

## PLAN DE ACCIÓN 2022 - 2024

Pilar I: Aspectos éticos							
Ref	Acción (Descripción de las acciones al final)	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Unidades implicadas	Estado	Indicadores
E1	Medidas de apoyo para posibilitar el <b>acceso y desarrollo profesional del PDI con discapacidad</b> en UC3M	9, 10, 12, 13, 14, 28	Q4 2023	Servicio de Recursos Humanos y Organización	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , Clínica Jurídica sobre Discapacidad Instituto de Derechos Humanos "Gregorio Peces-Barba"	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación por los órganos competentes.</li> <li>Publicación y difusión del programa</li> </ul>
E2	<b>Inclusión y gestión de la diversidad y lucha contra la xenofobia y el racismo</b>	10	Q3 2023	VR Relaciones Institucionales y Desarrollo Sostenible	<b>VR Relaciones Institucionales y Desarrollo Sostenible</b> , Unidad de Desarrollo Sostenible, Recursos Humanos y Organización, VR de Estudiantes e Igualdad, Unidad de Igualdad	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener información sobre la gestión de la diversidad en la comunidad universitaria a través de un piloto</li> <li>Benchmarking que nos permita conocer best practices en universidades de referencia.</li> <li>Nº de actividades formativas y de sensibilización al PDI</li> </ul>
E3	Establecer un protocolo de actuación para <b>integrar en la comunidad universitaria a profesores/as e investigadores/as procedentes de países en riesgo</b> . Especial énfasis a mujeres investigadoras	1, 9, 10	Q3 2023	VR de RR Institucionales y Desarrollo Sostenible	<b>VR de RR Institucionales y Desarrollo Sostenible</b> , Unidad de Desarrollo Sostenible, VR de Profesorado, Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Texto del protocolo aprobado por Consejo de Gobierno.</li> <li>Web del Programa UC3M Refugio.</li> <li>Nº de personas acogidas al programa.</li> <li>Nº de ayudas concedidas a investigadores/as refugiados.</li> </ul>
E4	Creación de un <b>Sistema de Información Interno</b> tras la aprobación de la Ley de <b>protección de personas que informen sobre infracciones y lucha contra la corrupción</b> que transpone la Directiva Whistleblower.	1, 2, 5, 34	Q3 2023	Secretaría General	VR de Profesorado, VR de Política Científica, <b>Secretaría General</b> , Gerencia, Servicio Jurídico	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación por los órganos competentes.</li> <li>Registro de sugerencias recibidas.</li> </ul>
E5	<b>ACEEU: Acreditación de Universidades Emprendedoras y Comprometidas:</b> - Diseño de acciones/sesiones de <b>emprendimiento social</b> - <b>Ciencia ciudadana y compromiso público</b> - <b>Science4Government</b>	6, 8, 9, 31	Q4 2023	VR de Política Científica	VR de Política Científica, <b>Vicegerencia de Investigación y Transferencia</b> , Servicio de Emprendimiento e Innovación, Servicio de Investigación, VR de RR Institucionales y Desarrollo Sostenible, Unidad de Desarrollo Sostenible	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Emprendimiento:</b> Diseño del programa, Nº de sesiones y de asistentes.</li> <li><b>Compromiso:</b> Número de propuestas recibidas, Número de proyectos desarrollados que incluyen agentes sociales.</li> <li><b>Science4Government:</b> Número de acciones organizadas por la UC3M en la Presidencia Española del Consejo de la UE.</li> </ul>
E6	Participación en la Coalición para el Avance de la Evaluación de la Investigación ( <b>COARA</b> )	8, 9, 11, 31, 32, 38	Q4 2022	VR de Política Científica	<b>VR de Política Científica</b> , Vicegerencia de Investigación y Transferencia, Servicio de Investigación, VR de Profesorado, Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adscripción de la UC3M a la Coalición.</li> <li>Nº de iniciativas de evaluación de investigadores que tienen en cuenta los principios de COARA.</li> </ul>

E7	Acciones relacionadas con Open Science: <b>eArchivo4OS y Open Access</b>	8, 9, 31, 38, 39	Q3 2023	VR de Política Científica	<b>VR de Política Científica</b> , Vicegerencia de Investigación y Transferencia, Servicio de Investigación, Biblioteca	NEW	<b>eArchivo4OS:</b> Número de mejoras incluidas en el repositorio institucional e-Archivo <b>Open Access:</b> Nº de APCs gestionadas con cargo a acuerdos transformativos (por editor), Nº de APCs gestionadas fuera de los acuerdos transformativos (por editor)
E8	<b>Iniciativa FOS</b> (Full Open Science) para grupos de investigación	6, 8, 9, 31, 38, 39	Q4 2022	VR de Política Científica	VR de Política Científica, Vicegerencia de Investigación y Transferencia, Servicio de Investigación, <b>Biblioteca</b>	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de grupos de investigación que se adhieren a la convocatoria FOS</li> <li>Nº de investigadores involucrados en la convocatoria FOS</li> <li>Nº de grupos de investigación UC3M a los que se otorga el sello FOS</li> <li>Aumento de las publicaciones visibles en el repositorio institucional (e-Archivo) gracias a la participación en la iniciativa FOS</li> <li>Aumento de los datasets visibles en el repositorio de datos (e-cienciaDatos) gracias a la participación en la iniciativa FOS</li> </ul>
E9	Programa de movilidad para <b>acciones de cooperación internacional para el desarrollo sostenible</b> .	9, 18, 29	Q1 2023	VR de RR Institucionales y Desarrollo Sostenible	VR de RR Institucionales y Desarrollo Sostenible. <b>Unidad de Desarrollo Sostenible</b> VR de Profesorado, Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Texto de la convocatoria de ayudas a la movilidad</li> <li>Nº e importe de ayudas concedidas</li> <li>Informes finales de las actividades realizadas</li> </ul>

### Pilar II: Reclutamiento

Ref	Acción <small>(Descripción de las acciones al final)</small>	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Unidades implicadas	Estado	Indicadores
R1	Participación conjunta a través de la <b>Alianza YUFE</b> en la captación de fondos para atracción talento ( <b>YUFE4Postdoc</b> )	12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 26	Q2 2023 - Q2 2024	Servicio de Recursos Humanos y Organización	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , VR de Profesorado, VR Internacionalización y Universidad Europea y Servicio de Relaciones Internacionales, VR de Política Científica, Servicio de Investigación,	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo y publicación de la convocatoria conjunta</li> <li>Nº candidatos presentados</li> <li>Nº candidatos seleccionados</li> <li>Fondos conseguidos</li> </ul>
R2	UC3M : <b>Guía de contratación de personal de apoyo a la investigación</b>	3, 4, 5, 12, 13, 14	Q3 2022	Servicio de Recursos Humanos y Organización	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , <b>Servicio de Investigación</b> , VR de Profesorado.	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo y publicación de las guías.</li> <li>Presentación a todos los investigadores.</li> </ul>
R3	Reglamento del <b>uso de inglés en los procedimientos administrativos</b> de la Universidad.	15, 19	Q2 2023	Secretaría General	<b>Secretaría General</b> , VR Relaciones Internacionales, Servicio de Recursos Humanos y Organización, VR de Profesorado, Servicio Jurídico	IN PROGRESS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación por los órganos competentes</li> </ul>

R4	Plan de mejora del asesoramiento sobre procedimientos internos para los investigadores/as y profesores/as que se incorporan a la UC3M a través del <b>Welcome Portal</b>	12, 13, 18	Q3 2023	VR Profesorado, VR Internacionalización y Universidad Europea	Servicio de Recursos Humanos y Organización VR Profesorado VR Internacionalización y Universidad Europea , <b>Servicio de Relaciones Internacionales</b>	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones destinadas a difundir el Portal.</li> <li>Nº de visitas al portal del Welcome Center/</li> <li>Nº de visitantes temporales registrados.</li> </ul>
----	--	------------	---------	---	---	-----	--

### Pilar III: Condiciones de trabajo

Ref	Acción	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Unidades implicadas	Estado	Indicadores
W1	Diseño de un <b>Diagrama de carrera profesional</b> del Personal Docente e Investigador	22, 28	Q4 2024	VR Profesorado	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización, VR de Profesorado</b>	EXTENDIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo y publicación</li> </ul>
W2	Cobertura <b>seguro médico</b> para estancias internacionales	24, 26, 29	Q3 2023	Servicio de Recursos Humanos y Organización	VR Profesorado, <b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , Servicio de Relaciones Internacionales, VR Internacionalización y Universidad Europea	IN PROGRESS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Países con cobertura</li> <li>PDI en movilidad con cobertura</li> </ul>
W3	Análisis de la <b>brecha salarial</b>	10, 22, 23, 24, 26, 27	Q1 2023	VR Profesorado	<b>VR Profesorado</b> , Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha por grupo de edad</li> <li>Brecha por rama de conocimiento</li> <li>Brecha por tipo de jornada</li> <li>Brecha por permisos</li> <li>Brecha por tipo de complemento salarial</li> </ul>
W4	Herramienta que facilite el <b>control y seguimiento de plantillas de los departamentos</b>	25, 26	Q1 2023	VR Profesorado	<b>VR Profesorado</b> , Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de grupos docentes departamentales para seguimiento de coste.</li> <li>Nº de simulaciones de contratación de figuras en los Departamentos.</li> <li>Nº de incidencias subidas a través del nuevo sistema.</li> </ul>
W5	<b>DOCENTIA</b> : Sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado	11, 22, 28, 33	Q2 2023	VR Profesorado	<b>VR Profesorado</b> , Servicio de Recursos Humanos y Organización, Servicio de Relaciones Internacionales	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar el 18% del colectivo susceptible de ser evaluado</li> </ul>
W6	<b>Dual career</b>	24, 29, 30	Q1 2024	Servicio de Recursos Humanos y Organización	VR Profesorado, <b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , Servicio de Relaciones Internacionales, VR Internacionalización y Universidad Europea	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de un protocolo de actuación</li> <li>Nº de personas asesoradas / atendidas</li> </ul>
W7	<b>Programa de Bienestar personal</b>	24	Q2 2022	Servicio de Recursos Humanos y Organización	VR Profesorado, <b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b>	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña de lanzamiento</li> <li>Nº usuarios registrados</li> </ul>

### Pilar IV: Formación y desarrollo

Ref	Acción (Descripción de las acciones al final)	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Unidades implicadas	Estado	Indicadores
T1	Nuevas acciones de difusión de <b>comunicación de la HRS4R</b>	All	Q1 2024	Servicio de Recursos Humanos y Organización	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , VR Profesorado, VR de Relaciones Internacionales y Universidad Europea	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de acciones</li> <li>Nº de acciones y participantes</li> </ul>
T2	Programa Directivo sobre <b>Liderazgo para Directores/as de Departamentos docentes</b>	7, 36, 37, 38, 40	Q3 2023	Servicio de Recursos Humanos y Organización	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , VR Profesorado	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño del programa</li> <li>Nº personas formadas</li> </ul>

T3	Programa de <b>Mentoring UC3M para PDI</b>	7, 28, 30, 36, 37, 38, 40	Q2 2023	Servicio de Recursos Humanos y Organización	Servicio de Recursos Humanos y Organización. <b>VR Profesorado</b>	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de parejas que han realizado el programa</li> <li>Valoración del programa por los Mentees y por los Mentores</li> </ul>
T4	<b>Formación sobre C&amp;C</b> a los miembros de las Comisiones de Selección.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	2023	Servicio de Recursos Humanos y Organización	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , VR Profesorado, VR de Estudiantes e Igualdad, Unidad de Igualdad	IN PROGRESS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº miembros a los que se ha formado</li> </ul>
T5	Actualización del Programa de <b>acreditación nivel de inglés C1 y C2</b>	19, 38	Q3 2023	Servicio de Recursos Humanos y Organización	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> , VR Profesorado	IN PROGRESS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acreditaciones realizadas</li> </ul>
T6	Nuevo programa de <b>formación en ODS</b>	38, 39	Q3 2023	VR de RR Institucionales y Desarrollo Sostenible	<b>VR de RR Institucionales y Desarrollo Sostenible</b> . Unidad de Desarrollo Sostenible VR de Profesorado, Servicio de Recursos Humanos y Organización	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones formativas ofertadas.</li> <li>Nº de participantes</li> </ul>
T7	<b>Networking breakfast:</b> Compartiendo conocimiento con...	7, 38	Q3 2022, 2023, 2024	Servicio de Recursos Humanos y Organización	<b>Servicio de Recursos Humanos y Organización</b> . VR Profesorado, VR de RR Institucionales y Desarrollo Sostenible, VR Internacionalización y Universidad Europea, VR de Estudiantes e Igualdad, VR Política Científica, VR Estrategia y Educación Digital	NEW	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación de la resolución</li> <li>Nº desayunos desarrollados</li> <li>Nº asistentes</li> </ul>

## DEFINICIÓN ACCIONES PLAN DE ACCIÓN 2022-2024

Ref	Acción	Definición	
E1	Medidas de apoyo para posibilitar el <b>acceso y desarrollo profesional del PDI con discapacidad</b> en UC3M	La UC3M está comprometida a todos los niveles con el ODS10 (Reducción de la desigualdad), particularmente intentando garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad en relación con el acceso a la educación y a los resultados científicos. El objetivo de esta acción es crear un programa de medidas de apoyo que permita la incorporación efectiva y activa de personas con discapacidad en el entorno del personal docente e investigador.	1
E2	Inclusión y gestión de la <b>Diversidad</b> y <b>lucha contra la xenofobia y el racismo</b> .	Desarrollar iniciativas que nos permitan conocer cómo se está gestionando la diversidad y establecer actividades de formación y sensibilización para la comunidad universitaria	2
E3	Establecer un protocolo de actuación para <b>integrar en la comunidad universitaria a profesores/as e investigadores/as procedentes de países en riesgo</b> . Especial énfasis a mujeres investigadoras	La UC3M ha desarrollado con éxito varias iniciativas para acoger a personal docente e investigador procedente de países en riesgo, en especial con ocasión del conflicto bélico en Ucrania. Asimismo, ha dotado ayudas para mujeres investigadoras procedentes de este tipo de países. Todo ello ha supuesto la movilización de recursos institucionales, financieros y humanos para desarrollar programas que expresan el compromiso de la comunidad universitaria con las personas refugiadas. El conocimiento acumulado en los pasados meses puede cristalizar en la creación de un Protocolo de actuación que permita dar una rápida respuesta a los académicos en riesgo e institucionalizar los recursos disponibles para estos programas, prestando especial atención a las investigadoras refugiadas.	3

E4	Creación de un <b>Sistema de Información Interno</b> tras la aprobación de la Ley de <b>protección de personas que informen sobre infracciones y lucha contra la corrupción</b> que transpone la Directiva Whistleblower.	Antes del 31 de diciembre de 2023 (fecha límite para adaptaciones de las Administraciones a la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones). A fecha 23 de septiembre de 2022, ha tenido entrada el Proyecto de Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción por la que se traspone la Directiva Whistleblower. Una vez aprobada la Ley (previsiblemente en la primera mitad del 2023) se tendrá que poner en marcha el Sistema de Información Interno en el plazo de tres meses	4
E5	<b>ACEEU: Acreditación de Universidades Emprendedoras y Comprometidas:</b> - Diseño de acciones/sesiones de <b>emprendimiento social</b> - <b>Ciencia ciudadana y compromiso público</b> - <b>Science4Government</b>	Incluir sesiones de <b>emprendimiento social</b> en las actividades del programa propio para el impulso del emprendimiento similares a las que ya se proporcionan en el programa de aceleración de start-ups. Promover relaciones sostenibles con entidades dispuestas a impulsar programas y actividades para el fomento del emprendimiento social y con impacto socioeconómico.  La UC3M formará parte de <b>Ibercivis</b> , la organización española sin ánimo de lucro que lleva a cabo y promueve la investigación en muy diversas áreas a nivel local, nacional e internacional. Ibercivis proporciona apoyo técnico, difusión y formación para que cualquier persona pueda participar en la investigación científica, según sus intereses y capacidades dinámicas. Esta colaboración se iniciará a finales de 2022.  Participación activa de la UC3M en las actividades organizadas en torno a temas de Open Science, <b>Science4Government</b> , etc. durante la Presidencia Española del Consejo de la UE (Segundo semestre 2023).	5
E6	Participación en la Coalición para el Avance de la Evaluación de la Investigación ( <b>COARA</b> )	La UC3M seguirá con atención todos los desarrollos de la recién creada (septiembre de 2022) COARA: Coalición para el Avance de la Evaluación de la Investigación y participará en experiencias piloto para la reforma de la evaluación del Investigador a diferentes niveles, incluyendo (si la política Nacional lo permite) a los investigadores titulares.	6
E7	Acciones relacionadas con Open Science: <b>eArchivo4OS y Open Access</b>	<b>eArchivo4OS:</b> Mejorar las capacidades técnicas del repositorio institucional (e-Archivo) para facilitar a todos los niveles de investigadores el depósito de sus trabajos en Acceso Abierto Verde para cumplir con los requisitos de la CE y la nueva Ley de la Ciencia española (Ley 17/2022, art. 37). La UC3M está llevando a cabo un proyecto (eArchivo4OS) financiado parcialmente por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, para adaptar y mejorar su Green Open Access Repository.  <b>Open Access:</b> La UC3M continuará participando en los acuerdos de transformación para financiar el Acceso Abierto, mediante una serie de APCs acordados a través de contratos nacionales con las principales editoriales, al mismo tiempo que la UC3M explora otras alternativas de publicación como Acceso Abierto de diamante.	7
E8	<b>Iniciativa FOS</b> (Full Open Science) para grupos de investigación	La UC3M lidera el WP5 del proyecto YUFERING (Open Science: Establishing the new normal) y la Tarea 5.3 sobre el reconocimiento de la práctica de la Ciencia Abierta por parte de los grupos de investigación, otorgándoles la etiqueta "YUFE-FOS". Para esta acción, la UC3M ha lanzado en 2022 una convocatoria para que los equipos de investigación se conviertan en FOS y ha definido, junto con otros socios de YUFE, los criterios para convertirse en grupo de investigación "Full Open Science".	8
E9	Programa de movilidad para <b>acciones de cooperación internacional para el desarrollo sostenible.</b>	Mediante este programa, se dotarán ayudas para la realización de moviidades de docentes e investigadores que tengan como fin la investigación, la docencia, la innovación, la transferencia de conocimiento y tecnología o la creación de redes y proyectos que den respuesta a retos globales de la Agenda 2030. El programa se completará con el estudio de medidas para el reconocimiento de estas actividades.	9
R1	Participación conjunta a través de la <b>Alianza YUFE</b> en la captación de fondos para atracción talento ( <b>YUFE4Postdoc</b> )	Participar dentro de la Alianza YUFE en la definición del Partnership Agreement y en la del Gran Agreement. La UC3M liderará el WP3, que es el responsable del desarrollo de la Convocatoria. El objetivo de la acción es conseguir fondos para la atracción de talento Postdoctoral en UC3M	10
R2	UC3M : <b>Guía de contratación de personal de apoyo a la investigación</b>	El objetivo es dar a conocer las distintas modalidades de contratación de personas que dan apoyo en la investigación, tras la nueva normativa nacional publicada en diciembre 2021.	11
R3	Reglamento <b>uso del inglés</b> en los procesos	Se hace imprescindible ordenar el uso del inglés en la actividad administrativa de la Universidad Carlos III de Madrid, en particular por lo que respecta al personal que presta sus servicios en ella, sin perjuicio de que el castellano siga siendo la lengua oficial a efectos administrativos. De modo que busca facilitar el acceso y el ejercicio de los derechos del personal extranjero a través de un uso flexible del inglés en línea con los principios contenidos de la Carta Europea del Investigador y en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.	12

<b>R4</b>	Plan de mejora del asesoramiento sobre procedimientos internos para los profesores/as e investigadores/as que se incorporan a la UC3M a través del <b>Welcome Portal</b>	Esta acción consistiría en realizar un análisis de las dificultades que tiene el nuevo PDI en buscar información/asesoramiento para realizar determinados procesos administrativos internos en la universidad (al márgen de toda la documentación necesaria para formalizar su estancia) y posteriormente diseñar el propio plan con las acciones propuestas + implantación en fases. Como posibles medidas, se podría estandarizar el apoyo de las secretarías en los departamentos a las nuevas incorporaciones o, incluso, con el diseño de una página web tipo quiero/necesito como tiene informática... En esta misma línea, se puede incorporar una sección de ayuda para la búsqueda de alojamiento. También se analizará la posible incorporación al Welcome Portal de información que facilite la salida de los investigadores UC3M a otras instituciones.	13
<b>W1</b>	Diseño de un <b>Diagrama de carrera profesional</b> del Personal Docente e Investigador	Dentro del proyecto de implantación de un Plan de carrera, el diseño de un diagrama de carrera se basará en los cuatro perfiles establecidos en EFRC (European Framework for Research Careers), se definirán los puntos de entrada en cada uno de los perfiles, así como los requisitos necesarios para pasar al siguiente perfil, de acuerdo con la legislación nacional.	14
<b>W2</b>	Cobertura <b>seguro médico</b> para estancias <b>internacionales</b>	Plan de cobertura médica para el PDI durante las estancias de investigación en otros países del mundo. El objetivo durante el periodo 2022-2024 es ampliar, con financiación al PDI, la cobertura a países donde hasta el momento lo tienen que financiar los profesores e investigadores que realizan la movilidad. Especial énfasis en los R1.	15
<b>W3</b>	Análisis de la <b>brecha salarial</b>	El objetivo principal de este estudio, reside en proporcionar una panorámica general sobre la Brecha Salarial de Género (BSG) en las retribuciones del Personal Docente e Investigador (PDI), a partir del análisis de los datos de la universidad. La Brecha Salarial de Género, o diferencia entre los salarios que de media perciben hombres y mujeres, es un indicador clave en términos de igualdad en el ámbito laboral. Aunque las diferencias de género se han reducido en los últimos años, como consecuencia de las políticas públicas en materia de igualdad, las mujeres todavía ganan de media menos que los varones.	16
<b>W4</b>	Herramienta que facilite el <b>control y seguimiento de plantillas de los departamentos</b>	Dentro de la estrategia de transformación digital de RRHH y Organización de la Universidad Carlos III de Madrid, es necesario tener una adecuada gestión presupuestaria de la plantilla del Personal Docente e Investigador. La gestión de gastos de plantilla comprende, además del control del gasto y el seguimiento presupuestario, las estimaciones de presupuestos a futuro y la evolución prevista de las plantillas del Personal Docente e Investigador en los Departamentos. El objetivo de esta acción es dotar de una herramienta a los directores de departamentos docentes que facilite el control y seguimiento de sus plantillas.	17
<b>W5</b>	<b>DOCENTIA</b> : Sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado	El modelo DOCENTIA-uc3m desarrolla un sistema de evaluación de la actividad docente del profesor/a, basado en la reflexión sobre el desarrollo de la propia tarea docente, incluyendo la valoración de estudiantes, de los responsables de los centros y de los departamentos. El objetivo de DOCENTIA-uc3m es favorecer el desarrollo y reconocimiento del profesorado e impulsar una docencia de calidad centrada en los estudiantes	18
<b>W6</b>	<b>Dual career</b>	Programa que tiene por objetivo analizar, orientar, de forma personalizada, a las parejas de investigadores que llegan a la uc3m, en lo referente a la integración laboral y sociocultural en términos de Contratación, Emprendimiento, Voluntariado; Intermediar con los agentes del sistema y nuestra Red.....	19
<b>W7</b>	<b>Programa de Bienestar personal</b>	El objetivo principal será un servicio de apoyo al bienestar emocional y mental a través del diseño y la construcción de un programa que contribuya a un entorno para la mejora del bienestar de todo el personal de la uc3m, ya sea en el ámbito de la salud mental como emocional. El programa permitirá la monitorización del comportamiento de usuarios a través de una app para teléfonos inteligentes y entorno Cloud, donde se almacenan y tratan todos estos datos. La prestación del servicio de apoyo a través de la puesta en marcha de diferentes servicios/actividades (deporte, prevención, psicología, webinars, talleres, cursos, ponencias, etc.) que permita mejorar el bienestar del Personal de la universidad.	20
<b>T1</b>	Nuevas acciones de difusión de <b>comunicación de la HRS4R</b>	Análisis de las respuestas de la encuesta que se realizó para medir los conocimientos de la comunidad universitaria en torno a la estrategia de RH para PDI y del C&C. y realizar acciones orientadas a fomentar las partes en las que haya menor conocimiento.	21
<b>T2</b>	Programa Directivo sobre <b>Liderazgo para Directores/as de Departamentos docentes</b>	Dotar a los directores/as de los departamentos docentes de aquellas heramientas necesarias para la gestión de las personas del departamento.	22
<b>T3</b>	Programa de <b>Mentoring UC3M para PDI</b>	Después del éxito de la experiencia piloto puesta en marcha el curso pasado, nos proponemos poner en marcha el Programa de Mentoring UC3M para PDI, cuyo objetivo es poner en contacto a jóvenes investigadores en fase inicial de su carrera, con profesionales con una sólida trayectoria que trabajen tanto en el entorno académico como fuera de él, con el fin de ampliar sus opciones profesionales después del doctorado.	23
<b>T4</b>	<b>Formación sobre C&amp;C</b> a los miembros de las Comisiones de Selección.	Los miembros del Comité de Selección deberán conocer y comprender los principios de CyC y comprometerse a aplicar objetivamente los baremos definidos, esforzándose constantemente por realizar una selección según los principios de mérito y capacidad en un currículo multidimensional.	24

<b>T5</b>	Actualización del Programa de <b>acreditación nivel de inglés C1 y C2</b>	Conjunto de acciones formativas, dentro del Plan de Formación para personal docente e investigador, tendentes a la obtención de la acreditación del nivel de inglés C1 Y C2.	25
<b>T6</b>	Nuevo programa de <b>formación en ODS</b>	Diseño de actividades de formación sobre desarrollo sostenible dirigidas a personal de la UC3M y ofertadas a través de los canales de Recursos Humanos para PAS y PDI.	26
<b>T7</b>	<b>Networking breakfast:</b> Compartiendo conocimiento con...	Acción dirigida al PDI con el objetivo de dar a conocer temáticas no necesariamente vinculadas al ámbito académico o investigador. Los desayunos serán propuestos por miembros del PDI y PAS de la UC3M, a diferencia de los seminarios y los talleres/cursos, y serán impartidos por terceros invitados que deberán ser personas expertas ajenas a la UC3M.	27