



Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores

1.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO

2.- EL PROYECTO LOGO HRS4R EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

- Presentación al Consejo de Dirección
- Presentación ante la Comisión de Profesorado
- Presentación al Gerente

3.- CREACION DE UNA COMISION PERMANENTE DE TRABAJO

- Creación de una Intranet para la Comisión

4.- FOCUS GROUP. METODOLOGIA METAPLAN

- Focus Group Desarrollo profesional, Formación y Condiciones de trabajo
- Focus Group Aspectos éticos y profesionales
- Focus Group Atracción de talento y procesos de contratación de personal

5.- ENCUESTA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

- Encuesta
- Resultados de la encuesta

6.- PLAN DE COMUNICACIÓN DEL PROYECTO LOGO HRS4R

- Creación de una página web
- Plan de comunicación interno y externo

ANTECEDENTES

En 2005 la Comisión Europea aprobó la **Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores** y recomendó su aplicación en los Estados miembros.

Estos dos documentos han sido elementos clave en la política de la UE para convertir la investigación en una carrera atractiva, en el marco de una estrategia de estimular el crecimiento económico y el empleo.

La Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores es un mecanismo de soporte para la implantación de “la Carta Europea del Investigador y Código de Conducta en la Contratación de Investigadores” en las Instituciones Europeas que llevan a cabo funciones de Investigación. Estas acciones tienen como objetivo aumentar el atractivo de dichas Instituciones para el Investigador de excelencia, y permitirles desarrollar su labor científica en un ambiente favorable y estimulante.

La Estrategia “**Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R**” consta de cinco pasos:

1. Realización de un análisis interno para comparar la política institucional con los principios de la Carta del Investigador Europeo y Código de Conducta para la Contratación (C&C), que debería involucrar a todos los estamentos implicados.
2. Publicación de los resultados del análisis o Estrategia de RRHH para implementación del C&C en la institución (acciones a tomar, cuándo y por quién).
3. Aprobación de la Estrategia por la Comisión Europea y concesión de un logo de Excelencia en RRHH.
4. Implementación de la Estrategia en la institución, y autoevaluación según sistema de calidad interno (periodicidad máxima de dos años).
5. Evaluación externa cada cuatro años.

EL PROYECTO LOGO HRS4R EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

La Universidad Carlos III de Madrid fue creada por Ley de las Cortes Generales, de 5 de mayo de 1989, en el marco de la Ley de Reforma Universitaria de 1983. Desde su nacimiento tuvo vocación de ser una Universidad pública innovadora, de dimensiones reducidas, de calidad y con una orientación prioritaria hacia la investigación.

La Universidad Carlos III de Madrid ha empezado a involucrarse en este proyecto desde finales de octubre de 2015 tras la sesión/seminario que se celebró en Bruselas sobre la Estrategia HRS4R.

Con posterioridad, se llevaron a cabo entrevistas a lo largo del mes de noviembre con otros centros de investigación y universidades españolas que ya han obtenido el logo, como el Instituto IMDEA Materiales con Rosa Bazán y la Universidad Autónoma de Barcelona, con Xavier Ariño que nos ilustraron y aconsejaron sobre cómo iniciar el proyecto.

La Universidad Carlos III de Madrid firmó la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación (C&C) el pasado **17 de diciembre de 2015** por el Rector.

También ha materializado la adhesión a la red **EURAXESS** el pasado **13 de enero de 2016** firmando su “Declaration of Commitment”.

Desde ese momento, el proyecto ha comenzado a desarrollarse e impulsarse desde el servicio de Recursos Humanos y Organización de la Universidad Carlos III bajo el liderazgo del Vicerrector de Profesorado y el Vicerrector de Política Científica de la Universidad.

El **20 de Enero** de 2016 se presentó el proyecto por parte del Vicerrector de Profesorado Ignacio Aedo al Consejo de Dirección, órgano directivo de la Universidad formado por el Rector, los Vicerrectores, el Secretario General y el Gerente que, asiste al Rector en la ejecución de la política de la Universidad.

El **25 de Enero** de 2016 se presentó por la Directora de Recursos Humanos Carmen Martín-Romo a la Comisión de profesorado de la Universidad, órgano en el que participan los directores de los departamentos de la Universidad para asesoramiento del Vicerrector de Profesorado.

La Universidad Carlos III de Madrid formó una Comisión permanente del proyecto logo HRS4R que ha trabajado durante todo el proceso en la elaboración del análisis interno para con posterioridad tener como resultado una propuesta de acciones a tomar.

COMISION PERMANENTE DE TRABAJO PARA EL PROYECTO

Esta **Comisión permanente** estaba integrada por:

- El Vicerrector de Profesorado, Ignacio Aedo Cuevas
- La Vicerrectora adjunta de Profesorado, Belén Levenfeld Laredo
- El Vicerrector de Política Científica, Francisco Javier Prieto Fernández
- La Vicerrectora adjunta de Política Científica, M^a José Santos Morón
- La Vicerrectora de Relaciones Internacionales y Cooperación, Matilde Sánchez Fernández
- El Vicerrector Adjunto de Estrategia Digital, José Antonio García Souto
- El Vicesecretario General, José Vida Fernández
- La Directora del Servicio de Biblioteca, Teresa Malo de Molina Martín-Montalvo
- La Directora de Recursos Humanos, Carmen Martín-Romo Romero
- La Directora del Servicio de Investigación, Regina García Beato
- Técnico del Servicio de Investigación, Rafael Oliveros Alba
- La Subdirectora de Recursos Humanos, Elena Martínez Aparicio
- La Coordinadora del Proyecto Logo HRS4R, Susana Contreras Aladro
- Técnico de Recursos Humanos, Marta Carracedo Sánchez

Esta Comisión trabajó a través de diversas reuniones y con la creación de una **Intranet** que les permitía una mayor coordinación en un entorno web en el que compartían documentos, realizaban videoconferencias y reuniones online.

Su primera toma de contacto fue el 24 de febrero de 2016, en la que se presentó el proyecto a los miembros de la Comisión y se empezó a diseñar la metodología de trabajo con el objetivo de poder presentar la solicitud a la Comisión Europea en el mes de mayo de 2016.

La segunda reunión, el 9 de marzo de 2016, supuso una profundización en algunas evidencias que se están llevando a cabo en la Universidad en relación con el cumplimiento de los 40 principios de la C&C y en la presentación de propuestas a corto y largo plazo.

Tras un análisis previo de todos los principios del C&C en la Institución y de la legislación/normas institucionales que regulan su aplicación, la metodología de trabajo también se ha basado en la creación de diversos FOCUS GROUP para realizar el análisis de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la contratación de investigadores.

FOCUS GROUP

Los FOCUS GROUP se diseñaron en función de cuatro áreas principales de trabajo:

- Contratación
- Condiciones laborales y de seguridad social
- Aspectos éticos y profesionales
- Formación

Estos grupos de trabajo estuvieron compuestos por personal docente e investigador de distintas categorías y perfiles profesionales, así como personal de administración y servicios con experiencia en el marco de la gestión universitaria y procesos estratégicos con el objetivo de implicar a una gran parte de la comunidad universitaria en el proyecto.

En los grupos había representación de investigadores senior, junior, predoctorales, de todos los ámbitos científicos de la Universidad, respetando en todo momento el principio de paridad entre mujeres y hombres. Además, en los Focus group han estado involucrados distintos miembros del Comité de Empresa de la Universidad.

Se realizaron tres sesiones de trabajo durante la primera semana de abril (del 6 al 9 de abril) bajo la metodología de un METAPLAN, en las que estaban convocadas más de 60 personas.

Se utilizó la metodología del METAPLAN porque era la forma de favorecer la participación de todos los asistentes en la reunión, de manera simultánea y visualizando las aportaciones de los demás; es una forma de recepción de ideas y de pulsar el sentir de la comunidad universitaria.

METAPLAN es un método de moderación grupal, que se basa en una **tormenta de ideas** (o *brainstorming*) **estructurada**, que garantiza una **contribución equilibrada y activa de todos los participantes** y la **consecución de los objetivos** de la reunión en el **tiempo previsto**.

Se plantearon tres focus group:

- Sobre Condiciones de trabajo y formación y desarrollo profesional
- Sobre Aspectos éticos y profesionales
- Sobre Atracción de talento y procesos de contratación de personal

La estructura de las reuniones se basó en los dos paneles siguientes:

- ¿Qué crees que está haciendo bien la Universidad y se debe mantener?
- ¿Qué crees que no se está haciendo y se debe hacer?

Se solicitó a los participantes que se alejaran de su situación personal y realizaran el análisis desde el punto de vista del futuro de la Universidad.

Del análisis realizado por los FOCUS GROUP se han extraído ideas muy interesantes, necesidades reales y propuestas en diversos ámbitos. **Se adjuntan las actas de las sesiones**. Los aspectos identificados que requieren mejorar su adecuación de forma prioritaria, como síntesis de las propuestas planteadas por los participantes, son:

- La carrera profesional del personal docente e investigador
- La definición de unas buenas prácticas en investigación
- La formación en todos los ámbitos y atendiendo a necesidades reales.
- La transparencia en los procesos de selección
- La información a través de la web de la universidad y del portal del empleado
- Los mecanismos de evaluación y valoración

La Comisión Permanente se reunió el 17 de abril para analizar los resultados de los focus group.

Las conclusiones de estos grupos de trabajo han servido para llevar a cabo una encuesta a toda la comunidad universitaria con la que se pretendía recoger el sentir de la comunidad universitaria en los aspectos que se habían detectado que eran prioritarios y necesarios después del desarrollo de los focus group.

ENCUESTA

El 21 de abril la Comisión Permanente se reunió para la preparación de la encuesta, se diseñó a partir de las propuestas recogidas en las Actas de los focus group y del template de la Comisión Europea que incluye los 40 principios de la Carta Europea del investigador. **La encuesta que se puede ver en el Anexo X**, se dirigió a todo el personal docente e investigador tanto permanente como no permanente (postdoctorales y predoctorales), se difundió a través de un correo electrónico general, por la web creada para el proyecto LOGO HRS4R y por los mecanismos internos de difusión de información (redes sociales, homepage de la Universidad y newsletter)

Se incluyeron preguntas sobre los cuatro grandes bloques (Reclutamiento, Formación y desarrollo, Condiciones laborales y Aspectos éticos y profesionales).

La encuesta se componía de 28 afirmaciones con una escala de Likert de 1-4 (totalmente de acuerdo / totalmente en desacuerdo) o los valores sí/no y cuatro para desarrollar cualquier aspecto que el participante necesitara transmitir sobre cada uno de los cuatro bloques de preguntas.

Se lanzó online durante una semana (del 22 al 29 de abril de 2016). Se motivó la participación con diversos correos electrónicos anunciando la encuesta y solicitando la participación, general a todo el personal docente e investigador, a los Directores de departamento y por colectivos de investigadores. Ver los **Anexos a este documento**.

La participación fue de un 25% de toda la población a la que iba dirigida, respondiendo 334 de 1300 miembros del personal docente e investigador. Los resultados de la encuesta se pueden ver en el cuadro de resumen y de datos. **Análisis de las respuestas**

Representación gráfica de las respuestas

Una vez analizados los resultados de la encuesta, las propuestas de los FOCUS GROUP y teniendo en cuenta las recomendaciones del **Informe OTM-R** publicado en Julio de 2015, la Universidad Carlos III de Madrid ha elaborado un Plan de Acción confirmado y aprobado por el

Consejo de Dirección celebrado el 11 de mayo de 2016 con 15 propuestas de mejora que implementarán en los próximos años; hasta 2018.

PLAN DE COMUNICACIÓN DEL PROYECTO

Paralelamente se ha realizado un plan de comunicación a toda la comunidad universitaria con la colaboración del Servicio de Comunicación con los siguientes hitos:

- Creación de una página web pública para toda la comunidad universitaria con información del proyecto y del marco en el que se desarrolla
- <http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TextoMixta/1371219051045/HRS4R: Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores>

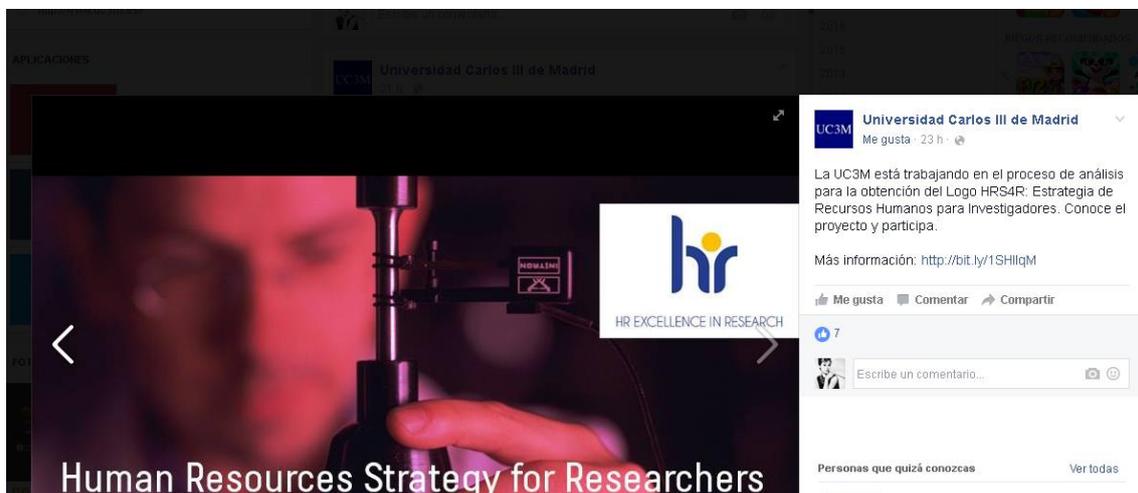
The image shows two screenshots of the HRS4R website. The top screenshot displays the 'HRS4R: ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES' page. It features a navigation menu with 'CONÓCENOS', 'ESTUDIOS', 'ADMISIÓN', 'INVESTIGACIÓN', and 'VIDA UNIVERSITARIA'. The main content area includes a sidebar with links to 'El proyecto HRS4R en la UC3M', 'Antecedentes', 'Fases del proyecto', 'Enlaces de interés', and 'Participa'. The main text describes the university's work on the HRS4R logo and the 'Carta europea del Investigador y el Código de Conducta (CEC)'. A photo shows a meeting in progress. The right sidebar contains the 'hr' logo and 'HR EXCELLENCE IN RESEARCH' text, along with 'Inicio' and 'Compartir' buttons.

The bottom screenshot shows the 'PARTICIPA' page. It has a similar navigation menu. The sidebar links are 'El proyecto HRS4R en la UC3M', 'Antecedentes', 'Fases del proyecto', 'Enlaces de interés', and 'Participa'. The main content area has a 'Participa' heading and a prominent green 'Acceder' button. Below the button, the text explains the 'Human Resources Strategy for Researchers' (HRS4R) project, its goal of obtaining the European Quality Standard logo, and the need for a self-analysis process. It invites participation in a survey to identify problems and actions in specific areas. The survey is anonymous and requires Campus Global login. The right sidebar features the 'hr' logo, 'HR EXCELLENCE IN RESEARCH', 'Inicio', 'Modo Lectura', and 'Compartir' buttons.

- Difusión interna del proyecto en la red de pantallas de información situadas en todos los espacios públicos de los 4 Campus y en el Boletín semanal "Newsletter" para toda la comunidad universitaria.



- Difusión externa de la participación de la universidad en este proyecto en redes sociales, publicación de noticias en la Home page del web corporativo y envío de información a los medios de comunicación. Facebook, twitter.





CONTINUIDAD DEL PROYECTO

Se ha creado un Grupo de seguimiento para el desarrollo del proyecto una vez enviado el Plan de Acción a la Comisión Europea, los integrantes de este grupo son miembros de la Comisión Permanente.

El objetivo de este grupo es que haga un seguimiento continuado del proyecto e informe periódicamente a la Comisión Permanente quien tiene el mandato de la dirección de la Universidad para que las acciones se lleven a cabo en el tiempo estipulado.

Este Grupo de Seguimiento se reunirá cada dos meses de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando lo solicite uno de sus miembros. Este grupo velará por el cumplimiento de las acciones propuestas, recogerá evidencias sobre los indicadores del cumplimiento de las acciones, realizará informes, etc. Además, este grupo informará cada seis meses a la Comisión Permanente.

La composición de este grupo de seguimiento será:

- Vicerrector con competencia en materia de Personal Docente e Investigador, que lo presidirá, o persona en quien delegue.
- Vicerrector con competencia en materia de Investigación, o persona en quien delegue.
- Directora del Servicio de RRHH.
- Directora del Servicio de Investigación.
- Dos personas del Servicio de RRHH, una de ellas actuará como Secretario del grupo.
- Una persona del Servicio de Investigación.