

Promoción de la carrera investigadora: (HRS4R)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

4 de Julio de 2019

Juan García Serna

*(PTUN, Investigador R3,
Instituto Bioeconomía,
Coordinador Máster Ingeniería
Química)*

María Moncada Saracibar

*(Coordinadora de la Oficina de
Proyectos Europeos de la Universidad
de Valladolid, FUNGE)*

La investigación la hacen las Personas

¿Qué son la
Carta Europea del Investigador
y el **Código de Conducta**
para la Contratación de los Investigadores?



La investigación la hacen las Personas

¿Qué es la Estrategia de Recursos Humanos el HRS4R para los Investigadores?

Es un proceso de **autoevaluación** y **evaluación** que propone la CE, el cual culmina con su **reconocimiento** a las instituciones **presentan un plan de acción apropiado para mejorar sus políticas de RRHH** y **alinearas** con las Carta y el Código de Conducta.

Es un reconocimiento a la mejora continua de la institución, no es un premio a la excelencia.



Ethics

- Research freedom
- Ethical principles
- Professional responsibility,
- Professional attitude
- Contractual & legal obligations
- Accountability
- Good practice in research
- Dissemination, exploitation of results
- Public engagement
- Non-discrimination
- Evaluation/apraisal systems



Recruitment



Working Conditions



Training



Ethics



Recruitment

- Recruitment (2)
- Selection
- Transparency
- Judging merit
- Variations in the chronological order of CVs
- Recognition of mobility experience
- Recognition of qualifications
- Seniority
- Postdoctoral appointments



Working Conditions



Training



Ethics



Recruitment



Working Conditions

- Recognition of the profession
- Research environment
- Working conditions
- Stability and permanence of employment
- Intellectual property rights Co-authorship
- Teaching
- Complaints/appeals
- Participation in decision-making bodies
- Funding & salaries
- Gender balance
- Career development
- Value of mobility Access to career advice



Training



Ethics



Recruitment



Working Conditions

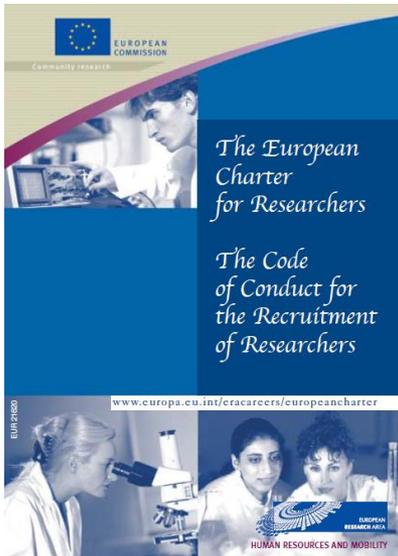


Training

- Relation with supervisors
- Supervision & managerial duties
- Continuing professional development
- Access to research training & continuous development
- Supervision



Adhesión al C&C



Universidad de Valladolid

Reconocimiento al cumplimiento del C&C



Universidad de Castilla la Mancha, Córdoba, A Coruña, Granada, La Laguna, Lleida, Valencia, Vigo, Univ. Madrileñas, la Pública de Navarra, Burgos, Zaragoza, Univ. Catalanas,

¿Cuál es el proceso?



Autoevaluación (GAP Análisis)



Plan de Acción a dos años vista



Envío a la CE, revisión; aprobación y reconocimiento por la CE

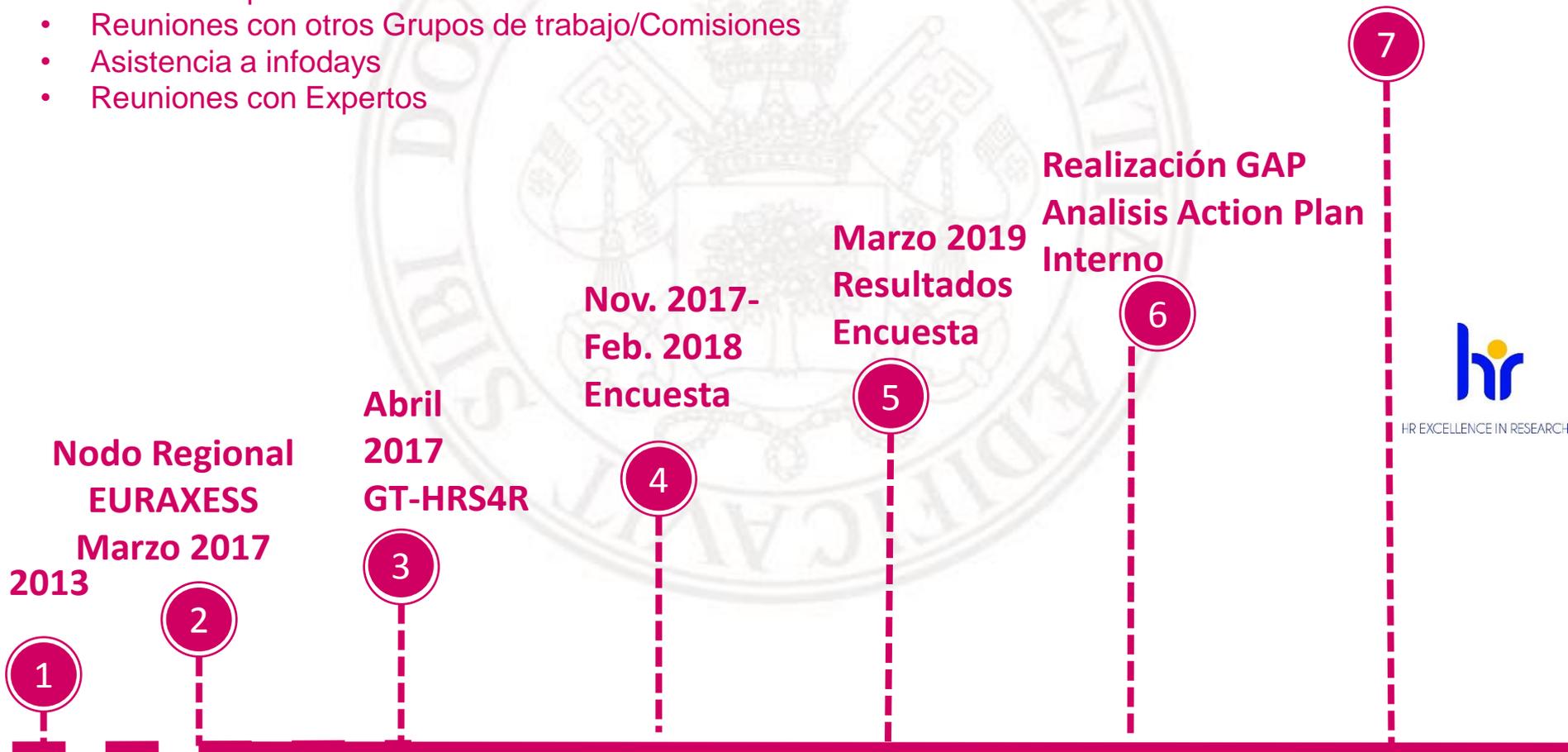


Actividad llevada a cabo

Actividad intensa durante estos dos años:

- Conocer la UVa
- Identificar los diferentes agentes implicados
- Leyes y normativas internas
- Identificación de las debilidades/fortalezas
- Reuniones periódicas del GT
- Reuniones con otros Grupos de trabajo/Comisiones
- Asistencia a infodays
- Reuniones con Expertos

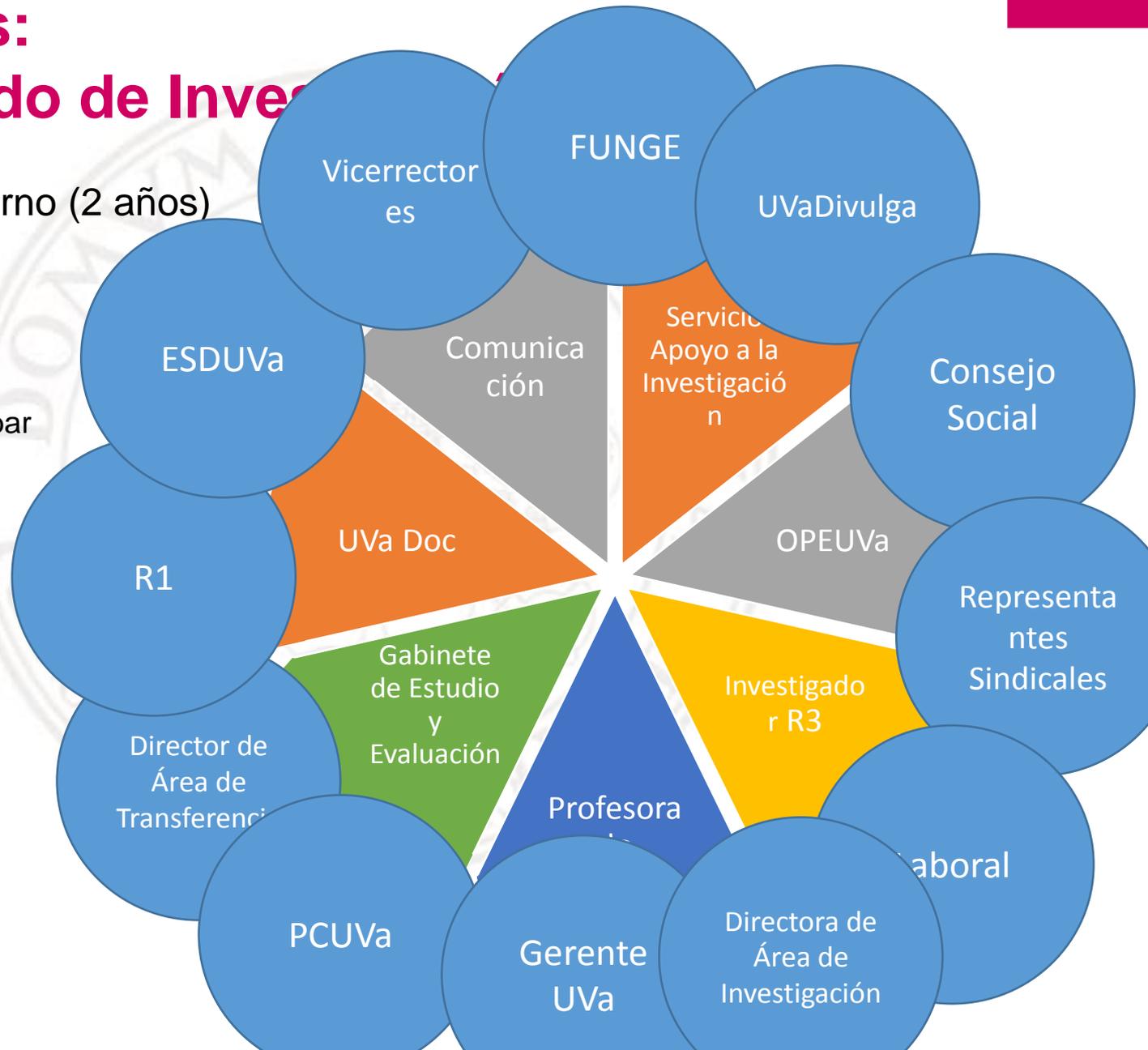
22/07/2019
Deadline Solicitud



GAP Análisis: Vicerrectorado de Inve

Grupo de trabajo interno (2 años)

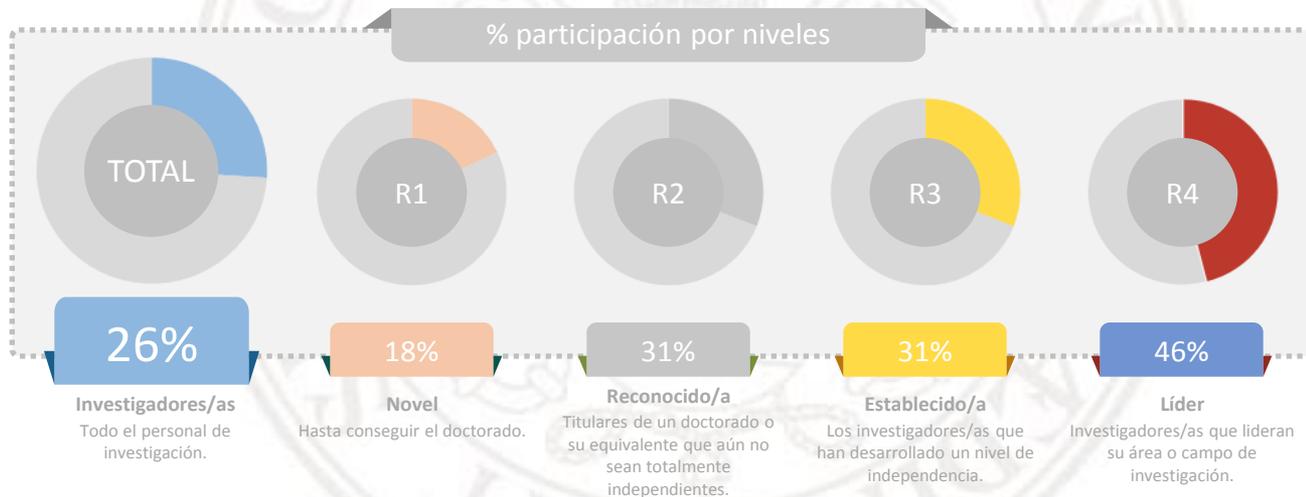
- Ángel Llorente Andrés
- Clarisa Pérez Goyanes
- Juan García Serna
- Andrés Hombría
- María Moncada Saracibar



RESULTADOS DE LA ENCUESTA: ¿CÓMO GESTIONAMOS LA INVESTIGACIÓN?

746 recibidas 

Participación muy similar por género, edad y rama de conocimiento.



72 preguntas realizadas



5 temas generales



Resultado global
promedio a las 72 preguntas realizadas

4.1 ± 1.7

Desviación estándar promedio supone un 1.7 puntos de desviación promedio en las 72 preguntas realizadas

 **35%**
Respuestas en blanco por no conocer el tema o por no estar referido a ese colectivo

65%

Preguntas aprobadas
47 de las 72 preguntas tiene más de 4 puntos

Resultados Globales



MEJOR VALORADAS

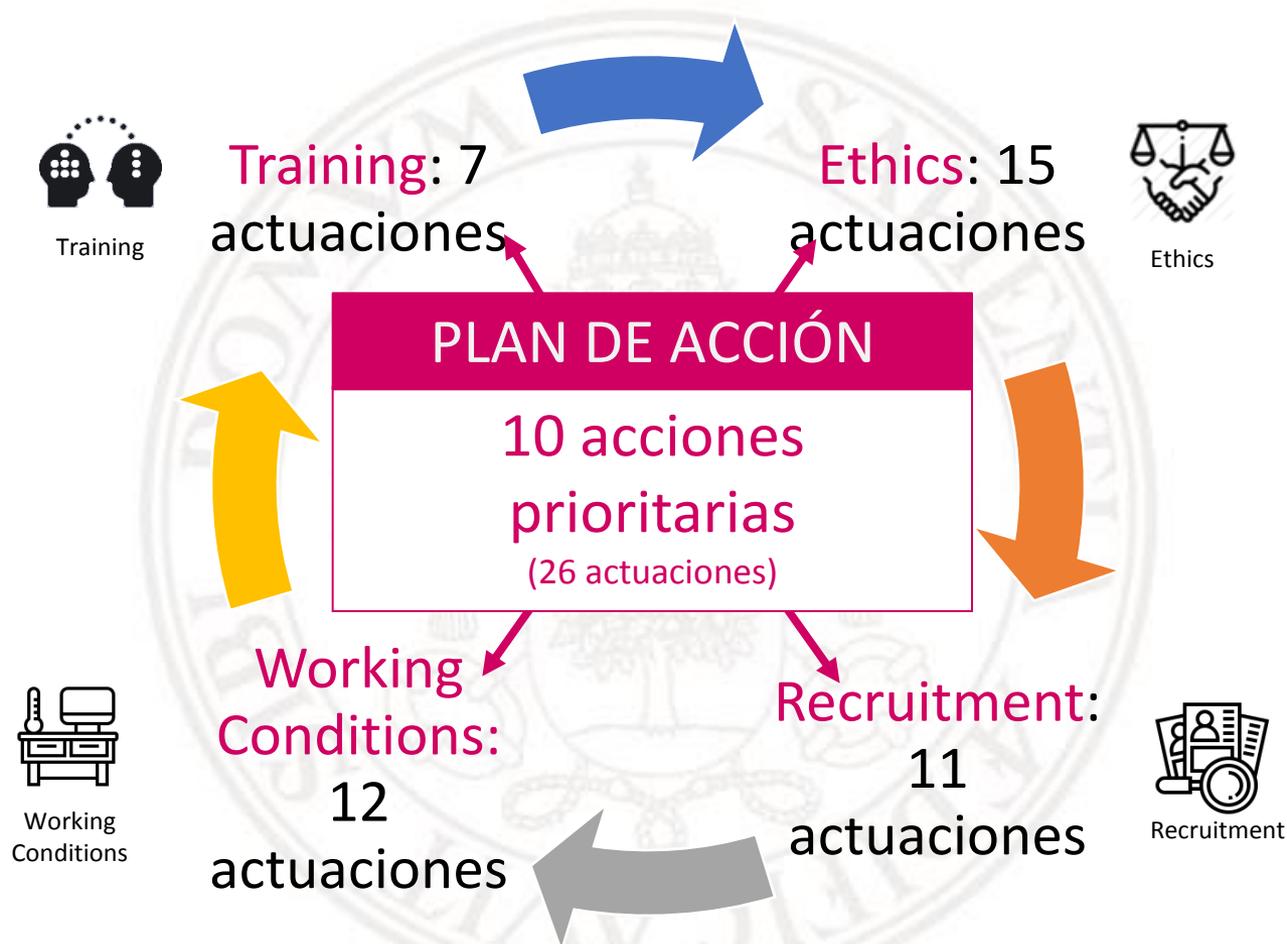
	Valor	% Aprobado	% Blanco
La UVa permite la libertad de investigación.	5.9	93%	2%
Como tutor/a y/o director/a informo debidamente a los investigadores/as sobre cómo realizar los informes de resultados de investigación.	5.7	94%	51%
Los procesos de contratación de personal investigador están abiertos a todo el mundo.	4.8	78%	14%
Los sistemas de selección de personal investigador son transparentes.	4.5	74%	15%
La información que se da a quienes concurren a los procesos selectivos es completa.	4.7	78%	21%
La relación entre el director/a y/o tutor/a y el personal investigador supervisado favorece la carrera de ambos como investigadoras/es.	5.4	88%	6%
La UVa facilita las condiciones de trabajo para los investigadores/as discapacitados/as o en situaciones de discapacidad.	4.7	75%	61%
La UVa garantiza un trato igualitario a sus investigadores/as en temas de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.	5.8	92%	24%
Los/as investigadores/as son conscientes de que deben rendir cuentas a los organismos públicos o privados que los emplean o financian.	5.6	90%	13%
En la UVa se respeta la propiedad intelectual de los investigadores/as en cualquier etapa de su carrera.	5.3	89%	30%

Valor	% Aprobado	% Blanco	
PEOR VALORADAS			
BOTTOM 10			
3.2	41%	18%	La UVa cuenta con un programa de formación investigadora adecuado en las etapas posteriores al doctorado.
2.9	33%	47%	Los programas formativos establecen y promueven la figura del/de la mentor/a en los niveles postdoctorales.
2.5	24%	36%	Los Comités de Selección de personal investigador en la UVa son internacionales.
3.3	44%	47%	Las tareas de dirección doctoral y las funciones de tutorización son valoradas adecuadamente como méritos relevantes en el cómputo final de evaluación del proceso de selección de personal investigador.
2.7	32%	14%	Las condiciones salariales reflejan el nivel de responsabilidad y el rendimiento en el trabajo.
2.2	21%	18%	Has sido bien informado del procedimiento para realizar las copias de seguridad de la documentación generada durante su investigación.
2.8	31%	15%	La UVa dedica el esfuerzo necesario para la atracción de talento.
2.4	23%	11%	La UVa dedica el esfuerzo necesario para la retención del talento.
3.3	46%	20%	La UVa promueve adecuadamente la estabilidad de sus Grupos de Investigación e Institutos Propios.
3.2	42%	47%	Los Grupos de Investigación e Institutos Propios están adecuadamente representados en los Órganos de Gobierno de la UVa.

Consulta el informe completo en: hrs4r.uva.es/informe

Ver informe

Acciones Priorizadas: Plan de Acción



Acciones Priorizadas: Plan de Acción (I)

1. Identificación de puntos a modificar en los Estatutos de la UVa para cumplir con los principios del C&C (1 acción)



Ethics



Working Conditions



Ethics



Recruitment



Working Conditions



Training

2. Impulso y dinamización de los Comités Éticos en la Investigación en la UVa (3 acciones)



Ethics



Recruitment



Working Conditions



Training



Ethics



Recruitment

4. OTMR Policy Creation @ UVa (4 Acciones)

3. Elaboración de las Líneas Estratégicas de la UVa anualmente (1 acción)



Ethics



Ethics



Recruitment



Working Conditions



Training

5. Guía sobre la Gestión en la Investigación (1 acción)

Acciones Priorizadas: Plan de Acción (II)

6. Desarrollo de Carrera Investigadora



Recruitment



Working
Conditions



Training



Ethics



Recruitment



Working
Conditions



Training

7. Identificación de mejoras en los diferentes Servicios relacionados con la I+D+i



Ethics



Recruitment



Working
Conditions



Training



Ethics

9. Open Science e IPR

8. Transparencia y Visibilidad en Comunicación Interna/Externa



Ethics



Recruitment



Working
Conditions

10. Mejora del Entorno Laboral



Working
Conditions



¡MUCHAS GRACIAS!

<http://hrs4r.uva.es/>