representados en los órganos de información, consulta y decisiones pertinentes de la institución, proteger y promover sus intereses individuales y colectivos como profesionales y contribuir activamente al funcionamiento de la institución.	3,48	3,84	3,60	3,68	3,67

Cuestionario basado en una escala Likert con 5 niveles: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo (1 a 5 puntos asignados respectivamente)

4.- Formación y desarrollo

La Escuela de Doctorado ha desarrollado una amplia regulación sobre el papel de los **supervisores** y su interacción con los estudiantes, incluyendo mecanismos como el "acuerdo de compromiso de supervisión": aceptado y firmado por ambas partes, regula los aspectos clave de sus relaciones. Sin embargo, no se han establecido instrumentos de supervisión o tutoría para los investigadores R2.

En cuanto al **desarrollo profesional continuo**, la UBU cuenta con una amplia oferta formativa en competencias transversales, tanto a través de las acciones formativas de la Escuela de Doctorado para R1 (incluyendo ayudas económicas para la asistencia a acciones formativas) como del Instituto

de Innovación y Formación Educativa (IFIE) para cualquier nivel. Estas acciones formativas deberán incluir temáticas de HRS4R en los próximos planes anuales. La ampliación e intensificación de los servicios prestados por la Unidad de Empleo de la Universidad completará el apoyo a estos principios.

Resumen de los puntos débiles:

- ❖ Falta de acciones de supervisión y tutoría para los investigadores R2.
- ❖ La mayoría de los investigadores y del personal de los servicios desconocen los principios de HRS4R y C&C.
- ❖ Corto alcance de los servicios de orientación sobre desarrollo profesional prestados.

Enlaces a las principales normas y prácticas vigentes relativas a la sección:

- Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Doctorado (marzo de 2013):
<http://bocyl.jcyl.es/boletines/2013/03/18/pdf/BOCYL-D-18032013-2.pdf>
- Reglamento de doctorado (marzo de 2013):
<http://bocyl.jcyl.es/boletines/2013/03/18/pdf/BOCYL-D-18032013-1.pdf>
- Reglamento y convocatoria de propuestas para contratos predoctorales (enero de 2008):
<http://www.ubu.es/sites/default/files/articles/files/predoctorales2018.pdf>
- Instituto de Innovación y Formación Educativa (IFIE): <http://www.ubu.es/instituto-de-formacion-e-innovacion-educativa-ifie>
- Escuela de Doctorado: <http://www.ubu.es/escuela-de-doctorado>
- Formación en Investigación de la Escuela de Doctorado; formación permanente y continua para el desarrollo profesional, incluyendo actividades transversales para investigadores R1.:
<http://www.ubu.es/escuela-de-doctorado/programas-de-doctorado/formacion-en-investigacion-actividades-transversales>
- Plan de Formación del Personal Docente e Investigador (noviembre de 2015):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/pfp_texto Consolidado.pdf
- Plan de formación para el nuevo profesorado (noviembre de 2015):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/plan_formacion_profesorado_novel_modificado_cg_12_nov_2015.pdf
- Plan de formación para la enseñanza virtual (febrero de 2015):
http://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/plan_de_formacion_para_la_ensenanza_virtual.pdf
- Convocatoria de subvenciones para formación a la carta (2018):
https://www.ubu.es/sites/default/files/hightlight/files/convocatoria_ayudas_formacion_2018.pdf

Encuesta para investigadores sobre los principios de esta rúbrica: valores por categoría de investigador y total:

	Cuestión	R1	R2	R3	R4	TOTAL
Q18	La UBU promueve y evalúa las buenas prácticas entre los supervisores y los investigadores en su fase de formación en términos de garantizar un seguimiento estructurado/regular, el mantenimiento de registros del progreso del trabajo y de los resultados de la investigación, la retroalimentación mediante informes y seminarios, el trabajo de acuerdo con los calendarios, hitos acordados, entregas y/o resultados de la investigación.	3,38	3,50	3,31	3,74	3,44
Q19	La UBU proporciona los medios adecuados, como formación formal, talleres, conferencias y e-learning, para que los investigadores en todas las etapas de su carrera puedan mejorar continuamente mediante la actualización periódica y la ampliación de sus habilidades y competencias.	3,94	4,09	3,85	4,32	3,99

Cuestionario basado en escala Likert con 5 niveles: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo (1 a 5 puntos asignados respectivamente)

3. ACCIONES

ACCIONES propuestas	Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/ semestre)	Unidad Responsable	Indicador(es) / Objetivo(s)
<p>1.- Formación sobre DPI dirigida a investigadores. Las acciones de formación se centrarán en dos objetivos. En primer lugar, abordar cuestiones técnicas relacionadas con los derechos de propiedad intelectual, como la forma de identificar, proteger, gestionar y explotar los activos de propiedad intelectual, incluidas las licencias y las empresas derivadas. En segundo lugar, informar sobre la normativa interna y los servicios de apoyo disponibles en la materia. Los Talleres se organizarán dentro del plan anual de formación del IFIE en colaboración con otras unidades de la UBU. Los ponentes serán tanto expertos externos como profesionales procedentes de las unidades internas de apoyo.</p>	3, 8, 31	Continua	OTRI (Oficina de Transferencia de conocimiento)	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Talleres aprobados por los órganos de gobierno e incluidos en el Plan de formación anual. - 2 Talleres organizados/año. <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Número y tipo (R1 a R4) de asistentes (90) - Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de la organización, contenidos, ponentes, mejora del desempeño profesional... para cada taller
<p>2.- Herramienta anti-plagio. En los últimos años, la UBU ha venido utilizando el programa informático TURNTIN para controlar el plagio en los trabajos académicos. Esta tecnología se aplicará con el mismo fin en el ámbito de la investigación. Durante el plan de acción, las principales tareas se centrarán en el desarrollo de los protocolos a utilizar y su implantación. Además, también se adaptará a las necesidades del Servicio de Publicaciones de la UBU, responsable de la edición y gestión de la producción de los trabajos de investigación y creación cultural de la UBU.</p>	3	Q2 a Q4	Vicerrector de Políticas Académicas	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobación de la herramienta por los órganos de gobierno - Elaboración de protocolos para la aplicación de la herramienta. <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Número de usuarios (60 usuarios/año) y evolución de este indicador.

<p>3.- Código de Buenas Prácticas en Investigación. El código debe entenderse como un instrumento de autorregulación colectiva que reforzará y complementará los compromisos y recomendaciones recogidos en la normativa interna, tanto la ya existente en la UBU como la que se defina e incorpore durante el plan de acción HRS4R.</p> <p>Recogería cuestiones como: honestidad, conflictos de intereses, protocolos de investigación, liderazgo de equipos, supervisión de personal en formación, uso de instalaciones, custodia de información y protección de resultados, autoría, seguridad y medio ambiente, experimentación con humanos y animales...</p> <p>El código se someterá a la aprobación del consejo de gobierno.</p>	2, 3, 4, 7, 8	Q3 a Q7	Escuela de Doctorado	<p>Objetivo: Publicado el Código de buenas prácticas en la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Código de buenas prácticas disponible y ampliamente difundido entre la comunidad investigadora. <p>Indicadores: Encuesta para medir la utilidad y el alcance de la guía entre la comunidad investigadora: número y tipo de usuarios, evaluación del contenido...</p>
<p>4.- Talleres de sensibilización sobre buenas prácticas en investigación. Una vez aprobado el Código de Buenas Prácticas en Investigación, se organizarán sesiones de presentación y talleres de sensibilización sobre el tema.</p>	2, 3, 4, 7, 8	Continua	Vicerrector de Investigación y Transferencia de Conocimiento	<p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talleres aprobados por los órganos de gobierno e incluidos en el Plan de formación anual. - 2 Talleres organizados/año. <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Number and type (R1 to R4) of attenders (80) - Satisfaction survey to evaluate the quality of the organization, contents,
<p>5.- Guía del Investigador. Será una herramienta específicamente diseñada para ayudar a los investigadores a gestionar los servicios y recursos disponibles en la UBU, como la biblioteca universitaria, la oficina de transferencia de conocimiento, el servicio de recursos humanos, el servicio de gestión de la investigación, los instrumentos de reclamación y recursos, las ofertas de formación, entre otros.</p> <p>La guía estará disponible en la web de la universidad.</p>	4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 23, 24, 25, 26, 30, 31, 32	Q1 a Q4	Servicio de Gestión de la Investigación	<p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Publicación de la guía - Guía ampliamente difundida entre la comunidad investigadora. <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de satisfacción para medir la utilidad y el alcance de la guía en la comunidad investigadora: número y tipo de usuarios, valoración de los contenidos... - Número de descargas del sitio web y evolución.
<p>6.- Protocolo de bienvenida para nuevos investigadores. Este protocolo complementará la Guía del Investigador. Proporcionará a los nuevos empleados la información necesaria para facilitar una integración adecuada y rápida en el entorno de trabajo universitario.</p>	4	Q2 a Q6	Servicio de Relaciones Internacionales	<p>Objetivo: Definición y puesta en práctica de un protocolo de acogida.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de usuarios: nuevos investigadores a los que se presta el servicio (10/año). - Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de los servicios prestados.
<p>7.- Servicio a los investigadores sobre cuestiones de diversidad. La Unidad de Diversidad, creada en 2002, presta apoyo a los estudiantes y demás personal con discapacidad, habiéndose elaborado una carta de servicios, que incluye la gestión de sus necesidades de accesibilidad y actividades de sensibilización.</p>	10	Continua	Unidad de Atención a la Diversidad	<p>Objetivo: Ampliar el ámbito de actuación de la Unidad de Diversidad para prestar servicios a los investigadores de forma periódica.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de investigadores a los que se presta el servicio. - Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de los servicios prestados.

<p>8.- II Plan de Igualdad de Oportunidades. Refuerzo y actualización de las medidas actualmente en vigor en el marco del I Plan de Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo es lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.</p>	10, 27	Q1	Unidad de Igualdad de Oportunidades	<p><u>Objetivo:</u> Plan aprobado por los órganos rectores e implementado.</p> <p><u>Indicadores:</u> - Número y tipo de consultas realizadas por los investigadores. - Evolución de los indicadores de género en el ámbito de la I+D: número de investigadoras, mujeres en puestos de responsabilidad...</p>
<p>9.- Programa de registro y evaluación de la productividad científica de los investigadores. Desde diciembre de 2017, la UBU está adscrita a ORCID, sistema de identificación único, internacional e independiente para el personal investigador, primer paso para el registro y posterior evaluación de la actividad científica de los investigadores de la UBU. Esta evaluación se gestionará a través de la herramienta OGMIOS, tecnología desarrollada por la Universidad de Málaga, que recoge, clasifica y actualiza los indicadores más relevantes de la producción científica.</p>	11	Q1 a Q4	Vicerrector de Investigación y Transferencia de Conocimiento	<p><u>Objetivo:</u> Plena implantación de la herramienta.</p> <p><u>Indicadores:</u> Número y tipo (R1 a R4) de investigadores registrados y evaluados (400/2 años) y evolución.</p>
<p>10.- Programa de financiación de la investigación basada en la productividad. Con el fin de estimular y evaluar el rendimiento profesional de los investigadores, la UBU pondrá en marcha un programa para asignación de fondos económicos internos en función de la productividad científica. La acción se dirigirá tanto a investigadores individuales como a los 67 grupos de investigación reconocidos en la UBU</p>	11	Q2 a Q4	Vicerrector de Investigación y Transferencia de Conocimiento	<p><u>Objetivo:</u> - Plena aplicación del programa.</p> <p><u>Indicadores:</u> - Número de investigadores y grupos grupos financiados en el marco de este programa (30/2 años). - Encuesta de impacto para evaluar cómo contribuye este programa a mejorar la participación de los investigadores de la UBU en convocatorias públicas, proyectos internacionales, contratación de nuevos investigadores...</p>
<p>11.- Servicios de orientación sobre desarrollo profesional. La Unidad de Empleo de la Universidad ya ofrece orientación sobre desarrollo profesional a estudiantes y titulados, incluidos servicios de coaching individualizados. Uno de los principales destinatarios de esta acción serán los investigadores con contrato de duración determinada.</p>	25, 30, 39	Continuous	UBU- Emplea	<p><u>Objetivo:</u> - Ampliar el ámbito de actuación de la Unidad de Empleo de la Universidad para prestar servicios a los investigadores de forma regular. - Revisión, adaptación y aprobación de los protocolos actuales.</p> <p><u>Indicadores:</u> - Número de investigadores a los que se presta el servicio (15/año) y evolución. - Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de los servicios prestados.</p>
<p>12.- Participación en convocatorias públicas. Para facilitar la continuidad de los investigadores R2 y R3, se modificará el actual reglamento interno para permitir que un mayor número de investigadores puedan presentarse a las convocatorias públicas de proyectos de I+D (que permiten) la contratación de personal investigador.</p>	21, 25	Continuo	Vicerrector de Investigación y Transferencia de Conocimiento	<p><u>Objetivos:</u> - Reglamentos actualizados y aprobados por los órganos de gobierno. - Refuerzo de los servicios de apoyo para la preparación de propuestas.</p> <p><u>Indicadores:</u> Evolución del número de investigadores (R2 y R3) contratados en el marco de proyectos de I+D financiados.</p>

<p>13.- Normativa para la supervisión y tutoría de investigadores postdoctorales. El objetivo de la acción es apoyar a los investigadores de nivel R2 en su desempeño investigador y en el desarrollo de su carrera profesional a través de la supervisión y la tutoría. Los protocolos y prácticas específicos ya desarrollados por la Escuela de Doctorado, dirigidos a los investigadores de doctorado, servirán de referencia para definir los diferentes aspectos de esta acción. Por ejemplo, se establecerá un compromiso ad hoc para regular las relaciones supervisores/mentores-investigadores postdoctorales.</p>	28, 37, 39, 40	Q5 a Q8	Escuela de Doctorado	<p><u>Objetivo:</u> Reglamento elaborado y aprobado por los órganos de gobierno.</p> <p><u>Indicadores:</u> Número de investigadores R2 que recibirán supervisión y tutoría y evolución (14/2 años).</p>
<p>14.- Fomentar la movilidad de los investigadores. Se pondrá en marcha una estrategia para fomentar la participación de investigadores en convocatorias de movilidad internacional (principalmente Marie Curie-Skłodowska) y en la iniciativa promovida por la administración de Castilla y León de doctorados en la industria.</p>	29	Continuo	Vicerrector de Investigación y Transferencia de Conocimiento	<p><u>Objetivo:</u> Refuerzo de los servicios de apoyo a la preparación de propuestas.</p> <p><u>Indicadores:</u> -Número de investigadores que participan en acciones de movilidad internacional y evolución -Número de doctorados en la industria y evolución.</p>
<p>15.- Guía de la Carrera Investigadora. La guía incluirá información general sobre el mapa de la carrera científica en España, becas, unidades de apoyo... así como las acciones propias de la UBU: servicios de asesoramiento, formación para diferentes etapas, tipos de convocatorias de contratación, etc.</p>	28	Q1 a Q6	Vicerrector de Personal Docente e Investigador	<p><u>Objetivos:</u> - Publicación de la guía - Amplia difusión de la guía entre la comunidad investigadora.</p> <p><u>Indicadores:</u> - Encuesta de satisfacción para medir la utilidad y el alcance de la guía en la comunidad investigadora: número y tipo de usuarios, valoración de los contenidos... - Número de descargas del sitio web y evolución.</p>

Política de contratación abierta

El Protocolo OTM de la Universidad de Burgos abordará el conjunto de normas internas relativas a la convocatoria, selección y contratación del personal investigador. Dicho Protocolo se incorporará al reglamento de régimen interno tras su aprobación por la Junta de Gobierno de la Universidad, convirtiéndose en el instrumento regulador de la política de contratación de recursos humanos para la investigación de la institución.

Se realizará un especial esfuerzo en la difusión de los principios del OTM-R entre la comunidad universitaria y en la formación del personal administrativo implicado en el proceso de contratación.

Se creará un grupo de trabajo específico de OTM-R para la revisión y actualización del actual proceso de contratación con el fin de cumplir con los aspectos de C&C y OTM-R identificados en el Análisis de Gaps, incluyendo el objetivo de reducir al máximo la carga administrativa para los candidatos e investigadores contratados.

El conjunto de herramientas sugerido para el análisis de GAP se ha utilizado como herramienta básica tanto para el análisis de los principios de C&C vinculados a este protocolo como para la planificación de futuras acciones. Las acciones que se llevarán a cabo para cada fase del proceso de contratación serán:

1.- Fase de publicidad y presentación de candidaturas

Se creará un sitio web central dedicado exclusivamente a la publicación de las ofertas de empleo en investigación (acción 18) y, al mismo tiempo, se fomentará la publicación de ofertas de empleo a través de plataformas externas tanto a nivel nacional como internacional (principalmente EURAXESS) (acción 19).

Se mejorarán las herramientas de publicidad. Se diseñarán e implementarán nuevos formularios de anuncio de ofertas de empleo que se ajusten a algunos de los principios de los C&C: incluirá información sobre aspectos como las implicaciones del puesto en la trayectoria profesional del candidato, política de igualdad de género, derechos sobre los resultados de investigación generados, etc.

2.- Fase de selección y evaluación

Se llevarán a cabo medidas específicas para aumentar la diversidad en la composición de los comités de selección (revisión de los criterios actuales para la selección de los miembros) (acción 20). Con el fin de mejorar la transparencia, los perfiles de los miembros de los comités de selección se publicarán en cada convocatoria en la página web institucional (acción 22).

Se formará en competencias transversales a los miembros de la comunidad investigadora que puedan participar en los comités de selección (acción 21). Se realizarán otras mejoras en cuanto a la información que se da a los candidatos tras el proceso de selección, publicando las actas de evaluación de todos los procesos de selección (acción 23).

Aunque se contemplan principios como los referidos a la valoración de méritos, el reconocimiento de la experiencia y cualificación en movilidad y la antigüedad, el grupo de trabajo de OTM-R revisará los actuales procesos de contratación para intensificar y ampliar el peso de los mismos en el mayor número de ofertas.

3.- Fase de nombramiento

El protocolo OTM-R incluirá contenidos abordados en diferentes puntos del Plan de Acción. Se elaborará una Guía del Investigador (acción 5) para ayudar a los investigadores a gestionar los servicios y recursos disponibles en la UBU; la guía incluirá información relevante sobre la normativa, servicios y procedimientos existentes en materia de derechos y obligaciones contractuales y legales, rendición de cuentas, derechos de propiedad intelectual y explotación de resultados de I+D, reclamaciones, no discriminación, y todos los aspectos relativos a la contratación de OTM. etc.

Se realizará un protocolo de acogida (acción 6), destinado a proporcionar a los nuevos investigadores la información básica necesaria para facilitar una adecuada y rápida integración en el entorno laboral universitario. El protocolo abordará aspectos relacionados con sus condiciones de contratación, acceso a instalaciones, derechos laborales y desempeño de la actividad investigadora. Además, se prestarán servicios de orientación sobre desarrollo profesional, incluyendo coaching individualizado (acción 11).

En cuanto a los nombramientos postdoctorales, se pondrán en marcha acciones centradas en la normativa interna y en el refuerzo de los servicios de apoyo para fomentar la participación de los grupos de investigación en programas de financiación que permitan la contratación de investigadores R2 (acción 12).

ACCIONES propuestas	Principio(s) OTM-R	Plazos (al menos por trimestre/ semestre)	Unidad responsable	Indicadores / Objetivo(s)
<p>16.- Protocolo OTM-R. Recogerá el conjunto de normas internas relativas a la convocatoria, selección y contratación del personal investigador a todos los niveles dentro de la UBU, así como los procedimientos y prácticas asociados a las mismas.</p>	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Q1 a Q8	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. - Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos Humanos. 	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión y comprobación de los principios C&C relativos a la OTM-R. - Refuerzo de los elementos de OTM-R que ya satisfacen los requisitos de la Carta y el Código. - Aplicación de medidas para los elementos que no se ajustan a los principios de C&C. - Protocolo aprobado por los órganos de gobierno. - Amplia difusión del protocolo (principalmente en el sitio web). <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de satisfacción sobre las medidas adoptadas dirigida a la comunidad investigadora. - Número de descargas del sitio web y evolución.
<p>17.- Formación sobre OTM-R. La universidad organizará talleres para el personal implicado en las tareas del Plan de Acción: miembros del Comité de Acciones Estratégicas, personal de otras unidades implicadas, etc. En la siguiente fase, los talleres estarán abiertos al resto de la comunidad investigadora y al personal de servicios.</p>	14, 38	Q2 y Q5	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. - Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos Humanos. 	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Talleres aprobados por los órganos de gobierno e incluidos en el Plan de Formación Anual. - 1 Taller organizado/año. <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Número y tipo (R1 a R4, y personal de servicios) de asistentes (200) - Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de la organización, contenidos, ponentes, mejora del desempeño profesional... de cada taller.

<p>18.- Sitio web central para ofertas de I+D. Un apartado dentro de la web de la UBU se dedicará exclusivamente a la difusión de las ofertas de empleo en investigación, ya estén enmarcadas dentro de las convocatorias oficiales en la institución o dentro de proyectos de I+D.</p>	12, 13	Q2 a Q4	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. - Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos Humanos 	<p><u>Objetivo:</u> Sección web implantada y disponible.</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de ofertas de empleo publicadas. - Número de consultas y evolución. - Encuesta de satisfacción para medir la utilidad del sitio.
<p>19.- Mejorar la publicidad de las ofertas de empleo. Aumentará el número de ofertas de empleo anunciadas a través de plataformas externas (principalmente EURAXESS) de la UBU. Por otro lado, se crearán formularios y fichas para cada convocatoria (ya sea oficial o perteneciente a un proyecto) con el objetivo de publicitarla. Dichos documentos complementarán la convocatoria oficial, por lo que deberán incluir información detallada sobre los diferentes aspectos recogidos en la Carta & Código, tales como implicaciones del puesto en la trayectoria profesional del candidato, política institucional de igualdad de género, derechos sobre los DPI generados, etc..</p>	12, 13, 15	Q1 a Q6	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. - Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos Humanos. 	<p><u>Objetivo:</u> - Difusión internacional de posiciones asociadas a proyectos de I+D. - Diseño de plantillas complementarias para la difusión internacional.</p> <p><u>Indicadores:</u> Número de anuncios de empleo en plataformas nacionales e internacionales y evolución (aumento del 40%).</p>
<p>20.- Aumentar la diversidad en la composición de los comités de selección. En la medida en que la normativa nacional y autonómica lo permita, se analizarán determinadas medidas, adaptándolas a cada tipo de convocatoria en cuanto a criterios que afectan a la designación de los miembros de las comisiones de selección, tales como procedencia, sector y perfiles profesionales.</p>	14	Q2 a Q8	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. - Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos Humanos 	<p><u>Objetivo:</u> Aprobación y aplicación de medidas para aumentar la diversidad de los comités de selección.</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de ofertas de empleo que adoptan medidas de diversidad y evolución. - Número de miembros procedentes de otras instituciones, empresas, etc. (aumento del 40%).
<p>21.- Formación especializada de los miembros de los Comités de Selección. Dentro de la oferta formativa del Instituto de Formación e Innovación Educativa se impartirán cursos de interés para aquellos miembros de la comunidad investigadora que participen en procesos de selección. Los contenidos formativos se centrarán en temas como técnicas de entrevista, evaluación de competencias, etc.</p>	14	Continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. - Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos Humanos. 	<p><u>Objetivos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos aprobados por los órganos de gobierno e incluidos en el Plan de formación anual. - 2 Talleres organizados/año. <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Número y perfil de los asistentes (60). - Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de la organización, contenidos, ponentes, mejora del rendimiento... de cada taller.

<p>22.- Información sobre el perfil de los miembros del comité de selección. Se implementará una medida de transparencia, ya que en cada convocatoria se publicarán los perfiles de los miembros de los comités de selección en la página web de la UBU. Las principales lagunas identificadas en relación con este aspecto se han detectado en las vacantes relacionadas con proyectos.</p>	14	Q2 a Q8	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. - Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos Humanos. 	<p><u>Objetivos:</u> Medidas de transparencia relativas a los perfiles de los miembros de los comités de selección aprobadas y aplicadas por los órganos rectores.</p> <p><u>Indicadores:</u> - Número de perfiles publicados en la web de la UBU (40) y evolución. - Número de procesos de contratación mejorados por la medida.</p>
<p>23.- Mejorar la información facilitada a los candidatos tras el proceso de selección. Se introducirán mejoras en la información a los candidatos tras el proceso de selección, tanto si son elegidos como si no. Los programas de I+D ya publicaban las actas con su valoración, práctica que se extenderá al resto de procesos de selección.</p>	15	Q3 a Q8	<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. - Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos Humanos. 	<p><u>Objetivos:</u> Publicación de las actas del comité de selección.</p> <p><u>Indicadores:</u> - Número de actas publicadas y evolución. (Aumento del 40%) - Número de procesos de contratación mejorados por la medida.</p>

4. IMPLEMENTACIÓN

El proceso HRS4R se aborda desde el máximo compromiso institucional, en línea con su Plan Estratégico de Investigación y Transferencia de Conocimiento 2019-2024. Todas las acciones programadas incluidas en este plan y el HRS4R compartirán el mismo calendario y mecanismos de ejecución.

El proceso HRS4R permitirá a la Universidad de Burgos adaptar su política de recursos humanos a las exigencias de la Carta y el Código, concibiendo HRS4R como una iniciativa estructural cuyos objetivos son:

- Consolidar un entorno de investigación para mejorar la gestión y el desarrollo del talento investigador.
- Proporcionar a los investigadores un sistema de contratación abierto, transparente y basado en el mérito.
- Implicar a los investigadores, organismos gubernamentales y personal administrativo en la consolidación de una política de I+D y de transferencia de conocimientos acorde con los principios y objetivos del Espacio Europeo de Investigación.
- Los resultados esperados de HRS4R en la Universidad son:
 - Procedimientos de Selección y Contratación redefinidos según criterios OTM-R.
 - Implementación de instrumentos y servicios para el desarrollo de la carrera de los investigadores.
 - Implementación de acciones de sensibilización en la comunidad universitaria sobre los criterios C&C y OTM-R.
 - Disponibilidad de servicios específicos para la mejora profesional de los investigadores.
- Los impactos previstos de la implantación del HRS4R son:
 - La Universidad de Burgos será un destino más atractivo para la captación de talento investigador.
 - Mayor adecuación del personal investigador contratado a las necesidades de las plazas a cubrir.
 - Investigadores más satisfechos, eficientes en el desempeño de su labor investigadora y comprometidos con la política institucional de I+D.
 - Servicios de apoyo a los investigadores más profesionalizados.
 - Paso adelante en la consolidación de las políticas de I+D y de Transferencia de Conocimiento.

El Protocolo OTM-R en la Universidad de Burgos se constituye como una herramienta que regula las políticas de contratación de recursos humanos para la investigación. El instrumento para la implantación del HRS4R serían los grupos de trabajo y un comité ad hoc, mientras que para su supervisión institucional se utilizaría un Comité de Dirección. Algunas de las herramientas utilizadas para asegurar su correcta implementación son las reuniones de progreso, los informes de progreso y los indicadores de cuadro de mando.

Revisión	* Descripción detallada y debidamente justificada
<p>¿Cómo supervisará periódicamente los progresos el comité de ejecución y/o el grupo directivo?</p>	<p>La supervisión del proceso HRS4R se realizará a dos niveles. En primer lugar, la Universidad de Burgos creará el denominado "Comité de Acciones Estratégicas" (CSA), cuya misión es orientar y supervisar la puesta en marcha del conjunto de acciones estratégicas -incluida la transferencia de conocimiento- que se impulsen en la política de investigación en el periodo 2019-2024. Entre ellas se incluyen las propuestas comprendidas dentro del Plan de Acción HRS4R. Este Comité estará compuesto por representantes de diferentes servicios y unidades con competencias directas en investigación, incluida la gestión de recursos humanos, tomando como punto de partida la estructura del Grupo de Trabajo para HRS4R, encargado del análisis GAP y del Plan de Acción. Estará liderado por el Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento. La composición definitiva de este Comité se decidirá a finales de 2018 y se someterá a la aprobación del Consejo de Dirección de la universidad. Contará con las siguientes herramientas de supervisión:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un miembro del CSA actuará como coordinador de cada uno de los grupos de trabajo (ver apartado siguiente), participando en las diferentes tareas y supervisando el cumplimiento de plazos y actividades. 2. El CSA supervisará directamente el resto de acciones, ejecutadas directamente por unidades específicas (ver apartado siguiente). 3. El CSA organizará reuniones de progreso para compartir la información sobre la implementación de cada acción y proponer acciones correctoras en caso necesario. <p>Por otro lado, se creará un Comité de Dirección de alto nivel para el seguimiento institucional del proceso. Estará compuesto por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manuel Pérez Mateos (Rector) - José Miguel García (Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento) - José María Cámara (Vicerrector de Personal Docente e Investigador) - Joaquín Pacheco (Director de la Escuela de Doctorado) - Begoña Prieto (Vicerrectora de Políticas Académicas) <p>El Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento, como responsable del CSA, informará periódicamente del desarrollo de la implantación del Plan de Acción al Consejo de Dirección y al Consejo de Gobierno de la UBU.</p>

<p>¿Cómo piensa implicar a la comunidad investigadora, sus principales interesados, en el proceso de aplicación?</p>	<p>El plan de acción incluye acciones heterogéneas en cuanto a su alcance, duración y complejidad técnica. Para la ejecución de las acciones incluidas en el Plan de Acción, se crearán los siguientes grupos de trabajo:</p> <table border="1" data-bbox="421 259 1401 591"> <thead> <tr> <th>Grupo de Trabajo</th> <th>Actions</th> <th>Unit Responsible</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grupo de Trabajo 1</td> <td>1, 12, 14</td> <td>OTRI-OTC</td> </tr> <tr> <td>Grupo de Trabajo 2</td> <td>2, 3, 4, 13, 15</td> <td>Escuela de doctorado</td> </tr> <tr> <td>Grupo de Trabajo 3</td> <td>5, 6</td> <td>Servicio de Gestión de la Investigación</td> </tr> <tr> <td>Grupo de Trabajo 4</td> <td>9, 10</td> <td>VR de Investigación y Transferencia del Conocimiento and KT</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Grupo de Trabajo 5</td> <td rowspan="3">Acciones OTM-R</td> <td>VR de Investigación y Transferencia del Conocimiento and KT</td> </tr> <tr> <td>VR for Training and Research Staff</td> </tr> <tr> <td>Recursos Humanos</td> </tr> </tbody> </table> <p>Otras tres acciones serán ejecutadas directamente por las siguientes unidades:</p> <table border="1" data-bbox="509 660 1382 862"> <thead> <tr> <th>Acción</th> <th>Unidad a cargo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7.- Servicio a investigadores en temas de diversidad</td> <td>Unidad de Diversidad</td> </tr> <tr> <td>8.- II Plan de Igualdad de Oportunidades</td> <td>Unidad de Igualdad de Oportunidades</td> </tr> <tr> <td>11.-Servicio de guiado sobre el Desarrollo Profesional</td> <td>UBU-Emplea</td> </tr> </tbody> </table> <p>Los investigadores serán miembros de los grupos de trabajo, implicándose en el diseño y ejecución de las acciones. La CSA lanzará una convocatoria pública entre la comunidad investigadora para solicitar candidatos. Deberán estar representadas la mayoría de las áreas y niveles científicos (R1 a R4). Para los investigadores R1, se pedirá a la Escuela de Doctorado que proponga candidatos.</p> <p>Asimismo, se invitará a formar parte del CSA a los investigadores que hayan participado en la elaboración del Análisis de Gaps y Plan de Acción, lo que garantiza la continuidad del compromiso de los investigadores implicados en los primeros pasos del proceso HRS4R y una amplia representación de los diferentes niveles (R1 a R4).</p> <p>Además, la comunidad investigadora de la UBU (R1 a R4) participará directamente en la evaluación de las acciones implementadas mediante encuestas de satisfacción, acciones de prueba y herramientas de consulta.</p>	Grupo de Trabajo	Actions	Unit Responsible	Grupo de Trabajo 1	1, 12, 14	OTRI-OTC	Grupo de Trabajo 2	2, 3, 4, 13, 15	Escuela de doctorado	Grupo de Trabajo 3	5, 6	Servicio de Gestión de la Investigación	Grupo de Trabajo 4	9, 10	VR de Investigación y Transferencia del Conocimiento and KT	Grupo de Trabajo 5	Acciones OTM-R	VR de Investigación y Transferencia del Conocimiento and KT	VR for Training and Research Staff	Recursos Humanos	Acción	Unidad a cargo	7.- Servicio a investigadores en temas de diversidad	Unidad de Diversidad	8.- II Plan de Igualdad de Oportunidades	Unidad de Igualdad de Oportunidades	11.-Servicio de guiado sobre el Desarrollo Profesional	UBU-Emplea
Grupo de Trabajo	Actions	Unit Responsible																											
Grupo de Trabajo 1	1, 12, 14	OTRI-OTC																											
Grupo de Trabajo 2	2, 3, 4, 13, 15	Escuela de doctorado																											
Grupo de Trabajo 3	5, 6	Servicio de Gestión de la Investigación																											
Grupo de Trabajo 4	9, 10	VR de Investigación y Transferencia del Conocimiento and KT																											
Grupo de Trabajo 5	Acciones OTM-R	VR de Investigación y Transferencia del Conocimiento and KT																											
		VR for Training and Research Staff																											
		Recursos Humanos																											
Acción	Unidad a cargo																												
7.- Servicio a investigadores en temas de diversidad	Unidad de Diversidad																												
8.- II Plan de Igualdad de Oportunidades	Unidad de Igualdad de Oportunidades																												
11.-Servicio de guiado sobre el Desarrollo Profesional	UBU-Emplea																												
<p>¿Cómo proceder para alinear las políticas de la organización con el HRS4R? Asegúrese de que el HRS4R esté reconocido en la estrategia de investigación de la organización, como política general de RRHH.</p>	<p>La adopción de los principios de la Carta y el Código implica un posicionamiento a favor de la calidad y la transparencia en la gestión de sus recursos humanos para investigadores. El proceso HRS4R, que permitiría a la institución adaptar las prácticas actuales a las exigencias de los 40 principios, se concibe como un proyecto estructural, ya que vertebra la política y las prácticas futuras de la institución en estas materias.</p> <p>Para ello, la elaboración y la puesta en marcha del Plan de Acción se abordan desde una perspectiva estratégica: A lo largo de 2018, la Universidad de Burgos ha venido diseñando su Plan Estratégico de Investigación y Transferencia del Conocimiento 2019- 2024, que dibujará las líneas estratégicas de la institución en materias como la organización interna de su actividad investigadora, la transferencia de sus resultados a la sociedad, la cooperación internacional en I+D, y la gestión del talento.</p> <p>Las medidas adoptadas para asegurar la alineación del proceso HRS4R con el mencionado plan son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un grupo de trabajo conjunto para la elaboración del HRS4R y del Plan Estratégico, con los mismos miembros, aunque seguirán metodologías diferentes a la hora de evaluar la situación de cada uno de ellos. - Las acciones incluidas dentro del Plan de Acción para la HRS4R se introducirán en las líneas de actuación del Plan Estratégico para asegurar el compromiso institucional, y la detección de sinergias que puedan aparecer con diferentes líneas estratégicas durante su implementación y la adecuada coordinación de las acciones. - La planificación del diseño de las acciones en ambos planes pretende coincidir con su fecha de entrada en vigor, el 1 de enero de 2019. - La ejecución de las actuaciones incluidas en ambos planes será supervisada y coordinada por un único instrumento: El Comité de Acciones Estratégicas (CSA) de la Universidad de Burgos. 																												

<p>¿Cómo garantizará que se apliquen las medidas propuestas?</p>	<p>En primer lugar, en el ámbito normativo, la puesta en marcha de las acciones sugeridas será asumida como un compromiso institucional por sus máximas autoridades. El reconocimiento y aprobación de las mismas será doble, al estar programadas en el marco del Plan de Acción HRS4R, así como en la Agenda Estratégica de Investigación y Transferencia de Conocimiento. Estos proyectos serán aprobados por el Consejo de Gobierno de la universidad, máximo órgano de decisión. Esta calidad estratégica e institucional afecta igualmente al compromiso e implicación de los diferentes actores encargados de su ejecución, así como a la dotación de recursos para su puesta en marcha.</p> <p>Por otro lado, en el ámbito operativo, la UBU se dota de los siguientes elementos supervisores (descritos en los apartados anteriores) para asegurar la implementación de las acciones, realizando un seguimiento continuo que permita identificar desviaciones del plan e introducir las correcciones necesarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité de Acciones Estratégicas (CSA) - Coordinadores de los grupos ad hoc - Agente de enlace para las acciones asignadas a unidades específicas - Comité de Dirección
<p>¿Cómo supervisará los progresos (plazos)?</p>	<p>Medir el progreso del Plan de Acción es una de las funciones del Comité de Acciones Estratégicas. El proceso de seguimiento constará de los siguientes pasos y mecanismos:</p> <p>1. Reuniones de grupos de trabajo/unidades: <u>Participantes:</u> Coordinador (miembro del CSA), investigadores R1-R4 y personal administrativo. <u>Tareas:</u> - Definir un plan de trabajo para el Grupo de trabajo/unidad - Implementación de las acciones - Informar a la CSA sobre los avances en la aplicación <u>Plazo:</u> Según el plan de trabajo de cada grupo</p> <p>2. Reuniones de progreso: <u>Participantes:</u> - Miembros del CSA (incluidos los coordinadores de los GT) - Miembros seleccionados de GT/unidades - Otras partes interesadas eventualmente convocadas por la CSA <u>Tarea:</u> - Supervisar el progreso de las acciones. - Detectar desviaciones y proponer medidas correctoras. - Elaboración de informes de progreso. - Actualización del cuadro de mando. - Preparación de la evaluación intermedia. <u>Plazo:</u> Una vez por trimestre</p> <p>3. Informes de situación Al final de cada año del Plan de Acción se elaborará un informe de situación. Recogerá las tareas desarrolladas dentro de cada acción, el estado de su ejecución y las posibles desviaciones respecto al calendario inicial. Participarán expertos externos para garantizar la imparcialidad de la evaluación. El informe se trasladará al Comité de Dirección para su supervisión y aprobación.</p>

Cronología HRS4R		2019				2020			
Acción		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
1.- Formación sobre DPI dirigida a investigadores									
2.- Herramienta antiplagio									
3.- Código de Buenas Prácticas en Investigación									
4.- Talleres de sensibilización sobre buenas prácticas en investigación									
5.- Guía del investigador.									
6.- Protocolo de acogida para nuevos investigadores									
7.- Servicio de atención a investigadores en materia de diversidad									
8.- II Plan de Igualdad de Oportunidades									
9.- Progr. de registro y evaluación de la productividad científica									
10.- Programa de financiación de la investigación en función de la productividad									
11.-Servicios de orientación sobre desarrollo profesional									
12.-Participación en convocatorias públicas									
13.-Normativa para la supervisión y tutoría de post.doc.									
14.- Fomento de la movilidad de los investigadores									
15.- Guía de la carrera investigadora									
OTM-R		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
16.- Protocolo OTM-R									
17.- Formación sobre OTM-R									
18.- Página web central de ofertas de I+D									
19.- Mejorar la publicidad de las ofertas de empleo									
20.- Aumentar la diversidad en la composición de los comités de selección									
21.- Formación especializada de los miembros de los comités de selección									
22.- Info. sobre el perfil de los miembros del comité de selección									
23.-Mejorar la info. suministrada tras el proceso de selección									
Acciones de seguimiento		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
Reuniones de progreso		PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM
Informe de situación					PR				PR
¿Cómo medirá los avances (indicadores) con vistas a la próxima evaluación?	<p>El Comité de Acciones Estratégicas asumirá la tarea permanente de medir el progreso de las acciones programadas en el proceso HRS4R. Un cuadro de mando será la herramienta para recoger los indicadores asociados a cada acción programada.</p> <p>Estas tareas de medición serán asignadas a un miembro del CSA, encargado de coordinar la recogida de datos con los diferentes grupos de trabajo y unidades implicadas en el Plan de Acción. En este proceso se han identificado dos contextos de actuación:</p> <p>1- Unidades ya implicadas en mecanismos de recogida de datos, bases de datos e indicadores de referencia.</p> <p>2- Acciones o servicios que, por su novedad u otros factores, no están medidos. Para ellos, se definirían indicadores y mecanismos de recogida especialmente adaptados a cada caso para recoger la información.</p> <p>Además, en relación con la evaluación intermedia, se recogerán otros indicadores relevantes para medir la evolución de los indicadores asociados a los principios de la Carta & Código en los que no se hubieran detectado previamente medidas de ajuste.</p> <p>La base para la composición de los formularios de la evaluación intermedia será:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El segundo informe de situación (diciembre de 2020). - La información recogida en el cuadro de mando. - Una nueva comprobación de los 40 principios de los C&C utilizando la herramienta sugerida para el análisis GAP. 								

El Plan de Acción de la Universidad de Burgos definido dentro del proceso HRS4R es la piedra angular del protocolo de Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito (OTM-R). Aunque la Universidad de Burgos dispone de un amplio marco normativo interno en materia de política de recursos humanos, en consonancia con la legislación nacional y autonómica vigente, se definirá una estrategia de contratación para implementar los principios de Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito.



UNIVERSIDAD DE BURGOS

C/ Hospital del Rey s/n
09001 Burgos (España)
Tel: 947 25 87 31
sec.investigacion@ubu.es

www.ubu.es