

# INTERNAL REVIEW



## INDICE

<b>1. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....</b>	<b>3</b>
1. ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES .....	3
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	4
3. CONDICIONES DE TRABAJO .....	5
4. FORMACIÓN Y DESARROLLO .....	6
5. ¿HAN CAMBIADO ALGUNA DE LAS PRIORIDADES A CORTO Y MEDIO PLAZO?... 6	6
6. ¿HA CAMBIADO ALGUNA DE LAS CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE OPERA SU ORGANIZACIÓN Y, COMO TAL, HA TENIDO UN IMPACTO EN SU ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS?.....	7
7. ¿HAY ALGUNA DECISIÓN ESTRATÉGICA EN CURSO QUE PUEDA INFLUIR EN EL PLAN DE ACCIÓN? .....	7
<b>3. ACCIONES .....</b>	<b>9</b>
COMENTARIOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS OTM-R .....	21
<b>4. IMPLEMENTACIÓN .....</b>	<b>23</b>
¿CÓMO SE HA PREPARADO LA REVISIÓN INTERNA? .....	25
¿CÓMO HA IMPLICADO A LA COMUNIDAD INVESTIGADORA, SUS PRINCIPALES INVOLUCRADOS, EN EL PROCESO DE APLICACIÓN?.....	25
¿DISPONE DE UN COMITÉ O GRUPO DE DIRECCIÓN QUE SUPERVISE PERIÓDICAMENTE LOS PROGRESOS?.....	26
¿ESTÁN ALINEADAS LAS POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN CON EL HRS4R? POR EJEMPLO, ¿SE RECONOCE EL HRS4R EN LA ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN, EN LA POLÍTICA GENERAL DE RR.HH.? .....	26
¿CÓMO SUPERVISA LOS PROGRESOS? .....	28
¿CÓMO MEDIRÁ LOS PROGRESOS (INDICADORES) CON VISTAS A LA PRÓXIMA EVALUACIÓN? .....	28
¿CÓMO ESPERA PREPARARSE PARA LA REVISIÓN EXTERNA? .....	28

### PLANTILLA 3: EVALUACIÓN INTERNA

Nombre de la organización evaluada	Universidad de Burgos
Datos de contacto de la organización	C/ D. Juan de Austria nº1 -OTRI-OTC, Burgos, Burgos, 09001
Enlace web a la versión publicada de la Estrategia y Plan de Acción de RRHH de la organización	<a href="https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r">https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r</a>
Enlace web a la política de contratación de la organización (principios OTM-R principios) Fecha de presentación a la Comisión Europea	<a href="https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r/seleccion-y-contratacion">https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r/seleccion-y-contratacion</a>  23 de Noviembre de 2020

## 1. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

Por favor, actualice las cifras clave de su organización. Las cifras marcadas con \* son obligatorias.

<b>PERSONAL &amp; ESTUDIANTES</b>	<b>FTE</b>
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	525
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	18
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	103
Of whom are women	253
Of whom are stage R3 or R4 <sup>1</sup> = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	244
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	209
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	72
Total number of students (if relevant)	7,575
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	1,339
<b>FONDOS EN INVESTIGACIÓN (Cifras del año más reciente)</b>	<b>€</b>
Total annual organisational budget	61,660,097
Annual organisational direct government funding (block funding, used for teaching, research, infrastructure...)	1,962,215
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	4,451,998
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	1,452,414
<b>PERFIL ORGANIZATIVO (breve descripción de su organización, máx. 100 palabras)</b>	
La Universidad de Burgos (UBU) es una universidad pública creada en 1994. Está compuesta por 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.	

## 2. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA SITUACIÓN ACTUAL

### 1. Aspectos éticos y profesionales

Se ha elaborado el Código de Buenas Prácticas en Investigación de la Universidad de Burgos. Este documento no sólo recopila la normativa y prácticas existentes, sino que incorpora nuevos contenidos centrados en los objetivos de los principios de la Carta y el Código. Los valores y orientaciones del documento están dirigidos a toda la comunidad científica de la institución, incluyendo R1, complementando la normativa en la materia implantada por la Escuela de Doctorado. Como acción específica, se han completado las medidas dirigidas a prevenir el plagio en las actividades de investigación; la herramienta TURNITIN está disponible y adaptada para este fin; la acción incluye una guía de usuario ad-hoc dirigida a facilitar el acceso a la herramienta a todas las

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\\_policies/Towards\\_a\\_European\\_Framework\\_for\\_Research\\_Careers\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf)

categorías de investigadores, incluidos los doctorandos y los investigadores contratados en el marco de convocatorias competitivas de proyectos de I+D. Estos dos documentos (el código de buenas prácticas en investigación y la guía TURNITIN) se presentaron en un evento online en julio de 2020.

Durante los dos últimos años se han organizado talleres sobre aspectos profesionales de interés dirigidos a investigadores, abordando competencias como la gestión de datos abiertos, la redacción de artículos de investigación, la protección y explotación de los DPI y técnicas para la mejora de la calidad en las publicaciones de investigación.

Otra debilidad abordada ha sido el apoyo a los investigadores con discapacidad, lanzando en 2019 una nueva oferta de servicios desde la Unidad de Diversidad, que incluye becas específicas, actividades de sensibilización y accesibilidad digital, entre otros.

Para superar la falta de evaluación interna del rendimiento del investigador, se ha puesto en marcha una acción de evaluación de la productividad científica. El instrumento inicialmente propuesto para este fin ha sido sustituido por DIALNET, una herramienta desarrollada por la Universidad de La Rioja que ofrece un mayor abanico de aplicaciones. Esta herramienta ha permitido poner en marcha un programa de financiación interna de grupos de investigación, permitiendo una evaluación basada en criterios de productividad científica para la asignación de ayudas.

Tras la revisión de los principios de esta área temática de la Carta y Código, se ha detectado la necesidad de reforzar las políticas existentes para dar cumplimiento a los principios 6, 8 y 9. Para ello, el plan de acción renovado incluye una nueva acción: la creación del Portal de Investigación, un nuevo sitio que muestra los resultados de la actividad científica de los investigadores de la UBU, enfocado a complementar y reforzar las políticas de acceso abierto de la Biblioteca Universitaria, mejorar la transparencia en el uso de la financiación pública de I+D y acercar la investigación universitaria a la sociedad.

Durante este periodo se ha avanzado en la mejora de los procedimientos de acogida de los investigadores. En primer lugar, se ha elaborado una Guía de Acogida de Investigadores, que contiene información relevante para facilitar la integración del personal investigador recién contratado en su nuevo entorno de trabajo. Además, se va a poner en marcha un protocolo de acogida de investigadores, consistente en un acto de inicio de curso para los doctorandos y una acogida personalizada para el resto de perfiles de investigadores.

## *2. Selección y contratación*

La puesta en marcha de algunas acciones incluidas en este apartado temático se ha visto retrasada, debido a los efectos de la crisis COVID, en dos sentidos: en primer lugar, a nivel institucional, por la necesidad de reajustar las agendas de trabajo de las personas implicadas; en segundo lugar, por el retraso en la entrada en vigor de los desarrollos previstos en la legislación nacional en materia de contratación de investigadores y carrera investigadora.

En cuanto al protocolo OTM-R, durante los dos últimos años los esfuerzos se han centrado en la revisión de los procedimientos internos de contratación de investigadores en todas sus fases, habiéndose implementado algunas mejoras y definido criterios para nuevos desarrollos normativos.

En la actualidad, existe un primer borrador del protocolo OTM-R aprobado por la Comisión de Investigación de la UBU, sobre el que se construirá el documento definitivo. El objetivo es adaptar la normativa interna a los cambios en la legislación nacional (la Ley Orgánica de Universidades, la llamada "Ley de la Ciencia" y el Estatuto del Personal Docente e Investigador) una vez aprobados.

Entre las mejoras implementadas se encuentran la creación de una página web dedicada exclusivamente a la publicación de ofertas de empleo en investigación, (vinculada a la página oficial del sello Hr Excellence), medidas para aumentar la publicación de las ofertas de empleo en Euraxess, anexos en inglés adjuntos a las ofertas de empleo con un resumen de la oferta, y la mejora de la información proporcionada a los candidatos sobre los resultados de los procesos de selección.

Además, con el objetivo de aumentar la transparencia en los procesos de selección, se publican en la web institucional los perfiles de todos los miembros de los comités de selección en las convocatorias de puestos de investigación. Junto al nombre de cada miembro aparece un código asignado por el Ministerio de Educación, con un enlace a su perfil oficial.

Una carencia detectada, que se abordará en el próximo periodo, consiste en la necesidad de crear una base de datos de los participantes en los comités de selección. También se abordarán acciones para aumentar la diversidad en la composición de los comités de selección, así como la revisión y mejora de los formularios de gestión interna y de las plantillas oficiales de convocatoria de ofertas de empleo, que ya están en proceso de elaboración.

### *3. Condiciones de trabajo*

En la Guía del Investigador se recogen todos los servicios dirigidos a los investigadores en relación con los principios de esta área temática, así como otros aspectos asociados al desempeño profesional. Este instrumento pretende cubrir una de las lagunas detectadas en el conocimiento por parte de los investigadores de la normativa y recursos internos en materia de condiciones de trabajo, coautoría y explotación de resultados de investigación y desarrollo de la carrera investigadora, entre otros. La información más específica sobre la carrera investigadora se recoge en una guía ad-hoc; su contenido deberá actualizarse en los próximos años para incorporar los cambios normativos pendientes de aprobación a nivel nacional, que introducirán novedades relevantes en el diseño de la carrera científica en España.

Una instrucción interna, acordada entre el Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento y el Vicerrector de Personal Docente e Investigador, permite la participación de investigadores con contrato de duración determinada en convocatorias públicas nacionales de I+D. Esta instrucción establece como requisito de elegibilidad la estabilidad contractual de todos los miembros del equipo investigador participante, y garantiza además la conversión de contratos temporales en indefinidos a estos efectos. Esta medida, en vigor desde 2019, ha contribuido a garantizar el desempeño profesional de 62 investigadores postdoctorales al reducir la inestabilidad de sus contratos de trabajo.

Se han trazado una serie de actividades para fomentar la movilidad de los investigadores. La OTRI-OTC (Oficina de Transferencia de Conocimiento de la Universidad) se ha reforzado con una nueva unidad centrada en proyectos internacionales (Unidad de Proyectos Internacionales EUBU). Dotada de 3

personas, lleva a cabo acciones especialmente dedicadas a promover y gestionar programas de movilidad internacional (Acciones Marie Skłodowska-Curie). Además, se ha reforzado la movilidad intersectorial con empresas. La Escuela de Doctorado puso en marcha un nuevo modelo de convenio de colaboración para R1 en la industria con el fin de facilitar la interacción entre el ámbito académico y el productivo.

Con el objetivo de alcanzar el equilibrio de género en las diferentes áreas de actividad de la Universidad de Burgos, en noviembre de 2018 se aprobó el II Plan de Igualdad de Oportunidades. Dada la necesidad de implementar medidas que refuercen la presencia y el peso de las mujeres en el ámbito de la investigación, se propone una nueva actuación que incluye actividades como el fomento de la actividad investigadora de las mujeres en áreas subrepresentadas, la mejora de los procesos de recogida de información sobre el papel de las mujeres en la investigación en la UBU, y la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.

#### *4. Formación y desarrollo*

Durante el segundo año del plan de acción, varias estructuras universitarias se han implicado en la puesta en marcha de medidas para superar el desfase detectado en cuanto a los servicios de orientación a los investigadores en materia de desarrollo profesional y carrera investigadora. La Unidad de Empleo, ampliando su ámbito de actuación, ha puesto en marcha en 2020 un servicio de asesoramiento profesional personalizado para investigadores, así como actividades de coaching para el desarrollo de competencias personales y profesionales. Esta unidad también llevará a cabo, en coordinación con el IFIE (Instituto de Innovación y Formación Educativa), un plan específico con acciones formativas sobre herramientas de búsqueda de empleo y procesos de selección, habilidades personales, sociales y profesionales, y habilidades para el desarrollo del emprendimiento.

Además, basándose en la experiencia y prácticas de la Escuela de Doctorado para investigadores de categoría R1, se ha puesto en marcha un programa de supervisión, orientación y tutoría de investigadores postdoctorales.

Con el objetivo de contribuir al desarrollo profesional continuo de los investigadores, se han llevado a cabo diversas acciones formativas dentro del plan anual de formación de la UBU. En estos talleres y cursos, coordinados y ejecutados por el IFIE, se han abordado cuestiones técnicas relacionadas con los derechos de propiedad intelectual, tales como la forma de identificar, proteger, gestionar y explotar los activos de PI, la concesión de licencias y la gestión de empresas spin-off, así como otras actividades formativas sobre aspectos profesionales y éticos (según lo referido en el apartado 1).

#### *5. ¿Han cambiado alguna de las prioridades a corto y medio plazo?*

Aunque las prioridades del Plan de Acción siguen siendo las mismas, algunas actividades se han retrasado debido a la situación creada por la pandemia COVID-19. Además, algunos actos y reuniones tuvieron que celebrarse en línea.

Como consecuencia de los retrasos en la ejecución de algunas acciones (por ejemplo, la presentación del Código de buenas prácticas en la investigación y el protocolo antiplagio), algunas actividades de evaluación relacionadas con ellas, como las encuestas a los investigadores, tuvieron que ser programadas de nuevo.

6. *¿Ha cambiado alguna de las circunstancias en las que opera su organización y, como tal, ha tenido un impacto en su estrategia de recursos humanos?*

El Ministerio de Ciencia e Innovación y el Ministerio de Universidades trabajan actualmente en la definición de modificaciones legislativas que, de aprobarse, afectarían a aspectos clave de la carrera investigadora en los organismos públicos de investigación en España, incluidas las universidades. Las reformas legislativas en proceso son:

- El nuevo Estatuto del Personal Docente e Investigador, que impulsa una carrera académica progresiva y predecible, elimina la precariedad y garantiza la movilidad, tanto interna como internacional.
- Reforma de la llamada "Ley de la Ciencia" (Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación) para favorecer el acceso y la consolidación del personal investigador en el sistema científico público español, introduciendo modelos de "tenure track".
- Reforma de la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades, introduciendo modificaciones en la contratación de investigadores y otros aspectos de la carrera investigadora.

La entrada en vigor de estos proyectos legislativos tendría, por tanto, un notable impacto en la política institucional de recursos humanos de investigación y obligaría a adaptar muchos de los aspectos abordados en el HRS4R.

7. *¿Hay alguna decisión estratégica en curso que pueda influir en el plan de acción?*

Tras los dos primeros años de la fase de ejecución, el Comité Directivo decidió incorporar algunos cambios en la estructura operativa y de supervisión del proyecto, con el fin de adaptar los recursos internos a las tareas previstas, agilizar los procedimientos de supervisión y garantizar el arraigo de HRS4R en la institución. Estos cambios, que se muestran en la Figura 1, son los siguientes:

1- El **Comité de Dirección** continuará con la función de supervisión a nivel institucional. Al mismo tiempo, la supervisión operativa del proyecto -que en la primera fase del Plan realizaba el Comité de Acciones Estratégicas- se transferirá al Comité de Dirección.

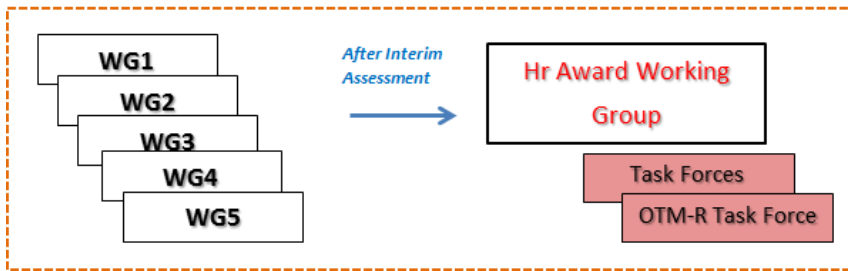
2- Se ha creado el **grupo de trabajo del sello Hr Excellence**, que se encargará de implementar las acciones del plan y, al mismo tiempo, de incorporar nuevas acciones que refuercen el cumplimiento de los principios de la Carta y el Código. Estará liderado por el Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento, que será el enlace con el Comité de Dirección, y sus miembros serán representantes de los servicios y unidades implicados en el Plan de Acción.

3- Dentro de este grupo principal, se crearán **grupos de trabajo específicos** para abordar acciones concretas que necesiten un impulso especial. Uno de estos grupos de trabajo se dedicará al OTM-R.

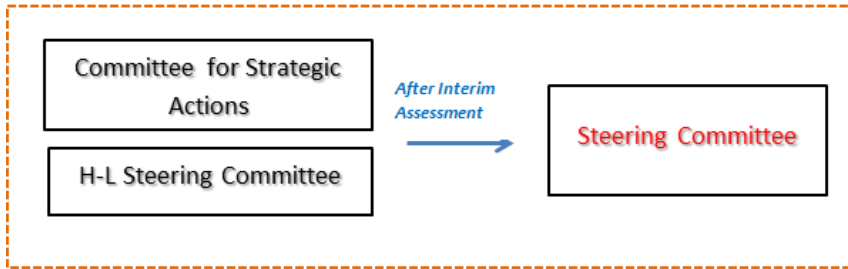


**Figure 1: Cambios en la estructura operativa**

**IMPLEMENTATION**



**MONITORING**



### 3. ACCIONES

ACCIONES propuestas	GAP Princip le(s)	Linea de tiempo	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo(s)	Estado actual	Observaciones
<p><b>1.- Formación IPR dirigida a investigadores.</b> Las acciones de formación se centrarán en dos objetivos.</p> <p>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.</p> <p>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, 38	Continuo	OTRI (Oficina de Transferencia del Conocimiento )	<p>Objetivo:</p> <p>-Talleres aprobados por los órganos de gobierno e incluidos en el Plan anual de formación.</p> <p>-2 Talleres organizados/año.</p> <p>Indicadores:</p> <p>-Número y tipo (R1 a R4) de asistentes (90).</p> <p>-Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de la organización, contenidos, ponentes, mejora del desempeño profesional... de cada taller</p>	Completado	<p>4 talleres organizados, todos ellos incluidos en el Plan Anual de formación de la UBU (destacar la Valoración Media de Satisfacción de cada evento, según escala Likert 1-5):</p> <p>- Taller sobre DPI en investigación (26 nov 2018)</p> <p>ASR: 4,58</p> <p>- Taller sobre innovación y transferencia de resultados de investigación en ciencias de la salud (3 dic 2019)</p> <p>ASR: 3,00</p> <p>- Desayuno tecnológico: "El potencial de una patente para mi investigación" (7-nov-2019)</p> <p>ASR: 4,83</p> <p>- Taller sobre búsqueda de patentes (20 de feb de 2020)</p> <p>ASR: 4,23</p> <p>115 asistentes en total, de los cuales 55 investigadores: 18 R1, 15 R2, 18 R3 y 4 R4</p>
<p><b>2.- Herramienta antiplagio.</b> 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</p>	3	Q2 a Q4	Vicerrector de Políticas Académicas	<p>Objetivo:</p> <p>-Herramienta aprobada por los órganos de gobierno</p> <p>- Elaboración de protocolos para la aplicación de la herramienta.</p> <p>Indicadores:</p> <p>-Número de usuarios (60 usuarios/año) y evolución de este</p>	Completado	<p>Disponible para los investigadores en Q7.</p> <p>-Herramienta aprobada por los órganos de gobierno (junio 2020).</p> <p>- Protocolo de uso disponible desde julio de 2020.</p> <p><a href="https://www.ubu.es/servicio-de-gestion-de-la-investigacion/personal-investigador/manual-de-acceso-y-utilizacion-de-la-herramienta">https://www.ubu.es/servicio-de-gestion-de-la-investigacion/personal-investigador/manual-de-acceso-y-utilizacion-de-la-herramienta</a></p>

<p>protocolos a utilizar y su implantación.</p> <p>Además, se también se adaptará a las necesidades del Servicio de Publicaciones de la UBU, responsable de difusión y gestión de la producción investigación y la creación cultural de la UBU.</p>				<p>indicador.</p>		<p><a href="#">antiplagio-turnitin</a></p> <p><u>Indicadores:</u> 77 usuarios de la herramienta, de los cuales 16 R1 (Periodo 2019-2020).</p>
<p><b>3.- Código de buenas prácticas en investigación.</b> 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 remitirá al consejo de gobierno para su aprobación.</p>	<p>2, 3, 4, 7, 8</p>	<p>Q3 a Q7</p>	<p>Escuela de doctorado</p>	<p>Objetivo:</p> <p>-Código de Buenas Prácticas en Investigación publicado.</p> <p>-Código de Buenas Prácticas disponible y ampliamente difundido entre la comunidad investigadora.</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <p>-Encuesta para medir la utilidad y alcance de la guía entre la comunidad investigadora: número y tipo de usuarios, valoración de contenidos...</p>	<p>Completado</p>	<p>Código de Buenas Prácticas en Investigación aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos el 18 de noviembre de 2019 y publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León el 20 de noviembre de 2019.</p> <p><a href="http://bocyl.jcyl.es/boletines/2019/11/27/pdf/BOCYL-D-27112019-15.pdf">http://bocyl.jcyl.es/boletines/2019/11/27/pdf/BOCYL-D-27112019-15.pdf</a></p> <p>Documento disponible para la comunidad investigadora desde julio de 2020:</p> <p><a href="https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/codigo_de_buenas_practicas_ingles_y_espanol.pdf">https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/codigo_de_buenas_practicas_ingles_y_espanol.pdf</a></p>

<p><b>4.- Talleres de sensibilización sobre buenas prácticas en investigación.</b> Una vez aprobado el Código de Buenas Prácticas en Investigación, se organizarán sesiones de presentación y talleres de sensibilización sobre el tema.</p>	<p>2, 3, 4, 7, 8, 38</p>	<p>Continuo</p>	<p>Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación</p>	<p><u>Objetivo:</u></p> <p>-Talleres aprobados por los órganos de gobierno e incluidos en el Plan anual de formación.</p> <p>-2 Talleres organizados/año.</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <p>-Número y tipo (R1 a R4) de asistentes (80)</p> <p>-Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de la organización, contenidos, ponentes, mejora del desempeño profesional... de cada taller</p>	<p>Completado</p>	<p>Presentación del Código de Buenas Prácticas en Investigación el 9 de julio de 2020 (evento online).</p> <p>Se organizaron las siguientes actividades sobre buenas prácticas de investigación, dirigidas a todas las categorías de personal investigador (obsérvese la Valoración Media de Satisfacción para cada actividad, según una escala Likert de 1 a 5):</p> <p>- Taller "Gestión de datos abiertos en proyectos de investigación"</p> <p>(13 de febrero de 2019)</p> <p>ASR:4.50</p> <p>- Taller de autores: "Cómo publicar trabajos de investigación"</p> <p>(7 de mayo de 2019)</p> <p>ASR: 4.08</p> <p>- Taller "La calidad de las publicaciones de los investigadores"</p> <p>(13 de noviembre de 2019)</p> <p>ASR: 4,36</p> <p>75 asistentes en total, de los cuales 44 investigadores: 3 R1, 29 R2, 11 R3 y 1 R4.</p>
--	--------------------------	-----------------	--	---	-------------------	---

<p><b>5.- Guía del investigador.</b> 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><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Publicación de la guía</li> <li>-Difusión amplia de la guía entre la comunidad investigadora.</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Encuesta de satisfacción para medir la utilidad y alcance de la guía en la comunidad investigadora: número y tipo de usuarios, valoración de contenidos...</li> <li>-Número de descargas de la web y evolución.</li> </ul>	Completado	<p>Documento aprobado por la Comisión de Investigación de la UBU en noviembre de 2020.</p> <p>Guía Publicada y difundida en noviembre de 2020.</p> <p><a href="https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/guia_del_investigador.pdf">https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/guia_del_investigador.pdf</a></p>
<p><b>6.- Protocolo de bienvenida para nuevos investigadores.</b> 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><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Definir e implantar un protocolo de acogida.</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de usuarios: nuevos investigadores a los que se presta el servicio (10/año).</li> <li>- Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de los servicios prestados.</li> </ul>	En proceso	<p>Protocolo de acogida en curso.</p> <p>Como complemento de esta acción, se ha elaborado una Guía de acogida de nuevos investigadores. (acción nº 24)</p>

<p><b>7.- Servicio a los investigadores sobre cuestiones de diversidad.</b> La Unidad de Diversidad, creada en 2002, presta apoyo a los estudiantes y demás personal con discapacidad, habiendo elaborado una carta de servicios, que incluye la gestión de sus necesidades de accesibilidad y actividades de sensibilización.</p>	10	Continuo	Unidad de Atención a la diversidad	<p><u>Objetivo:</u></p> <p>- Ampliar el alcance de la Unidad de Diversidad para prestar servicios a los investigadores de forma regular.</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <p>-Número de investigadores a los que se presta el servicio.</p> <p>-Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de los servicios prestados.</p>	Completado	<p>Nueva oferta de servicios a investigadores con discapacidad, disponible desde 2019.</p> <p><a href="https://www.ubu.es/unidad-de-atencion-la-diversidad/atencion-pdipas-con-discapacidad/atencion-investigadores-con-discapacidad">https://www.ubu.es/unidad-de-atencion-la-diversidad/atencion-pdipas-con-discapacidad/atencion-investigadores-con-discapacidad</a></p> <p><u>Indicadores:</u></p> <p>La Unidad prestó asistencia profesional a 9 investigadores (8 R1 y 1 R2) en el periodo.</p>
<p><b>8.- II Plan de Igualdad de Oportunidades.</b> Refuerzo y actualización de las medidas actualmente en vigor en el marco del I Plan de Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo es alcanzar 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></p> <p>-Plan aprobado por los órganos de gobierno e implantado.</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <p>-Número y tipo de consultas realizadas por los investigadores.</p> <p>-Evolución de los indicadores de género en el ámbito de la I+D: número de investigadoras, mujeres en puestos de responsabilidad...</p>	Completado	<p>Plan aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos el 24 de octubre de 2018.</p> <p><a href="https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/ii_plan_de_igualdad_2018_def_cg24102_018.pdf">https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/ii_plan_de_igualdad_2018_def_cg24102_018.pdf</a></p>
<p><b>9.- Programa de registro y evaluación de la productividad científica de los investigadores.</b> Desde diciembre de 2017, la UBU está adscrita a ORCID, un 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.</p>	11	Q1 a Q4	Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación	<p><u>Objetivo:</u></p> <p>-Plena implantación de la herramienta.</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <p>-Número y tipo (R1 a R4) de investigadores registrados y evaluados (400/2 años) y evolución.</p>	En proceso	<p>Implementado en el periodo Q1-Q7</p> <p>Herramienta implementada y disponible:</p> <p><a href="https://investigacion.ubu.es/">https://investigacion.ubu.es/</a></p> <p>Los perfiles de los investigadores están en proceso de actualización y registro en la base de datos.</p>

Esta evaluación se gestionará a través de la herramienta OGMIOS, una tecnología desarrollada por la Universidad de Málaga que recoge, clasifica y actualiza los indicadores más relevantes de la producción científica.						
<b>10.- Programa de financiación de la investigación basada en la productividad.</b> Con el fin de estimular y evaluar el rendimiento profesional de los investigadores, la UBU pondrá en marcha un programa de asignación de fondos económicos internos basado en la productividad científica. La acción se dirigirá tanto a investigadores individuales como a los 67 grupos de investigación reconocidos en la UBU.	11	Q2 a Q4	Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>-Plena implantación del programa.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>-Número de Investigadores y grupos de investigación financiados en el marco de este programa (30/2 años).</p> <p>-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>	Completado	<p>Programa llevado a cabo anualmente (2019 y 2020)</p> <p><a href="https://www.ubu.es/te-interesa/convocatoria-de-ayudas-grupos-de-investigacion-reconocidos-gir-ano-2020">https://www.ubu.es/te-interesa/convocatoria-de-ayudas-grupos-de-investigacion-reconocidos-gir-ano-2020</a></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>-Grupos de investigación financiados: 57 (2019) y 63 (2020)</p> <p>-Investigadores (miembros de estos grupos): 460 (2019) y 502 (2020)</p>
<b>11.- Servicios de orientación sobre desarrollo profesional.</b> 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.	25, 30, 38, 39	Continuo	Unidad de Empleo	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>- Ampliar el ámbito de actuación de la Unidad de Empleo de la Universidad para prestar servicios a los investigadores de forma regular.</p> <p>-Revisión, adaptación y aprobación de los protocolos vigentes.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>-Número de investigadores a los que se presta el servicio (15/año) y evolución.</p>	Completado	<p>Nueva oferta de servicios de la Unidad de Empleo de la Universidad con servicios específicos para investigadores, incluyendo orientación profesional individualizada, coaching para el desarrollo de competencias y acciones formativas. Aprobado en octubre de 2020.</p> <p><a href="https://www.ubu.es/servicio-de-empleo-universitario-unidad-de-empleo/orientacion-coaching-y-formacion/formacion">https://www.ubu.es/servicio-de-empleo-universitario-unidad-de-empleo/orientacion-coaching-y-formacion/formacion</a></p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>-Servicio prestado a 4 R1 desde jun-2020, fecha en la que está disponible la nueva oferta.</p>

				Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de los servicios prestados.		
<p><b>12.- Participación en convocatorias públicas.</b></p> <p>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	Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>-Reglamentos actualizados y aprobados por los órganos de gobierno.</p> <p>-Refuerzo de los servicios de apoyo para la preparación de propuestas.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>-Evolución del número de investigadores (R2 y R3) contratados en el marco de los proyectos de I+D financiados.</p>	Completado	<p>Instrucción interna para consolidar contratos de investigadores participantes en proyectos de I+D financiados por programas públicos.</p> <p>En vigor desde 2019.</p> <p>Indicador:</p> <p>69 R2 participantes en proyectos financiados por convocatorias públicas cuyos contratos se han convertido en contratos indefinidos (43 en 2019, 26 en 2020)</p>
<p><b>13.- Normativa para la supervisión y tutoría de investigadores postdoctorales.</b></p> <p>El objetivo de la acción es apoyar a los investigadores de nivel R2- en su desempeño investigador y en el desarrollo posterior de su carrera profesional a través de la supervisión y la tutoría.</p> <p>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 mecanismo ad-hoc para regular las relaciones entre supervisores/mentores e investigadores postdoctorales.</p>	28, 37, 39, 40	Q5 a Q8	Escuela de doctorado	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>-Reglamento elaborado y aprobado por los órganos de gobierno.</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>-Número de investigadores R2 a supervisar y tutelar y evolución (14/2 años).</p>	Completado	<p>Programa de supervisión, orientación y tutoría de investigadores posdoctorales (R2).</p> <p><a href="https://www.ubu.es/servicio-de-gestion-de-la-investigacion/normativa-e-impresos-de-investigacion/supervision-orientacion-y-tutela-de-investigadores-post-doctorales">https://www.ubu.es/servicio-de-gestion-de-la-investigacion/normativa-e-impresos-de-investigacion/supervision-orientacion-y-tutela-de-investigadores-post-doctorales</a></p> <p>Indicadores:</p> <p>-83 R2 mentorizados (42 en 2019 y 41 en 2020)</p>



<p><b>14.- Fomentar la movilidad de los investigadores.</b></p> <p>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	Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación	<p><b>Objetivo:</b></p> <p>-Reforzar los servicios de apoyo a la preparación de propuestas.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>-Número de investigadores implicados en acciones de movilidad internacional y evolución.</p> <p>-Número de doctorados en la industria y evolución.</p>	Completado	<p>Objetivos de la actuación incluida en la Línea 2 del Plan Estratégico de Investigación, Transferencia de Conocimiento e Innovación 2019-2024.</p> <p><a href="https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/plan_estrategico_-2019-2024-ubu.pdf">https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/plan_estrategico_-2019-2024-ubu.pdf</a></p> <p>OTRI (a través de la Unidad de Proyectos Internacionales EUBU) y Escuela de Doctorado directamente implicadas.</p> <p><a href="https://www.ubu.es/otri-transferencia/convocatorias-y-ayudas-colaboracion-universidad-empresa/oficina-de-proyectos-internaciones-eubu">https://www.ubu.es/otri-transferencia/convocatorias-y-ayudas-colaboracion-universidad-empresa/oficina-de-proyectos-internaciones-eubu</a></p> <p><a href="https://www.ubu.es/escuela-de-doctorado/programas-de-doctorado/doctorado-industrial">https://www.ubu.es/escuela-de-doctorado/programas-de-doctorado/doctorado-industrial</a></p> <p>Indicadores:</p> <p>-22 investigadores implicados en acciones de movilidad internacional.18 en 2019 (11 R1, 1 R2, 4 R3 y 2 R4) y 4 en 2020 (3 R1 y 1 R2).</p> <p>-13 R1 en la industria (doctorados).</p>
<p><b>15.- Guía de la Carrera Investigadora.</b></p> <p>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><b>Objetivo:</b></p> <p>-Publicación de la guía</p> <p>-Difusión amplia de la guía entre la comunidad investigadora.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>-Encuesta de satisfacción para medir la utilidad y alcance de la guía en la comunidad investigadora: número y tipo de usuarios, valoración de contenidos...</p> <p>-Número de descargas de la página web y evolución.</p>	Completado	<p>Documento aprobado por la Comisión de Investigación de la UBU en noviembre de 2020.</p> <p>Guía Publicada y difundida en noviembre de 2020.</p> <p><a href="https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/guia_de_la_carrera_investigadora.pdf">https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/guia_de_la_carrera_investigadora.pdf</a></p> <p>Se actualizará en el próximo periodo (nueva legislación nacional en proceso).</p>

<p><b>24.- Guía de Bienvenida</b></p> <p>Herramienta para nuevos investigadores que contiene información básica sobre aspectos profesionales, logísticos y laborales destinada a facilitar su rápida adaptación al entorno de la UBU.</p>	4	Q6 a Q7	Servicio de Relaciones Internacionales	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Publicación de la guía</li> <li>-Difusión amplia de la guía entre la comunidad investigadora.</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Encuesta de satisfacción para medir la utilidad y alcance de la guía.</li> <li>-Número de descargas de la página web y evolución.</li> </ul>	Nuevo	<p>Guía aprobada por la Comisión de Investigación de la UBU en noviembre de 2020.</p> <p>Guía publicada (noviembre 2020)</p> <p><a href="https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/manual_de_acogida_del_personal_investigador.pdf">https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/manual_de_acogida_del_personal_investigador.pdf</a></p>
<p><b>25.-Portal de Investigación</b></p> <p>Esta web muestra los resultados de la actividad científica de los investigadores de la UBU, centrada en los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dar a conocer a la sociedad el papel investigador de la institución y de sus investigadores.</li> <li>-Contribuir a la transparencia en el uso de la financiación pública para actividades de I+D.</li> <li>-Fortalecer las políticas institucionales de ciencia abierta.</li> </ul>	6, 8, 9	Q4 a Q7	Vicerrector de Personal Docente e Investigador	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Servicio web implantado y disponible.</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de consultas y evolución.</li> <li>-Encuesta de satisfacción para medir la utilidad del sitio.</li> </ul>	Nuevo	<p>Portal disponible:</p> <p><a href="https://investigacion.ubu.es/">https://investigacion.ubu.es/</a></p> <p>El programa DIALNET permite desarrollar este nuevo servicio, destinado a reforzar las políticas institucionales de difusión y acercamiento a la sociedad.</p> <p>Los perfiles del 40% de los investigadores están en proceso de actualización y registro en la base de datos.</p>
<p><b>26.- Igualdad de género en investigación.</b></p> <p>En los próximos años se llevarán a cabo una serie de medidas específicas para fomentar la igualdad de género en la investigación, como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora de la información sobre el papel de la mujer en la investigación.</li> <li>- Premios de investigación con</li> </ul>	10, 27	Q9 a Q16	Unidad de Igualdad de oportunidades	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Base de datos sobre la participación de las mujeres en la investigación</li> <li>-Consolidación de los premios de investigación</li> <li>-Guía sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la Investigación.</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicadores de género en I+D: número de investigadoras, mujeres que participen como investigadoras</li> </ul>	Nuevo	Pendiente de implementación

<p>perspectiva de género.</p> <p>- Acciones de refuerzo de la actividad investigadora de las mujeres en áreas infrarrepresentadas.</p> <p>-Acciones específicas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la investigación.</p>				principales...		
<p><b>16.- OTM-R Protocolo.</b> 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"> <li>- Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación.</li> <li>- Vicerrector de Personal Docente e Investigador.</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Revisión y control de los principios de C&amp;C relativos a la OTM-R.</li> <li>-Refuerzo de los elementos de la OTM-R que ya cumplen los requisitos de la Carta y el Código.</li> <li>-Implantación de medidas para los elementos que no se ajustan a los principios de C&amp;C.</li> <li>-Protocolo aprobado por los órganos de gobierno.</li> <li>- Protocolo ampliamente difundido (página web principalmente).</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Encuesta de satisfacción sobre las medidas emprendidas dirigida a la comunidad investigadora.</li> <li>-Número de descargas de la web y evolución.</li> </ul>	En proceso	<p>Se han revisado los procedimientos internos de contratación de investigadores, para incorporar nuevas mejoras, además de las detectadas en el análisis de carencias inicial.</p> <p>En octubre de 2020 la Comisión de Investigación de la UBU aprobó un primer borrador del protocolo.</p> <p>La crisis del COVID-19 ha afectado al avance en esta acción: retraso en los desarrollos legislativos en materia de contratación de investigadores.</p>
<p><b>17.- Formación OTM-R.</b> 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"> <li>- Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación.</li> <li>- Vicerrector de Personal Docente e Investigador.</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Talleres aprobados por los órganos de gobierno e incluidos en el Plan Anual de formación.</li> <li>-1 Taller organizado/año.</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número y tipo (R1 a R4, y personal de servicios) de asistentes (200).</li> <li>-Encuesta de satisfacción para evaluar la calidad de la organización, contenidos, ponentes, mejora del desempeño profesional... de cada taller</li> </ul>	Completado	<p>2 talleres organizados, ambos incluidos en el Plan Anual de Formación de la UBU (destacar la Valoración Media de Satisfacción de cada evento, según escala Likert 1-5):</p> <p>Taller "Excelencia de los RRHH en la investigación: Buenas prácticas en la contratación de investigadores" (21 feb 2019) ASR: 4,10</p> <p>Workshop-online "HRS4R - Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores en la UBU" (9-jul-2020) ASR: 4,70</p> <p>88 asistentes en total, de los cuales 86 investigadores: 8 R1, 35 R2, 26 R3 y 17 R4</p>

<p><b>18.- Portal central de ofertas de I+D.</b> Se dedicará un apartado dentro de la web de la UBU exclusivamente a la difusión de ofertas de empleo en investigación, ya estén enmarcadas dentro de las convocatorias oficiales en la institución o dentro de proyectos de I+D+i.</p>	12, 13	Q2 a Q4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación.</li> <li>- Vicerrector de Personal Docente e Investigador.</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sección web implementada y disponible.</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de ofertas de empleo publicadas.</li> <li>-Número de consultas y evolución.</li> <li>-Encuesta de satisfacción para medir la utilidad de la web.</li> </ul>	Completado	<p>Página web disponible en 2020: <a href="https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r/ofertas-de-empleo">https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r/ofertas-de-empleo</a></p> <p><u>Indicadores:</u> 77 ofertas de empleo publicadas y 32.387 consultas en el periodo enero-octubre 2020</p>
<p><b>19.- Mejorar la publicidad de las ofertas de empleo.</b> Se incrementará el número de ofertas de empleo anunciadas a través de plataformas externas (principalmente EURAXESS) a 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 &amp; 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"> <li>- Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación.</li> <li>- Vicerrector de Personal Docente e Investigador.</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>	<p><u>Objetivo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión internacional de plazas asociadas a proyectos de I+D.</li> <li>-Diseño de plantillas complementarias para la difusión internacional.</li> </ul> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de Anuncios de empleo en plataformas nacionales e internacionales y evolución (40% incremento).</li> </ul>	En proceso	<p>Será obligatoria la publicación en Euraxess de las ofertas de empleo vinculadas a proyectos internacionales de I+D en Euraxess; este requisito se incluirá específicamente en el protocolo OTM-R.</p> <p>Formularios de gestión interna y plantillas de anuncios oficiales de ofertas de empleo en proceso de revisión y mejora.</p> <p>Se adjunta a la convocatoria oficial una versión resumida en inglés de la oferta de empleo. 41 convocatorias incorporan adenda en inglés. Se extenderá progresivamente a todas las ofertas de empleo para investigadores.</p> <p><u>Indicadores:</u> 6 anuncios de empleo publicados en Euraxess (6 anuncios de empleo publicados en Euraxess (perfiles de los puestos: 3 para R1 y 3 para R2)</p>

<p><b>20.- Aumentar la diversidad en la composición de los comités de selección.</b> 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 afecten al nombramiento 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"> <li>- Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación.</li> <li>- Vicerrector de Personal Docente e Investigador.</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>	<p><u>Objetivo:</u> _Aprobadas y en práctica medidas para aumentar la diversidad de los comités de selección.</p> <p><u>Indicadores:</u> _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>	En proceso	Se creará una base de datos sobre los participantes en los comités de selección.
<p><b>21.- Formación especializada de los miembros de los Comités de Selección.</b> 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, valoración de titulaciones, etc.</p>	14	Continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación.</li> <li>- Vicerrector de Personal Docente e Investigador.</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>	<p><u>Objetivo:</u> _Cursos aprobados por los órganos de gobierno e incluidos en el Plan Anual de formación. -2 Jornadas organizadas/año.</p> <p><u>Indicadores:</u> _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>	En proceso	El curso en línea sobre preparación de entrevistas de trabajo, previsto para el 20 de noviembre de 2020, ha sido aplazado.
<p><b>22.- Información sobre el perfil de los miembros del comité de selección.</b> 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 este aspecto se han detectado en las convocatorias relacionadas con proyectos.</p>	14	Q2 a Q8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación.</li> <li>- Vicerrector de Personal Docente e Investigador.</li> <li>- Recursos humanos.</li> </ul>	<p><u>Objetivo:</u> -Medidas de transparencia relativas a los perfiles de los miembros de los comités de selección aprobadas por los órganos de gobierno y aplicadas.</p> <p><u>Indicadores:</u> _Número de perfiles publicados en la web de la UBU (40) y evolución. -Número de procesos de selección mejorados por la medida.</p>	Completado	Desde 2020, los perfiles de todos los miembros de los comités de selección se publican en las convocatorias de puestos de investigación. Junto al nombre de cada miembro aparece un código asignado por el Ministerio de Educación, con un enlace a su perfil oficial.  <u>Indicadores:</u> 77 procesos de contratación mejorados
<p><b>23.- Mejorar la información facilitada a los candidatos tras el proceso de selección.</b> Se introducirán mejoras en cuanto a</p>	15	Q3 a Q8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicerrectorado de Investigación, transferencia e innovación.</li> </ul>	<p><u>Objetivo:</u> -Publicación de actas de los procesos de selección.</p> <p><u>Indicadores:</u></p>	Completado	Desde 2020, se publican todas las actas de los procesos de selección; estas actas muestran la información relevante

la información que se da 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, una práctica que se extenderá al resto de los procesos de selección.			- Vicerrector de Personal Docente e Investigador. - Recursos humanos.	- Número de actas publicadas y evolución (40% de aumento) - Número de procesos de contratación mejorados por la medida.		sobre los criterios de evaluación aplicados.  <u>Indicadores:</u> 77 procesos de contratación mejorados
--	--	--	--	--	--	--

La versión ampliada de la Estrategia de RRHH revisada de su organización para los próximos 3 años, incluida la política OTM-R, debe publicarse en el sitio web de su organización.

Por favor, facilite el enlace a la(s) página(s) web dedicada(s) en el sitio web de su organización \*:

<https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r>

Si su organización ya ha rellenado la lista de control OTM-R en la fase inicial, indique también cómo está trabajando su organización para desarrollar una política de contratación abierta, transparente y basada en méritos. Aunque puede haber cierto solapamiento con una serie de acciones enumeradas anteriormente en el plan de acción (como se deduce del análisis de deficiencias), proporcione un breve comentario que demuestre el progreso de la aplicación en comparación con la fase inicial.

### *Comentarios sobre la aplicación de los principios OTM-R*

Como se ha expuesto, la aplicación de los principios OTM-R ha estado muy condicionada por el objetivo de adaptarlos a una nueva legislación nacional, cuya entrada en vigor se está retrasando por la crisis COVID-19.

El protocolo OTM-R recogerá toda la normativa interna y los desarrollos legislativos que se vayan produciendo. Tras el análisis realizado por el grupo de trabajo nº 5, se ha redactado un documento de reflexión sobre este protocolo. Sus principales características son:

-Se estructura en tres apartados, dedicados a las fases del proceso de contratación: publicidad, selección y nombramiento.

-Cada uno de los tres apartados va dirigido a dos grandes colectivos de investigadores: personal docente e investigador y personal contratado en el marco de programas públicos o actuaciones institucionales.

-Para el primer apartado, con la legislación vigente en este momento, la capacidad de actuación en aspectos como la composición de los comités de selección, plazos de publicación, criterios de evaluación y comunicación de resultados es limitada.

-Hay que realizar un intenso trabajo para incorporar en el protocolo, en la medida de lo posible, las cuatro etapas de la carrera profesional esbozadas y definidas en la comunicación de la Comisión Europea "Hacia un marco europeo para las carreras de investigación".

---

En caso de que su organización haya entrado en el proceso HRS4R antes de la publicación del conjunto de herramientas y recomendaciones OTM-R por parte de la Comisión Europea (2015), rellene la lista de comprobación OTM-R<sup>45</sup>.

Lo ideal sería publicar en el sitio web de su organización la versión ampliada de la política y las acciones de OTM-R revisadas. Proporcione el enlace a la página o páginas web destinadas al OTM-R si es diferente de aquella en la que se encuentra la estrategia de RRHH revisada.

<a href="https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r/seleccion-y-contratacion">https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r/seleccion-y-contratacion</a>
---

N.B. Tenga en cuenta que su política de OTM-R debe estar "integrada" en la estrategia institucional de RRHH en la fase de renovación como muy tarde.

## 4. IMPLEMENTACIÓN

Como primer paso, el Comité de Dirección designó directamente a los miembros de los 5 grupos de trabajo definidos en el Plan de Acción procedentes de las unidades y servicios de la UBU participantes en la primera fase del proceso HRS4R. En enero de 2019, el Comité de Acciones Estratégicas (CSA) lanzó una convocatoria interna para solicitar candidatos de la comunidad investigadora para completar los grupos de trabajo, compuestos de la siguiente manera:

### Grupo de Trabajo 1 (Acciones 1, 12, 14, 24)

Susana Cámara Decimavilla (Coordinadora, OTRI-OTC); Javier Hoyuelos (Instituto de Innovación y Formación Educativa -IFIE); Cristina Zaldívar Basurto (Servicio de Relaciones Internacionales); Javier Ochoa Investigador (R1); Blanca Velasco Arroyo (R2); Bruno Baruque Zanón (R3); Carlos Larrinaga González (R4); Sandra María Oses Gómez (R3).

### Grupo de trabajo 2 (Acciones 2, 3, 4, 13, 15)

José Luis Cuesta Gomez (Coordinador, R4); Raquel Ortega Mediavilla (Servicio de Gestión de la Investigación) Beatriz Ibañez Salas (OTRI-OTC); José Maria Cámara Nebreda Vicerrector de Personal Docente e Investigador; Raquel Hernández Ruiz (R1); Diego Serrano Gómez (R2); Delfín Ortega Sánchez (R2); Sonia Serna Serna (R3); Ignacio Fernández de Mata (R3); Joaquín Pacheco Bonrostro (R4); Fernando Martín Rodríguez (Biblioteca Universitaria).

### Grupo de trabajo 3 (Acciones 5, 6, 7, 8, 11, 26)

Raquel Ortega Mediavilla (Coordinadora, Servicio de Gestión de la Investigación); Reyes Ortúñez Diéz (Servicio de Relaciones Internacionales); Ana Álvarez Fernández (R1); Israel Carreira Barral (R2); Carlos Enrique Pérez González (R3); Pilar Alonso Abad (R4); Sonia San Martín Gutiérrez (R4); Sonia Martel Martín (Servicio de Gestión de la Investigación); Begoña Gómez Rivero (Biblioteca Universitaria); Samuel Pérez Gutierrez (Unidad de Cultura Científica y de la Innovación - Ucc+i); Carlos Casado (Unidad de Prevención de Riesgos Laborales); M<sup>a</sup> José Barcenilla (Unidad de Empleo); Azucena Ubierna Alarcia (Unidad de Empleo) M<sup>a</sup> Isabel Menéndez (Unidad de Igualdad de Oportunidades); María Natividad de Juan Barriuso (Unidad de Diversidad).

### Grupo de trabajo 4 (Acciones 9, 10, 24, 25)

José Miguel García Pérez (Coordinador, - Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento); Fernando Martín (Biblioteca Universitaria); Olalla Sáiz Vázquez (R1); Martha Lucia Orozco Gómez (R2); Juan Bautista Delgado García (R3); Jesús Manuel Alegre Calderón (R4); Ángel Ballesteros Castañeda (R4); Alfredo Bol Arreba (R3); Rodrigo Barriuso Revilla (Servicio de Informática); María Isabel Landaluce Calvo (R2).

### Grupo de trabajo 5 (Acciones 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23)

Esther González Muñoz (Coordinadora, Servicio de Gestión de la Investigación); M<sup>a</sup> Cruz Atanes Martínez (Recursos Humanos); Beatriz Ibañez Salas (OTRI-OTC); Javier Hoyuelos (Instituto de Innovación y Formación Educativa -IFIE); José María Cámara Nebreda (Vicerrector de Personal



Docente e Investigador) Blanca Sol Pascual Portal (R1); Nicolás García Torea (R2); Pablo Aguilar Conde (R3); Alicia Izquierdo Yusta (R3); Eduardo Montero García (R4); José Luis González Castro (R4); José Ángel Contreras Hernando (Dirección General); Marga Ruiz Martín (Servicio de Contabilidad).

Se realizaron los siguientes cambios en la ejecución del plan de acción:

- Asignación de las acciones nº 7 (Servicio a investigadores en temas de diversidad), nº 8 (II Plan de Igualdad de Oportunidades) y nº 11 (Servicios de orientación sobre desarrollo profesional) al grupo de trabajo 3.
- Se definieron y pusieron en marcha 3 nuevas acciones: la guía de bienvenida (24), el portal de investigación (25) y la igualdad de género en la investigación (26).

Los principales elementos operativos de la implementación del plan de acción son:

- **Reuniones de coordinación** del Comité de Acciones Estratégicas (CSA); inicio de la reunión (12 de enero de 2019), 3 reuniones presenciales en 2019 y 3 reuniones en línea en 2020 (debido a la situación derivada de la pandemia COVID-19).

- **Reuniones de trabajo** de los 5 grupos de trabajo creados para la implementación del Plan de Acción: 12 reuniones presenciales en 2019 y más de 20 sesiones de trabajo online en 2020. Se implementó una herramienta en línea para informar de las actas de las reuniones.

-**Revisión de los 40 principios** de la Carta y el Código, utilizando las herramientas propuestas por el procedimiento HRS4R para el análisis GAP en cada grupo de trabajo, tanto para la detección de posibles lagunas no identificadas previamente, como para la incorporación de nuevas acciones. Como resultado de esta actividad, se propusieron tres nuevas acciones.

- Elaboración de un **Informe de Progreso** por parte de un Supervisor Externo a la institución, que incluya:

- Información sobre el avance de las acciones de cada grupo de trabajo, facilitada a través de sus coordinadores.
- Tareas pendientes y ajustes a realizar en el calendario inicial.
- Incorporación y puesta en marcha de nuevas acciones.
- Información sobre indicadores asociados a cada acción.
- Este informe de progreso ha sido actualizado continuamente durante el periodo, y presentado para su revisión y discusión a la CSA dos veces al año.

- **Cuadro de mando de indicadores**, herramienta que proporciona una gestión integrada del indicador vinculado al Plan de Acción.

Toda la información relacionada con HRS4R está disponible en una web dedicada específicamente (<https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r>) que contiene:

- Documentación oficial sobre el premio Hr Excellence y HRS4R.
- Documentos y servicios relativos a cada área temática de la Carta y el Código.
- Un sitio especial para las ofertas de empleo de investigación (acción 18).
- Noticias y eventos.

### ¿Cómo se ha preparado la revisión interna?

La Revisión Interna se ha preparado en paralelo a la ejecución de las acciones previstas en el Plan de Acción. La evolución de las acciones llevadas a cabo por los 5 grupos de trabajo, así como sus indicadores asociados, se han recogido en informes de progreso.

En la redacción final del Informe Interno (Plantilla 3) se ha tomado como base el estado de las acciones recogidas en el Informe de Progreso de fecha 15 de noviembre.

Esta redacción final ha sido realizada por dos miembros del CSA en colaboración con el **Supervisor Externo**. El 16 de noviembre, el documento se presenta al Comité de Dirección para su aprobación. Una vez aprobada la Revisión Interna, la información estará disponible en la herramienta en línea Euraxess.

### ¿Cómo ha implicado a la comunidad investigadora, sus principales involucrados, en el proceso de aplicación?

Como resultado de la **convocatoria interna** lanzada, la participación de investigadores en los 5 grupos de trabajo se muestra en el **Gráfico 1**:

**Chart 1: Participación de los investigadores en los grupos de trabajo de HRS4R**

WG	ACCIONES	MIEMBROS	INVESTIGADORES			
			R1	R2	R3	R4
WG-1	1, 12, 14	8	1	1	2	1
WG-2	2, 3, 4, 13, 15	11	1	2	2	1
WG-3	5, 6, 7, 8, 11	14	1	1	1	2
WG-4	9, 10, 24	10	1	2	2	2
WG-5	Acciones OTM-R	13	1	1	2	2

Además, para las siguientes acciones se recibió **información clave** de la comunidad investigadora durante su ejecución, canalizada a través de consultas en línea, entrevistas y la participación de los investigadores en reuniones de trabajo:

- ✓ Acción 2: Herramienta antiplagio; elaboración de un protocolo de actuación.
- ✓ Acción 3: Código de Buenas Prácticas en Investigación: convocatoria pública dirigida a investigadores solicitando feedback sobre el borrador. (Sep-Nov 2019).
- ✓ Acción 9: Programa de registro y evaluación de la productividad científica de los investigadores. Plena colaboración en el proceso de recogida de información.
- ✓ Acción 13: Programa de supervisión, orientación y tutoría de investigadores postdoctorales. Retroalimentación obtenida a través de la Escuela de Doctorado.
- ✓ Acción 15: Guía de la Carrera Investigadora; consultas directas a departamentos y grupos de investigación seleccionados.
- ✓ Acción 24: Portal de Investigación (nueva acción); colaboración en el proceso de recogida de información.
- ✓ Web Hr Excellence: <https://www.ubu.es/human-resources-strategy-researchers-hrs4r>

En las siguientes acciones, los investigadores de la UBU han evaluado las actividades puestas en marcha durante el periodo:

- ✓ Acción 1: Talleres sobre DPI y CT.
- ✓ Acción 4: Talleres de sensibilización sobre buenas prácticas en investigación.
- ✓ Acción 17: Talleres sobre OTM-R.

*¿Dispone de un comité o grupo de dirección que supervise periódicamente los progresos?*

Como se indica en el Plan de Acción, la supervisión del progreso de las acciones previstas estuvo a cargo de:

1- El **Comité de Acciones Estratégicas (CSA)**, encargado de la supervisión operativa. Este Comité está compuesto por:

- José Miguel García (Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento, Coordinador del GT4)
- Azucena Ubierna (Jefa de la Unidad de Empleo)
- Beatriz Ibáñez (Gerente de la OTRI-OTC)
- Esther González (Jefa de la Unidad de Personal Investigador, Coordinadora del GT5)
- Javier Hoyuelos (R3, director del Instituto de Innovación y Formación Educativa -IFIE)
- Joaquín Pacheco (R4, director de la Escuela de Doctorado)
- José Luis Cuesta (R4, Coordinador del GT2)
- Mari Cruz Atanes (Directora de Recursos Humanos)
- Raquel Ortega (Directora del Servicio de Gestión de la Investigación, Coordinadora del GT3)
- Susana Cámara (Jefa de la Oficina de Transferencia de Conocimiento (OTRI-OTC), Coordinadora del GT1)

2- Un **Comité Directivo de Alto Nivel**, encargado del seguimiento institucional del proceso HRS4R, compuesto por:

- 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)

Para la siguiente fase de aplicación del Plan de Acción, la función de supervisión de la CSA será asumida por el Comité Directivo, dentro de los cambios organizativos descritos en los apartados anteriores, con el fin de mejorar la aplicación y supervisión de las tareas pendientes del plan y la ejecución sencilla de los procesos.

*¿Están alineadas las políticas de la organización con el HRS4R? Por ejemplo, ¿Se reconoce el HRS4R en la estrategia de investigación de la organización, en la política general de RR.HH.?*

HRS4R está plenamente alineado con la estrategia de I+D de la institución. En marzo de 2019, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos aprobó el **Plan Estratégico de Investigación, Transferencia de Conocimiento e Innovación 2019-2024**, herramienta clave para la consecución de sus objetivos estratégicos en la materia: contribuir al desarrollo social, económico y cultural de la región burgalesa y de la sociedad española mediante la generación de conocimiento y su transferencia a los agentes sociales y económicos

[https://www.ubu.es/sites/default/files/portal\\_page/files/plan\\_estrategico\\_-2019-2024-ubu.pdf](https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/plan_estrategico_-2019-2024-ubu.pdf)

Uno de los 4 pilares del plan estratégico está dirigido a la política de recursos humanos de investigación, garantizando un enfoque estructural para la adopción del HRS4R basado en tres objetivos principales:

- 1-Consolidar un ambiente favorable para el cumplimiento de la misión institucional de investigación.
- 2-Implementar un proceso de reclutamiento de investigadores de acuerdo con los requisitos internacionales de la OTM- R.
- 3-Comprometer a todos los miembros de la comunidad universitaria en el cumplimiento de los principios de la Carta & Código, garantizando la renovación del sello de Excelencia en RRHH.

El plan operativo del Plan Estratégico de Investigación, Transferencia de Conocimientos e Innovación incluye, en una serie de líneas de actuación, las actividades previstas en el Plan de Acción HRS4R (véase el Gráfico 2).

**Chart 2: Acciones de HRS4R en el Plan Estratégico de Investigación y Transferencia de Conocimiento 2019-2024**

WG	ACCIONES	MIEMBROS	INVESTIGADORES			
			R1	R2	R3	R4
WG-1	1, 12, 14	8	1	1	2	1
WG-2	2, 3, 4, 13, 15	11	1	2	2	1
WG-3	5, 6, 7, 8, 11	14	1	1	1	2
WG-4	9, 10, 24	10	1	2	2	2
WG-5	Acciones OTM-R	13	1	1	2	2

*¿Cómo se asegura su organización de que también se aplican las medidas propuestas?*

El proceso HRS4R es un compromiso institucional asumido por el **Consejo de Gobierno** de la Universidad de Burgos, su máximo órgano de representación y gobierno. De hecho, las acciones contempladas en el Plan de Acción -y su versión renovada- están recogidas en el Plan Estratégico de Investigación, Transferencia de Conocimiento e Innovación 2019-2024.

Adicionalmente, otros elementos que garantizan la puesta en marcha de las acciones previstas, y constituyen elementos de trabajo clave dentro del proceso HRS4R, son:

- El **Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento**, como responsable del Grupo de Trabajo del Premio RRHH y miembro del Comité de Dirección, garantiza la conexión entre el ámbito operativo del Plan de Acción y los órganos de decisión institucionales.
- La participación de un **supervisor externo** en la supervisión de las tareas, que permite la detección de desviaciones desde una perspectiva neutral, y apoya la coordinación entre los diferentes agentes y

unidades implicados en la ejecución de las acciones.

- La centralización de las tareas venideras en **un único grupo de trabajo principal**, que mantendrá continuas reuniones de progreso para analizar el estado de cada acción y la puesta en marcha de medidas correctoras en caso necesario.

### *¿Cómo supervisa los progresos?*

El proceso de seguimiento incluirá las siguientes acciones:

-**Reuniones periódicas del Grupo de Trabajo del sello HR** para comprobar el grado de avance de las acciones programadas y de los indicadores asociados. Además, se definirán y establecerán actividades de consulta a los investigadores sobre las acciones puestas en marcha.

-Elaboración de un **informe de progreso** por parte de un supervisor externo, incluyendo el estado de las acciones. Este supervisor informará al Comité de Dirección sobre el progreso del Plan de Acción renovado.

-Una de las **funciones del Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento**, como responsable del Grupo de Trabajo del sello HR y miembro del Comité de Dirección, será coordinar el avance de las acciones en el marco de los procedimientos institucionales de supervisión y aprobación por los órganos de gobierno de la UBU.

### *¿Cómo medirá los progresos (indicadores) con vistas a la próxima evaluación?*

La herramienta para evaluar la evolución de los indicadores será el Cuadro de Mando de indicadores, puesto en marcha durante la primera fase del Plan de Acción, que ofrece los siguientes activos:

- Un paquete de indicadores asignados a cada acción singular.
- Procedimientos definidos para la recogida de datos.
- Una lista de las personas encargadas de recoger la información en los diferentes servicios y unidades.

Para la próxima evaluación, el Grupo de Trabajo del Premio RH se encargará de la recopilación anual de los indicadores; con el fin de mejorar la medición del progreso de algunas acciones, se considerará la incorporación de nuevos indicadores, o la sustitución de algunos de los existentes.

Para los indicadores relacionados con la satisfacción de los investigadores, se realizarán **encuestas específicas** durante el próximo periodo HRS4R. Este tipo de estudios no se ha realizado hasta la fecha debido a que las acciones evaluables no llevan en vigor el tiempo suficiente como para ser conocidas o utilizadas por un número representativo de investigadores.

### *¿Cómo espera prepararse para la revisión externa?*

La preparación de la revisión externa estará a cargo del Grupo de Trabajo del sello Hr Excellence; se centrará en una actualización permanente de los avances durante los próximos tres años. Con este fin, un **informe de progreso**, con una estructura complementaria a la de la Plantilla 3, recogerá toda la información generada en:

- Reuniones de coordinación: se recopilará la información de los grupos de trabajo.

- Actas de las reuniones de los grupos de trabajo.
- Cuadro de indicadores: se elaborarán informes de progreso anuales.

El informe de progreso se actualizará dos veces al año y se remitirá al Comité de Dirección para su seguimiento.

Las tareas de preparación de la **plantilla 3** se iniciarán al menos 3 meses antes de la fecha límite de presentación, y se someterán a su debido tiempo a la aprobación de los órganos de gobierno institucionales. Para la preparación de la **visita in situ**, se seguirán las directrices disponibles en Euraxess. Antes de que finalice el trienio, se abordarán aspectos relevantes como la propuesta de una fecha indicativa, la selección de la persona de contacto y la preparación de la información institucional.



# UNIVERSIDAD DE BURGOS

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

[www.ubu.es](http://www.ubu.es)