

## TEMPLATE 3: INTERNAL REVIEW

Name Organisation under review: Universidad de León
Organisation's contact details: Avenida Facultad 24, León, E-24004 (España)
Web-link to published version of organisation's HR Strategy and Action Plan: <a href="https://www.unileon.es/investigadores/investigar-transferir/hrs4r">https://www.unileon.es/investigadores/investigar-transferir/hrs4r</a>
Web-link to organisational recruitment policy (OTM-R principles): <sup>45</sup>

**SUBMISSION DATE TO THE EUROPEAN COMMISSION:** 6-SEPTIEMBRE-2022

### 1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide an update of the key figures for your organisation. Figures marked \* are compulsory.

<b>STAFF &amp; STUDENTS</b>	<b>FTE</b>
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	1.272
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	132
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	73
Of whom are women	620
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.	450
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	278
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	544
Total number of students (if relevant)	10.432
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	1.512
<b>RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)</b>	<b>€</b>
Total annual organisational budget	104.229.657
Annual organisational direct government funding (block funding, used for teaching, research, infrastructure,...)	16.475.471
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	6.297.509
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	3.584.182
<b>ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)</b>	
La Universidad de León (ULE) es una universidad pública fundada como entidad autónoma en 1979. Está estructurada en dos campus: el principal, el campus de Verganza en la ciudad de León, y el segundo el campus de Ponferrada. Como universidad generalista, sus actividades docentes y de investigación abarcan	

<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)

las áreas de Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura.

La ULE tiene 9 facultades (Veterinaria, Ciencias Biológicas y Ambientales, Educación, Derecho, Filosofía y Letras, Ciencias del Trabajo, Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias de la Salud y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte), 4 escuelas (Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática y Aeroespacial, Ingeniería Agrícola y Forestal e Ingeniería de Minas), 10 institutos de investigación y 12 servicios de apoyo a la investigación. Su oferta docente está compuesta por 42 títulos y 35 másteres universitarios para 10.432 estudiantes.

## 2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE (NARRATIVE)

### Ethical and professional aspects

Para dar un servicio más adaptado a las necesidades de los investigadores, en febrero de 2022 se produce una reorganización de los servicios de apoyo a la Transferencia de Conocimiento (TC), incluida la gestión económica. Todos ellos se concentran en una nueva unidad especializada, que se refuerza con la contratación de dos personas.

Además, la creación de esta unidad se acompaña de medidas de dinamización de la TC, recogidas en el llamado Plan de Apoyo a la Transferencia de Conocimiento. Entre las acciones que contempla están la elaboración de un catálogo de oferta científico-tecnológica para promoción entre empresas y otros potenciales clientes, la creación de premios a actividades de transferencia (su primera edición de 2022 contó con 20 candidaturas) y la entrada en vigor de una nueva regulación del secreto industrial como medida de protección del conocimiento generado por investigadores de la ULE (en el Centro de Supercomputación se está procediendo a la digitalización de los procedimientos de registro del secreto industrial a través de tecnología Block Chain), nuevos modelos para la comunicación de invenciones y una nueva normativa sobre emprendimiento.

Para reforzar el compromiso con la sociedad de la I+D generada en la ULE, se ha procedido a la total accesibilidad del Repositorio BULERÍA a todos los investigadores de la institución, creándose además el Portal Científico de la ULE, que recoge las principales aportaciones publicadas en revistas y libros por sus científicos. Así mismo, dentro del Plan Propio de Ayudas a la Investigación, se crea una línea de ayudas para el fomento de la publicación en abierto.

En este periodo se ha acreditado una Unidad de Cultura Científica en la ULE, reconocida por la FECYT, cuya web específica está siendo elaborada. Se han firmado diversos convenios de colaboración con medios de comunicación regionales.

Queda pendiente la actualización de las líneas de investigación prioritarias de la ULE, que se encuadran dentro del nuevo Plan Estratégico de Transferencia de Conocimiento, actualmente en elaboración y que entrará en vigor en 2023; dichas líneas de I+D prioritarias estarán alineadas con las prioridades del RIS3 de Castilla y León.

También está en desarrollo la nueva normativa sobre seguridad de la información para regular la utilización del equipamiento informático y de comunicaciones de la comunidad investigadora

### Recruitment and selection

Durante el periodo de implementación del Plan de Acción se anunció una reforma de la normativa nacional en materia de contratación de personal investigador, que entró finalmente en vigor en abril de 2022. La mayor

parte de acciones incluidas en este apartado se han visto retrasadas para adaptarse al nuevo contexto legal. Esto ha afectado especialmente a las acciones 12 y 13 (Elaboración de una Guía de Contratación OTM-R), y las relacionadas con la composición de los comités de selección, protocolos de información a candidatos, baremación de méritos y la mejora de los contratos de duración determinada. Además, se encuentran actualmente en trámite parlamentario las modificaciones de otras dos leyes que afectan específicamente a la contratación de personal docente e investigador en las universidades, la reforma de la Ley de la Ciencia y la reforma de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, con previsión de aprobación de ambas durante el curso 2022/23.

Para la internacionalización de ofertas, en 2021 se ha puesto en marcha un protocolo de actuación para la publicación en Euraxess de ofertas de empleos. Las ofertas se reciben en la Oficina de Proyectos Internacionales, que revisa su adaptación al formato de Euraxess. Las candidaturas son dirigidas directamente al Investigador Principal del proyecto.

### **Working conditions**

En septiembre de 2021 se aprobó y entró en vigor el Manual de Seguridad y Buenas Prácticas de Laboratorio.

Además, se completado y aprobado un Reglamento sobre el apoyo a personas con diversidad funcional y necesidades especiales, que ha sido impulsado por la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria y cuenta con una intensa implicación de la comunidad investigadora.

Durante el proceso de revisión interna se ha añadido una nueva acción, relativa al FAB LAB UNILEÓN, laboratorio de prototipado y fabricación digital dirigido a la comunidad universitaria para apoyar el desarrollo de productos que materialicen resultados de investigación de trabajos de fin de grado, masters y tesis doctorales.

Quedan pendientes medidas para reducir las limitaciones en el programa propio de ayudas para el acceso a bolsas de viaje (asistencia a cursos o congresos), la puesta en marcha de la Unidad de Apoyo al Desarrollo Profesional del Investigador y una nueva normativa sobre sabáticos.

### **Training and development**

Durante el periodo se han llevado a cabo cerca de 100 cursos y jornadas dirigidas a personal investigador de todos los niveles dentro del Plan de Formación de la Escuela de Formación y los organizados por la FGULEM. En ellos se abordaron herramientas y temáticas de desarrollo profesional como protección de datos, valorización de negocios emprendedores, vigilancia tecnológica, técnicas y herramientas de apoyo a investigadores, redacción de papers, open science en investigación, protección de resultados, elaboración de planes de divulgación científica, vigilancia tecnológica, buenas prácticas de laboratorio, etc.

Se ha elaborado un procedimiento para obtención de la mención “Doctorado Industrial”, actualmente pendiente de aprobación. Dicho procedimiento incluye modelos de documentos para las distintas fases del proceso de solicitud y acuerdo entre los interesados: doctorando, ULE y empresas. Además, desde la Escuela de Doctorado se proponen una serie de actividades para dar continuidad a esta acción, como la creación de una web dedicada exclusivamente al doctorado industrial, la presentación de la iniciativa en empresas de la región, la incorporación de la mención de Doctorado Industrial al Reglamento interno que regula las enseñanzas de doctorado, etc.

En julio de 2022 se ha aprobado el Código de buenas prácticas de la Escuela de Doctorado; además, se ha

elaborado la propuesta denominada "Propuesta de actuación para la institución de un Programa de Apadrinado de la Escuela de Doctorado" que ha sido trasladada a los órganos de gobierno para su revisión y aprobación.

Actualmente la Task Force 1 está trabajando con una empresa especializada para la actualización del Reglamento de creación de spin-off de la ULE.

Have any of the priorities for the short- and medium term changed?

No.

Have any of the circumstances in which your organisation operates, changed and as such have had an impact on your HR strategy?

Algunas actividades se han retrasado debido a la pandemia del COVID-19 y muchas otras, como reuniones de trabajo y coordinación, presentaciones, etc. han tenido que realizarse online. Aparte de algunos retrasos en la implementación de algunas actividades del Plan de Acción, no se espera otro impacto en la estrategia prevista.

Are any strategic decisions under way that may influence the action plan?

Por decisión del Comité Directivo, se crea la figura del Coordinador Interno del Proyecto, asumiendo las siguientes responsabilidades y tareas:

- Movilizar los recursos internos necesarios para apoyar la implementación del plan de acción, es decir, personas encargadas de proporcionar información de indicadores al cuadro de mando, soporte técnico para eventos...
- Supervisión de la elaboración de plantillas oficiales según los procedimientos establecidos por Euraxess, en colaboración con servicios externos.
- Coordinar todas las tareas relacionadas con el sitio web de HR Excellence.

La persona que se designa como Coordinador Interno del Proyecto es Luis Carlos Robles García (Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento).

### 3. ACTIONS

<i>Proposed ACTIONS</i>	<i>GAP Principle(s)</i>	<i>Timing (at least by year's quarter/semester)</i>	<i>Responsible Unit</i>	<i>Indicator(s) / Target(s)</i>	<i>Current status</i>	<i>Remarks</i>
<p><b>1-Normativa de propiedad industrial e intelectual.</b> Se revisará la normativa en vigor sobre IPR, tanto para adaptarla a las demandas de los investigadores como para actualizarla con las novedades legislativas: Ley 24/2015 de Patentes y Ley 1/2019 de Secretos Empresariales.</p>	3, 31, 39	Q1 a Q4	OTRI	<p><u>Target:</u> -Actualización de normativa interna. -Nuevos procedimientos de gestión.</p> <p><u>Indicator:</u> -8 descargas de modelo de comunicación de invención.  - 107 descargas Documento de comunicación de propiedad intelectual.</p>	En elaboración	<p>-Elaborada una nueva normativa sobre el secreto industrial. En proceso de revisión por investigadores. El Centro de Supercomputación trabaja para la digitalización de los procedimientos de registro del secreto industrial a través de tecnología Block Chain.</p> <p>-Nuevos modelos para la comunicación de invención y comunicación de propiedad intelectual.</p>
<p><b>2-Capacitación HR Excellence.</b> Se incorporará al plan anual de la Escuela de Formación cursos y actuaciones de sensibilización sobre las diferentes necesidades detectadas en el GAP análisis para los principios del C&amp;C: -Propiedad industrial e intelectual. -Protección de los datos y confidencialidad. -Open Science -Gestión de datos de investigación. -Publicación en revistas de alto impacto. -Financiación externa de proyectos de I+D. -Competencias transversales relacionadas con técnicas de selección de candidatos. -Carrera investigadora -Curso introductorio sobre "gestión de estudios de</p>	3, 5, 7, 8, 14, 28, 31, 32, 36, 38, 39	Continuo	<p>Escuela de Formación</p> <p>OTRI</p> <p>Escuela de Doctorado</p> <p>Biblioteca</p> <p>FGULEM</p>	<p><u>Target:</u> -Capacitación de investigadores y otro personal de la ULE sobre contenidos de los principios del C&amp;C. -Capacitación de miembros de los comités de selección.</p> <p><u>Indicators:</u> -Número de cursos o jornadas organizados: 19 (2020), 62 (2021) y 14 (2022)</p> <p>-Número de asistentes: 578 (2020), 1870 (2021) y 350 (2022)</p> <p>-Satisfacción de asistentes (datos medios de los cursos evaluados en el año según la escala Likert de 1 a 5 de satisfacción): 4,24 (2020), 4,42 (2021) y 4,5 (2022).</p>	Extendida	Se incluyen los cursos programados en el marco del Plan de Formación de la Escuela de Formación y los organizados por la FGULEM.

doctorado”. -Charter and Code y HRS4R.						
<b>3-Servicios en transferencia de conocimiento.</b> Se evaluarán y redefinirán los actuales servicios con el fin de proporcionar un apoyo más orientado a las demandas del investigador, con vistas a facilitar el proceso de valorización de su investigación, desde su protección a su explotación por licencias o mediante la creación de spin-off. Se crearán procedimientos de trabajo conjuntos entre las distintas unidades implicadas. Se informará a los investigadores de los nuevos servicios y normativas relacionadas.	3, 8, 31, 32, 39	Q1 a Q6	FGULEM  Vicerrectorado de Investigación  OTRI	<u>Target:</u> -Adaptación de servicios a necesidades de los investigadores.  <u>Indicator:</u> 295 investigadores activos en actividades de transferencia de conocimiento.	Extendida	-Desde febrero de 2022 todos los servicios de apoyo a la Transferencia de Conocimiento, incluida la gestión económica, se reubican en una nueva unidad especializada.  -En 2022 se refuerza esta unidad con dos personas.  -Se pone en marcha un nuevo Plan de Apoyo a la TC, con medidas de dinamización específicas.  -Se elabora un catálogo de oferta científico-tecnológica para promoción entre empresas y otros potenciales clientes.
<b>4-Objetivos estratégicos de investigación.</b> Las líneas prioritarias de investigación serán actualizadas en el marco de un plan estratégico.	4, 5	Q6 a Q8	Vicerrectorado de Investigación	<u>Target:</u> -Orientación de la investigación.  <u>Indicator:</u> -Aprobación del plan estratégico de I+D.	En elaboración	En elaboración el nuevo Plan Estratégico de TC, que entrará en vigor en 2023; sus líneas prioritarias estarán alineadas con las prioridades del RIS3 de Castilla y León.
<b>5-Protocolo de bienvenida.</b> Implementación de un servicio de bienvenida para los investigadores de todas las etapas que se incorporan a la ULE, con vistas a facilitar su adaptación a la institución y la ciudad. El protocolo incluirá una guía informativa sobre servicios, instalaciones, regulaciones y procedimientos, entre otros	5, 23, 24	Q1 a Q3	Vicerrectorado de Investigación	<u>Target:</u> -Servicio a nuevos investigadores.  <u>Indicator:</u> -Número de investigadores atendidos.	En elaboración	Protocolo en estudio con los servicios implicados.

contenidos.						
<b>6-Manual de Seguridad y Buenas Prácticas en el Laboratorio.</b> Dentro de la nueva Política de Prevención de Riesgos Laborales de la ULE, aprobada en febrero de 2019, se procederá a la actualización de los protocolos de buenas prácticas para garantizar la seguridad de los investigadores.	7, 23	Q6-Q8	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	<u>Target:</u> -Actualización de normativa interna.  <u>Indicator:</u> -Documento aprobado in septiembre de 2021 -Difusión interna del documento (se aportará información en próximos informes)	Completada	Se crea un subgrupo de trabajo para la elaboración del Manual.
<b>7-Seguridad de la información.</b> Se desarrollará una normativa de seguridad de la información para regular la utilización del equipamiento informático y de comunicaciones de la comunidad investigadora en aspectos como: usos prohibidos, almacenamiento de la información, uso de dispositivos de memoria, protección de equipos, cifrado de la información, firma electrónica, limpieza de documentos, etc.	7	Q4-Q7	Vicerrectorado de Gestión de Recursos e Infraestructuras	<u>Target:</u> -Prácticas seguras en el manejo de la información por parte de los investigadores.  <u>Indicator:</u> -Difusión interna del documento.	En elaboración	
<b>8-Repositorio institucional.</b> Actividades de información y dinamización dirigidas a los investigadores para impulsar el papel del repositorio BULERIA dentro de la política institucional de <i>open access</i> , fomentando la carga de todo tipo de documentos: artículos, monografías, comunicaciones a congresos, conferencias,	8	Q2-Q6	Biblioteca universitaria	<u>Target:</u> -Acceso a la producción científica  <u>Indicators:</u> -3.600 documentos subidos a BULERÍA. -901 investigadores registrados en el Portal Científico (junio 2022) -929 documentos disponibles en el Portal Científico (98 tesis y 831 publicaciones científicas)	Extendida	-Repositorio BULERÍA; accesible a todos los investigadores de la ULE sin necesidad de permisos.  -Esta acción 8 se refuerza con la creación del Portal Científico de la ULE, que recoge las principales aportaciones publicadas en revistas y libros por investigadores de la ULE. Elaborado en colaboración con la Fundación DIALNET.

seminarios, tesis doctorales, materiales didácticos, etc.						-Dentro del Plan Propio de Ayudas a la Investigación, se crea una línea de ayudas para el fomento de la publicación en abierto.
<b>9-Investigación para la sociedad.</b> Se pondrán en marcha diversas medidas para acercar la I+D de la ULE y sus resultados, incluidos los de transferencia de conocimiento a la sociedad. Entre ellas, estarán: -Creación y mantenimiento de una web específica y mayor presencia en redes sociales. -Lanzamiento de una nueva revista cuatrimestral, que incluirá una sección dedicada a dichos contenidos. -Convenios con medios de comunicación locales y nacionales. -Consolidación de una Unidad de Cultura Científica de la ULE.	9	Continua	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y con la Sociedad.  Vicerrectorado de Investigación	<u>Target:</u> -Presencia de actividad I+D de la ULE en su entorno social.  <u>Indicators:</u> -Colaboración regular con 18 medios: 12 periódicos, 2 TV channels and 6 radios. -Indicadores de alcance en redes sociales en 2021: 1461 LINKEDIN, 14627 INSTAGRAM, 2.512 TWITER, 19.927 FACEBOOK. -6 números editados de la revista "León en Positivo".	Extendida	-Acreditación de una Unidad de Cultura Científica en la ULE, reconocida por la FECYT. En estos momentos se está diseñando una web específica para esta unidad.  -Revista "León en Positivo" (trimestral), con una sección específica para actividades de investigación y TC de la ULE.  -Firmados diversos convenios de colaboración con medios regionales.
<b>10- Reglamento sobre el apoyo a personas con diversidad funcional y necesidades especiales.</b> Destinado a garantizar la igualdad de derechos de todos los colectivos universitarios, incluido el personal investigador.	10, 24	Q1-Q4	Área Responsabilidad Social	<u>Target:</u> -Refuerzo de políticas de no discriminación.  <u>Indicator:</u> -Difusión interna del documento.	Completada	Proceso de investigación, debate e intercambio de ideas impulsado por la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria y en el que intervienen activamente los representantes del grupo de trabajo de la comunidad investigadora.
<b>11-Defensor universitario.</b> En el marco de la actualización del actual reglamento que regula el papel de esta figura, se incorporarán atribuciones para la defensa de los derechos específicos	10, 34	Q1-Q4	Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deportes.	<u>Target:</u> -Adaptación de servicios a las necesidades de los investigadores.  <u>Indicator:</u> -Número de quejas procedentes de investigadores.	En elaboración	



de los investigadores.						
<b>12-Guía OTM-R</b> Elaboración de una guía para todos los procedimientos de contratación de la ULE, que recoja la política de la institución en la materia, acorde con los principios del C&C. Además de su publicación vía web, la guía se adjuntará a la documentación de todos los procesos de contratación de investigadores.	12, 13, 14, 15	Q2-Q7	Recursos Humanos	<u>Target:</u> -Recopilación y adaptación de normativa y procedimientos internos.  <u>Indicators:</u> -Publicación de la guía. -Número de procedimientos de contratación a los que se adjunta.	En elaboración	Acción retrasada por la entrada en vigor de nueva legislación nacional en abril de 2022.
<b>13-Espacio OTM-R.</b> Alojado en el sitio web dedicado al sello <i>HR Excellence</i> , este espacio recopilará todos los contenidos relacionados con la contratación de investigadores. Se publicarán convocatorias, vacantes, reglamentos, servicios de información, etc., mejorando la descripción de las ofertas (con plantillas o formularios de información ad-hoc), dando detalles sobre los procesos de selección, y recopilando toda la documentación y normativa oficiales para brindar un mejor servicio a los solicitantes.	13	Q2-Q8	Vicerrectorado de Investigación  Recursos Humanos	<u>Target:</u> -Servicio a solicitantes  <u>Indicator:</u> -Consultas y descargas de información.	En elaboración	Acción retrasada por la entrada en vigor de nueva legislación nacional en abril de 2022.
<b>14-Internacionalización de ofertas (OTM-R).</b> Se crearán protocolos para la difusión internacional de ofertas de trabajo en foros internacionales, fundamentalmente a través de EURAXESS. El protocolo indicará	13	Q2-Q6	Vicerrectorado de Investigación	<u>Target:</u> -Protocolo para publicación de ofertas.  <u>Indicator:</u> -Número de ofertas publicadas en Euraxess: 15 ofertas publicadas (11 para puestos en proyectos Horizon	Extendida	Protocolo definido en 2021.  La Oficina de Proyectos Internacionales colabora en el proceso de publicación de las ofertas de empleo.

el tipo de puestos para los que será obligatoria esta publicación y los procedimientos de supervisión.				2020 o Horizon Europe y 4 para proyectos de ámbito nacional).		
<b>15-Nuevas modalidades de contrato (OTM-R)</b> Creación de nuevas figuras contractuales para contratos en el marco de acuerdos de colaboración con empresas (art. 83) con vistas a evitar la personalización de ofertas. Se implementaría mediante una modificación del Reglamento de Personal Investigador de la ULE.	13	Q5-Q8	Servicio de Gestión de la Investigación  Recursos Humanos	<u>Target:</u> -Modalidades de contratos para incrementar la transparencia.  <u>Indicators:</u> -Modalidades de contratos. -Número de investigadores contratados.	En elaboración	Acción retrasada por la entrada en vigor de nueva legislación nacional en abril de 2022.
<b>16-Composición de los comités de selección (OTM-R).</b> Se revisarán los comités de selección para procesos de contratación de personal investigador no funcionario, y se introducirán medidas para favorecer su diversidad (procedencia de los miembros, sector...) y mejorar la paridad. Los perfiles de los miembros de los comités serán publicados en el Espacio OTM-R como medida de transparencia.	14, 15, 27	Q2-Q6	Servicio de Gestión de la Investigación  Recursos Humanos	<u>Target:</u> -Comités de selección más equilibrados.  <u>Indicators:</u> -Variedad en la procedencia de los miembros de comités de selección. -Ratio hombres/mujeres. -Perfiles publicados	En elaboración	Acción retrasada por la entrada en vigor de nueva legislación nacional en abril de 2022.
<b>17-Información a candidatos (OTM-R).</b> Nuevos protocolos para informar a todos los candidatos, especialmente a aquellos que no han sido seleccionados, sobre los resultados de los diferentes aspectos evaluados.	15	Q2-Q6	Recursos Humanos	<u>Target:</u> -Información a los candidatos sobre el resultado de los procesos de selección.  <u>Indicators:</u> -Protocolo incorporado en procesos de selección. -Número de candidatos	En elaboración	Acción retrasada por la entrada en vigor de nueva legislación nacional en abril de 2022.

				informados.		
<b>18-Baremación de méritos (OTM-R).</b> Revisión y modificación de la baremación de méritos de todas las categorías de contratación con dos objetivos: 1-Una mejor adaptación del peso de los distintos criterios a los perfiles de investigador a los que se dirija la convocatoria. Entre los méritos afectados estarían la actividad docente, las publicaciones, la actividad investigadora, la transferencia de conocimiento y las actividades de gestión, 2-Incorporar o reforzar méritos no suficientemente ponderados, como las variaciones en la cronología, el reconocimiento de cualificaciones internacionales y la movilidad realizada entre los sectores público privado.	16, 17, 19, 29	Q2-Q6	Vicerrectorado de Profesorado  Vicerrectorado de Investigación	<u>Target:</u> -Adaptación de méritos a los perfiles demandados.  <u>Indicator:</u> -Modalidades de contratos con adaptaciones en la baremación.	En elaboración	Acción retrasada por la entrada en vigor de nueva legislación nacional en abril de 2022.
<b>19-Acceso a la movilidad.</b> Para algunas modalidades de contratación, existen limitaciones en el programa propio de ayudas para el acceso a bolsas de viaje (asistencia a cursos o congresos). Se analizarán y modificarán dichas limitaciones, relacionadas con la duración del contrato del beneficiario o la existencia de contratos previos.	25	Q2-Q4	Vicerrectorado de Investigación	<u>Target:</u> -Restricciones a la movilidad.  <u>Indicator:</u> -Número de investigadores con ayudas de movilidad.	En elaboración	
<b>20-Unidad de Apoyo al Desarrollo</b>	25, 28, 30, 39, 40	Q4-Q6	Vicerrectorado de	<u>Target:</u> -Nuevo servicio de	En elaboración	

<p><b>Profesional del Investigador.</b> Creación de una estructura de información y seguimiento sobre desarrollo profesional, incluyendo oportunidades de empleo. Contemplaría diversas modalidades de mentorización para niveles R2 y R3, a través de directores de grupos de investigación, directores de departamento o instituto, entre otros, que les guíen en la elaboración de un plan de desarrollo profesional que se evaluará anualmente.</p>			<p>Profesorado . Vicerrectorado de Investigación</p>	<p>apoyo. <u>Indicador:</u> -Número de investigadores atendidos.</p>		
<p><b>21-Mejoras en contratos de duración determinada.</b> Para algunas modalidades de contratación reguladas por el Reglamento de Personal Investigador de la ULE se introducirán cambios con vistas a: -Evitar la concatenación de contratos de duración determinada. -Permitir que, si la modalidad de contrato lo permite, el investigador pueda compatibilizar su actividad investigadora con labores de enseñanza.</p>	25, 33	Q4-Q5	<p>Secretaría General  Vicerrectorado de Investigación</p>	<p><u>Target:</u> -Cambios normativos para modalidades de contratación.  <u>Indicador:</u> -Número de investigadores beneficiados por las medidas.</p>	En elaboración	Acción retrasada por la entrada en vigor de nueva legislación nacional en abril de 2022.
<p><b>22-Normativa sobre sabáticos.</b> Se impulsarán las estancias en régimen de sabáticos como vía de desarrollo profesional de los</p>	29	Q1-Q4	<p>Vicerrectorado de Profesorado  Secretaría General</p>	<p><u>Target:</u> -Fomento de la movilidad y la internacionalización  <u>Indicador:</u> -Número de</p>	En elaboración	

investigadores. Para ello, se elaborará un reglamento específico.				investigadores acogidos a sabáticos.		
<b>23-Normativa sobre emprendimiento.</b> El reglamento para la creación de empresas spin-off será actualizado con vistas a impulsar el emprendimiento como vía de desarrollo profesional a considerar por el investigador. Esta medida está prevista dentro del Plan Estratégico en Transferencia de Conocimiento de la ULE.	8, 31	Q1-Q4	Vicerrectorado de Investigación  FGULEM	<u>Target:</u> -Actualización de normativa interna. -Nueva vía de desarrollo profesional.  <u>Indicators:</u> -Publicación y difusión interna del documento. -Empresas spin-off creadas por investigadores de la ULE.	En elaboración	-Se está trabajando con una empresa especializada para la actualización del Reglamento de creación de spin-off. Esta actividad se ha visto demorada por la entrada en vigor de la nueva Ley de la Ciencia.
<b>24-Código de buenas prácticas de doctorado.</b> Se actualizará este documento para adecuarlo a las novedades introducidas recientemente a la normativa interna de los estudios de doctorado.	36	Q1-Q2	Escuela de Doctorado	<u>Target:</u> -Actualización de normativa interna.  <u>Indicator:</u> -Documento aprobado el 18 de julio de 2022 por el Consejo de Gobierno de la ULE  -Difusión interna del documento.	Completada	Denominación final del documento: "Código de Buenas Prácticas de la Escuela de Doctorado"
<b>25-Doctorado en la industria.</b> Se apoyará la participación de doctorandos en proyectos de I+D que estén directamente relacionados con sus tesis y que sean realizados en empresas. Los objetivos de esta acción son tanto favorecer la transferencia de conocimiento entre la universidad y la empresa como mejorar la empleabilidad del doctorando con una experiencia empresarial. Esta medida está prevista	39	Continua	Vicerrectorado de Investigación  Escuela de Doctorado	<u>Target:</u> -Mejora de la empleabilidad de investigadores R1.  <u>Indicator:</u> -Número de estudiantes de doctorado que participen en esta iniciativa.	En elaboración	Se ha elaborado un procedimiento para la obtención del doctorado industrial, con documentación asociada a distintas fases: convenio marco entre la ULE y la empresa, modelo de plan de investigación, modelo de solicitud de la mención de "Doctorado Industrial". El procedimiento está pendiente de aprobación e implementación. Además, se proponen acciones para incentivar en la ULE el doctorado industrial, que se implementarán en los próximos años.

dentro del Plan Estratégico en Transferencia de Conocimiento de la ULE.						
<b>26-Programa de apadrinado.</b> Medida por la que un doctorando de últimos cursos apadrinará a uno de nuevo ingreso, apoyándole en los primeros pasos de sus estudios de doctorado y actividades de investigación.	40	Q2-Q8	Escuela de Doctorado	<u>Target:</u> -Apoyo inicial a investigadores R1.  <u>Indicator:</u> Número de estudiantes involucrados.	En elaboración	Elaborada y trasladada a los órganos gobierno de la ULE la denominada "Propuesta de actuación para la institución de un Programa de Apadrinado de la Escuela de Doctorado".
<b>27-Premios a las actividades de Transferencia de Conocimiento.</b> Tres tipos de reconocimientos: -Actividades de transferencia con impacto social. -Actividades de transferencia con incidencia en la productividad empresarial. -Empresas y otras entidades que ha adquirido y aplicado resultados de investigación de la ULE.	8, 9	Q7-Q8	Vicerrectorado de Investigación	<u>Target:</u> -Reconocer y hacer visibles las investigaciones que han generado resultados con impacto en la sociedad y a sus actores.  <u>Indicator:</u> -20 candidaturas presentadas (2022)	Nueva acción	Primera edición en 2022. Organizados en colaboración con el Consejo Social de la ULE.
<b>28-FAB LAB UNILEÓN</b> Laboratorio de prototipado y fabricación digital dirigido a la comunidad universitaria. Su objetivo es apoyar el desarrollo de productos que materialicen resultados de investigación de trabajos de fin de grado, másters y tesis doctorales.	23	Q6-Q8	Vicerrectorado de Investigación	<u>Target:</u> Nuevo servicio de apoyo al investigador para el desarrollo de proyectos de I+D  <u>Indicator:</u> -Número de usuarios -Número de proyectos	Nueva acción	

The extended version of the reviewed HR Strategy for your organisation for the next 3 years, including the OTM-R policy must be published on your organisation's website.

Please provide the link to the dedicated webpage(s) on your organisation's web site \*:

<https://www.unileon.es/investigadores/investigar-transferir/hrs4r>

<https://www.unileon.es/investigadores/investigar-transferir/hrs4r-en>

If your organisation has already filled in the OTM-R checklist in the Initial Phase, please also indicate how your organisation is working towards / has developed an Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Policy. Although there may be some overlap with a range of actions listed above in the action plan (as emerged from the Gap Analysis), please provide a short commentary demonstrating the progress of the implementation versus the initial phase.

Comments on the implementation of the OTM-R principles

Durante la primera fase de los dos primeros años del Plan de Acción, el gobierno español anunció la entrada en vigor de una nueva regulación para la contratación de personal investigador que, finalmente, se sustanció en el Real Decreto Ley 8/2022 de 5 de abril por el que se adoptan medidas urgentes en contratación laboral del sistema español de ciencia-tecnología-industrial.

Todas las acciones previstas dentro del Plan de Acción relacionadas con la implantación de un nuevo procedimiento de contratación (OTM-R) se han visto afectadas. La incertidumbre sobre los aspectos que modificaría la nueva normativa y la necesidad de adaptar la nueva política interna de Recursos Humanos a la misma ha sido la causa de que los trabajos de la Task Force 4 no dieran comienzo hasta el final del periodo del Plan de Acción en esta primera fase.

Las tareas desarrolladas por esta Task Force en relación con la implementación de OTM-R son

- Análisis de la nueva normativa
- Revisión de los procedimientos y normas internos para su adaptación a la nueva regulación
- Elaboración de un nuevo modelo de contrato para investigadores

In case your organisation has entered the HRS4R process prior to the publication of the OTM-R toolkit and recommendations by the European Commission (2015), please fill out the OTM-R checklist<sup>45</sup>.

Ideally, the extended version of the reviewed OTM-R policy and actions should be published on your organisation's website. Please provide the web link to the OTM-R dedicated webpage(s) if it is different than the one where the reviewed HR Strategy is located.

N.B. Please be aware that your OTM-R policy should be 'embedded' into the institutional HR strategy at the renewal phase at the latest.

#### 4. IMPLEMENTATION (MAX. 1 PAGE)

General overview of the implementation process: (max. 1000 words).

En la implementación del Plan de Acción han intervenido 3 elementos:

1. El Steering Committee, a cargo de la supervisión del proyecto.
2. El Grupo de Trabajo HR Excellence (GT-HRE), encargado de la coordinación y planificación general de las actuaciones del Plan.
3. 4 Task Force encargadas de la implementación de las acciones.

Formación de las Task Force: El Grupo de Trabajo HR Excellence (GT-HRE) seleccionó para su participación en los mismos a personal de los servicios de gestión y representantes de los órganos de gobierno de la institución, asignados a cada grupo de trabajo según criterios técnicos. Complementariamente, en marzo de 2021, el GT-HRE lanzó una convocatoria interna, dirigida a investigadores, con el fin de incorporar candidatos a los grupos de trabajo definidos. La composición final de estas 4 task forces es:

##### **TASK FORCE 1 (a cargo de las acciones núm. 1, 3, 4, 8, 9 y 23)**

Coordinadora: Liliana Herrera, Directora del Área de Transferencia

##### Miembros:

- María José Barrios Lerma, OTRI
- José Carlos Alonso Marcos, FGULEM
- Isabel de la Puente Bujidos, Biblioteca
- Ana Lanero Carrizo, VR-Relaciones Institucionales
- Raúl Mateos González, investigador R2
- Javier Díez González, investigador R2
- Héctor Argüello Rodríguez, investigador R3
- Michal Letek Polberg, investigador R3
- Ana Patricia Fanjul Alemany, investigadora R1
- Carlos Alonso Calleja, investigador R3
- Luis Enrique Pedauga Sanchez, investigador R3
- Gloria Sánchez González, investigadora R3
- María Teresa Tascón Fernández, Investigador R3
- María Camino Fierro Castro, investigadora R2
- Adrián Álvarez Molina, investigador R1

##### **TASK FORCE 2 (a cargo de las acciones núm. 2, 24, 25 y 26)**

Coordinador: Miguel Ángel Ferrero, Director Escuela de Doctorado

##### Miembros:

- Miriam Fernández Álvarez, Escuela de Formación
- Leticia Barrionuevo Almuzara, Biblioteca
- Verónica Blanco Machío, FGULEM
- Felicidad Robles Aláiz, Escuela de Doctorado



- Felipe Martínez Pastor, investigador R3
- Santiago Gutiérrez Martín, investigador R4
- María José Ranilla García, investigadora R4
- Eduardo Fidalgo Fernández, investigador R2
- Luis Miguel Ramos Martínez, investigador R1
- Cristina Rodríguez Melcón, investigadora R1
- Tania Fernández Villa, investigadora R2
- José María Fresno Baro, investigador R4
- Elías Rodríguez Olivera, investigador R3
- María Fernández Raga, investigadora R3
- María Del Carmen González Velasco, investigador R3

**TASK FORCE 3 (a cargo de las acciones núm. 5, 6, 7, 10, 11 y 20)**

Coordinadora: Adelina Rodríguez Pacios, Directora Área de Responsabilidad Social

Miembros:

- José Ámez del Pozo, Unidad de Prevención Riesgos Laborales
- José Óscar González Cubillas, VR-Gestión de Recursos e Infraestructuras
- Beatriz Abella García, VR-Responsabilidad Social Cultura y Deportes
- Vanesa Robles Rodríguez, VR-Investigación
- Fernando Jose Pereira García, investigador R2
- Paulino César Pardo Prieto, Defensor universitario
- Daniel Abarquero Camino, investigador R1
- Cristina Saro Higuera, investigadora R2
- Henar Álvarez Cuesta, investigador R3
- Leticia González Arias, Técnico de Laboratorio
- Roberto Baelo Álvarez, investigador R3
- Maria Jose Vieira Aller, investigador R3
- Óscar Fernández Álvarez, investigador R3
- Miguel Díaz y García Conlledo, investigador R4

**TASK FORCE 4 (a cargo de las acciones núm. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21 y 22)**

Coordinadoras:

M<sup>ª</sup> Luisa Álvarez Andrés, Jefa Servicio Recursos Humanos

Ana Cobos, Jefa sección S.G.I.

Miembros:

- Luis Carlos Robles García, VR-Investigación
- M<sup>ª</sup> Jesús Otero Álvarez, SGI
- Carmen González Cubero, Recursos Humanos
- Felicidad Robles Sáiz, Recursos Humanos
- Ariadna Cases Bergón, Directora Oficina Proyectos Europeos
- Maximino Fernández Caso, VR-Profesorado
- Antonio Vaquera García, Secretaría General
- M. Carmen González Cubero, Gerencia

- Andrés Merino Suances , investigador R2
- Pablo López Gómez, investigador R1
- Beatriz Martin Fernández, investigadora R2
- Hugo Mélida, investigador R3
- María Dolores Teijeira Pablos, investigadora R3
- Blanca Rodríguez Bravo, investigadora R4
- Manuel Gómez García, investigador R1
- Enrique Alegre Gutiérrez, investigador R4
- Aurelia Álvarez Rodríguez, investigadora R3
- Alejandro González Pérez, investigador R1
- Pedro Antonio Casquero Luelmo, investigador R4
- Juan Carlos Redondo Castán, investigador R2
- Javier Fernández Lozano, investigador R3
- Pedro Pérez Grande, investigador R1
- Ana María De Benito Trigueros, investigadora R3
- Adriana Suárez Corona, investigadora R3
- Cristina Esteban Blanco, investigadora R1
- Susana Rodríguez Escanciano, investigadora R4
- Kora Mónica Portilla Cueto, investigadora R1
- Erica Renes Bañuelos, investigadora R1
- Avelino Álvarez Ordóñez, investigador R3
- Roberto López González, investigador R2
- Ana Carvajal Urueña, investigadora R4

El funcionamiento interno de cada Task Force ha sido definido principalmente por los coordinadores de cada una de ellas, permitiéndose un alto grado de flexibilidad para adaptar su agenda a las diferentes circunstancias. Así, la Task Force 1 ha tenido un funcionamiento centralizado en reuniones comunes, mientras que las Task Force 2 y 3 han creado subgrupos de trabajo para determinadas acciones.

Asimismo, el GT-HRE ha realizado una constante revisión de los 40 principios para detectar nuevas carencias y acciones correctoras, incorporándose al Plan de Acción revisado las siguientes nuevas acciones:

- Acción 27: Premios a las actividades de Transferencia.
- Acción 28: 28-FAB LAB UNILEÓN

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below:

- How have you prepared the internal review?

Un consultor externo ha sido el encargado de recoger y estructurar la información a través de los siguientes mecanismos:

- Reuniones con los coordinadores de las Task Force

- Contacto directo con el Coordinador Interno de Proyectos
- Cuadro de mando de indicadores
- Aplicación de monitorización para el registro de la información concerniente a la implementación del Plan de Acción.

A finales de julio se elabora una primera versión del informe, que es remitida al CT-HRE para sus últimos ajustes y, posteriormente al Steering Committee para su aprobación final.

- How have you involved the research community, your main stakeholders, in the implementation process?

La presencia de investigadores en el GT-HRE y las 4 Task Force ha sido determinante para la correcta orientación de las actuaciones. Así, un total de 60 investigadores de todos los niveles ha estado involucrado en los trabajos del Plan de Acción, distribuidos como sigue:

	R1	R2	R3	R4	Total
<b>GT-HRE</b>	2	1	1	3	<b>7</b>
<b>TF-1</b>	2	3	6	0	<b>10</b>
<b>TF-2</b>	2	2	4	3	<b>12</b>
<b>TF-3</b>	1	2	4	1	<b>8</b>
<b>TF-4</b>	7	4	7	5	<b>23</b>
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>60</b>

Algunas acciones concretas han contado con una participación directa de los investigadores en su fase de elaboración, como son:

- Acción 1-Normativa de propiedad industrial e intelectual.
- Acción 6- Manual de buenas prácticas de laboratorio.
- Acción 10- Reglamento sobre el apoyo a personas con diversidad funcional y necesidades especiales.

- Do you have an implementation committee and/or steering group regularly overseeing progress?

Sí, el Grupo de Trabajo HR Excellence, cuya composición es la siguiente:

- Carlos Polanco de la Puente, Vicerrector de Investigación y Transferencia
- Luis Carlos Robles García, Área de Apoyo a la Investigación (Vicerrectorado de Investigación y Transferencia).
- Miguel Ángel Ferrero, Director de la Escuela de Doctorado
- Antonio Vaquera García, Vicegerente
- María Luisa Álvarez Andrés, Jefa de servicio, Servicio de Recursos Humanos
- María José Barrios Lerma, OTRI
- Ariadna Cases Bergón, Directora Oficina Proyectos Europeos

- Blanca Rodríguez Bravo, Investigadora R4 (Departamento de Patrimonio Artístico y Documental).
- Avelino Álvarez Ordóñez, Investigador R3 (Departamento de Higiene y Tecnología de los Alimentos).
- Adrián Álvarez Molina, Investigador R1 (Departamento de Higiene y Tecnología de los Alimentos).
- Ana Carvajal Urueña, Investigadora R4 (Departamento de Sanidad Animal)
- Manuel Gómez García, Investigador R1 (Departamento de Sanidad Animal)
- Enrique Alegre Gutiérrez, Investigador R4 (Departamento de Ingeniería Eléctrica de Sistemas y de Automática).
- Eduardo Fidalgo Fernández, Investigador R2 (Departamento de Ingeniería Eléctrica de Sistemas y de Automática).

- Is there any alignment of organisational policies with the HRS4R? For example, is the HRS4R recognized in the organisation's research strategy, overarching HR policy?

La estrategia del HRS4R se alinea con las políticas institucionales a través de dos instrumentos:

- El Plan Estratégico de Transferencia de Conocimiento 2019-2022, actualmente en marcha, en el que se incluyen actuaciones conectadas con el Plan de Acción, como la nº 1 (normativa IPR), la nº 3 (servicios de apoyo en transferencia de conocimiento), la nº 9 (investigación para la sociedad), la nº 23 (normativa sobre emprendimiento) y la nº 25 (doctorado industrial).
- Un Plan Estratégico de Transferencia de Conocimiento que, además de la renovación de las líneas prioritarias de investigación de la ULE para alinearlas con el RIS3 de Castilla y León (acción nº4) tendrá como uno de sus objetivos reforzar algunas de las actuaciones incluidas en este Plan de Acción. Su entrada en vigor está prevista para 2023.

La Universidad de León confirma su apuesta estratégica por el sello europeo HR Excellence in Research en el marco del Plan de Transferencia de Conocimiento de Castilla y León, iniciativa regional que tiene como objetivo apoyar actuaciones de cooperación en I+D e innovación entre el mundo académico y la empresa.

- How is your organisation ensuring that the proposed actions are also being implemented?

El Plan de Acción es considerado un documento estratégico institucional, asumiendo el compromiso para su implementación por parte de los órganos de gobierno institucionales.

Contribuirá a asegurar su implementación las labores de supervisión y coordinación de la nueva figura del Coordinador Interno de Proyectos. Entre sus tareas está la de apoyar la

implementación de las acciones del Plan dinamizando los recursos y personal internos necesarios para cada una de ellas.

- How are you monitoring progress?

Las tareas de seguimiento previstas son las siguientes:

- Meetings of the GT-HRE, supervising the progress. Annual progress report on the status of the actions included in this renewed Action Plan.
- Supervisión directa del Coordinador Interno de Proyectos
- Encuesta a investigadores sobre las acciones implementadas

- How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?

El principal instrumento de seguimiento y evaluación de la evolución de los indicadores es el cuadro de mando de indicadores (diseñado y usado ya en la primera fase del plan de acción), que incluye una descripción de los indicadores asociados a cada una de las actuaciones y a las personas encargadas de proporcionar la información relativa a cada uno de ellos (personal de los diferentes servicios y unidades de la organización, como Recursos Humanos, Servicio de Informática o la Biblioteca Universitaria). El Coordinador Interno del Proyecto será la figura encargada de la gestión y control del proceso de recogida de información, proporcionando asistencia directa al personal involucrado.

Adicionalmente, se llevarán a cabo encuestas específicas para la medición de la satisfacción de los investigadores respecto a las acciones incluidas en el Plan.

- How do you expect to prepare for the external review?

Su elaboración será responsabilidad directa del Coordinador Interno de Proyectos, quien actualizará el avance de cada acción en la aplicación de monitorización el scorecard de indicadores.

Seis meses antes de la fecha límite de presentación, se procederá a la recopilación final de información de las task force, elaborando una primera versión del Template 3, que será sometido a debate en el GT-HRE, realizando los ajustes y modificaciones necesarias. Asimismo, dentro de este plazo se procederá a preparar la visita de la CE, siguiendo las pautas propuestas en Euraxess.

Dos meses antes de la presentación, la versión final será trasladada al Steering Committee para su aprobación final, tras la cual será introducida en la aplicación de Euraxess.

Additional remarks/comments about the proposed implementation process: (max. 1000 words):

*Please note that the revised HR strategy and Action Plan must also be published upon completion of the internal assessment.*