

Sello *HR Excellence in research* en la Universidad de León

Presentación 9 Febrero 2021



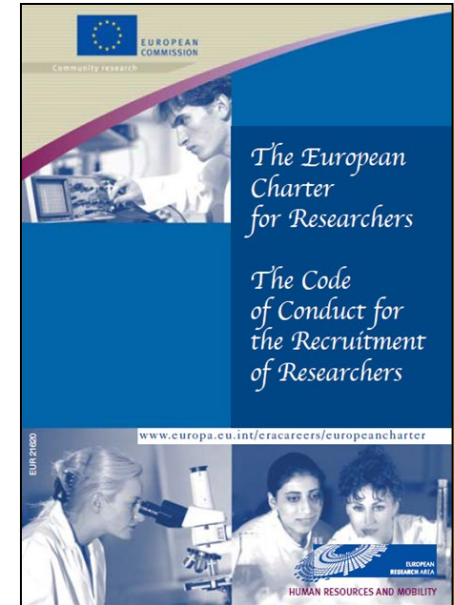
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Qué es el sello “HUMAN RESOURCES EXCELLENCE IN RESEARCH”

También denominado “HR Award”, es una acreditación concedida por la Comisión Europea que identifica a las instituciones que disponen y fomentan un entorno estimulante y favorable al trabajo de investigación.

Este compromiso institucional se fundamenta en el cumplimiento de 40 principios recogidos de la **Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Charter & Code)**, en los que se establecen el papel, las responsabilidades y los derechos de:

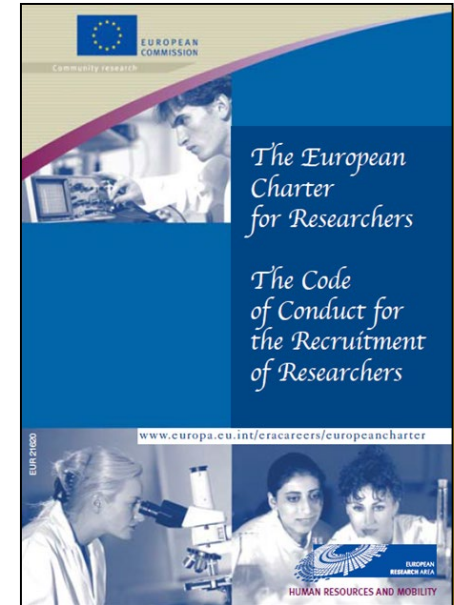
- Los investigadores
- Las entidades que los emplean
- Los organismos que financian su contratación



Qué es el sello “HUMAN RESOURCES EXCELLENCE IN RESEARCH”

El Charter & Code se enmarca dentro de las iniciativas de la Comisión Europea para la creación de un **Espacio Europeo de Investigación**, y abarca 4 áreas:

1. Aspectos éticos y profesionales
2. Selección y contratación
3. Seguridad social y condiciones de trabajo
4. Formación y desarrollo profesional



Qué aporta el sello HR EXCELLENCE

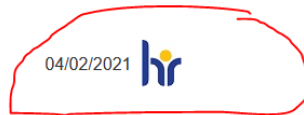
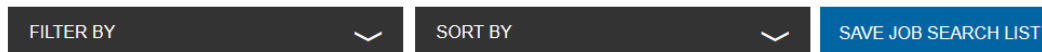
- Es un compromiso estratégico adoptado a nivel institucional para mejorar las condiciones de trabajo de sus investigadores.
- Es un reconocimiento avalado y supervisado por la Comisión Europea: credibilidad, reputación, visibilidad, impacto...
- Es cada vez más valorado en los procesos de evaluación de proyectos y acciones de I+D+i financiados en el marco de convocatorias nacionales y europeas.

Qué aporta el sello HR EXCELLENCE

- Identifica positivamente a las instituciones acreditadas en las ofertas de empleo publicadas en el portal europeo EURASSEX



Your search results (25)



Post-doc Researcher

[READ MORE](#)

APPLICATION DEADLINE	19/02/2021 14:00 - Europe/Brussels
RESEARCH FIELD	Other
LOCATION	Spain
COMPANY/INSTITUTE	Universidad de Leon

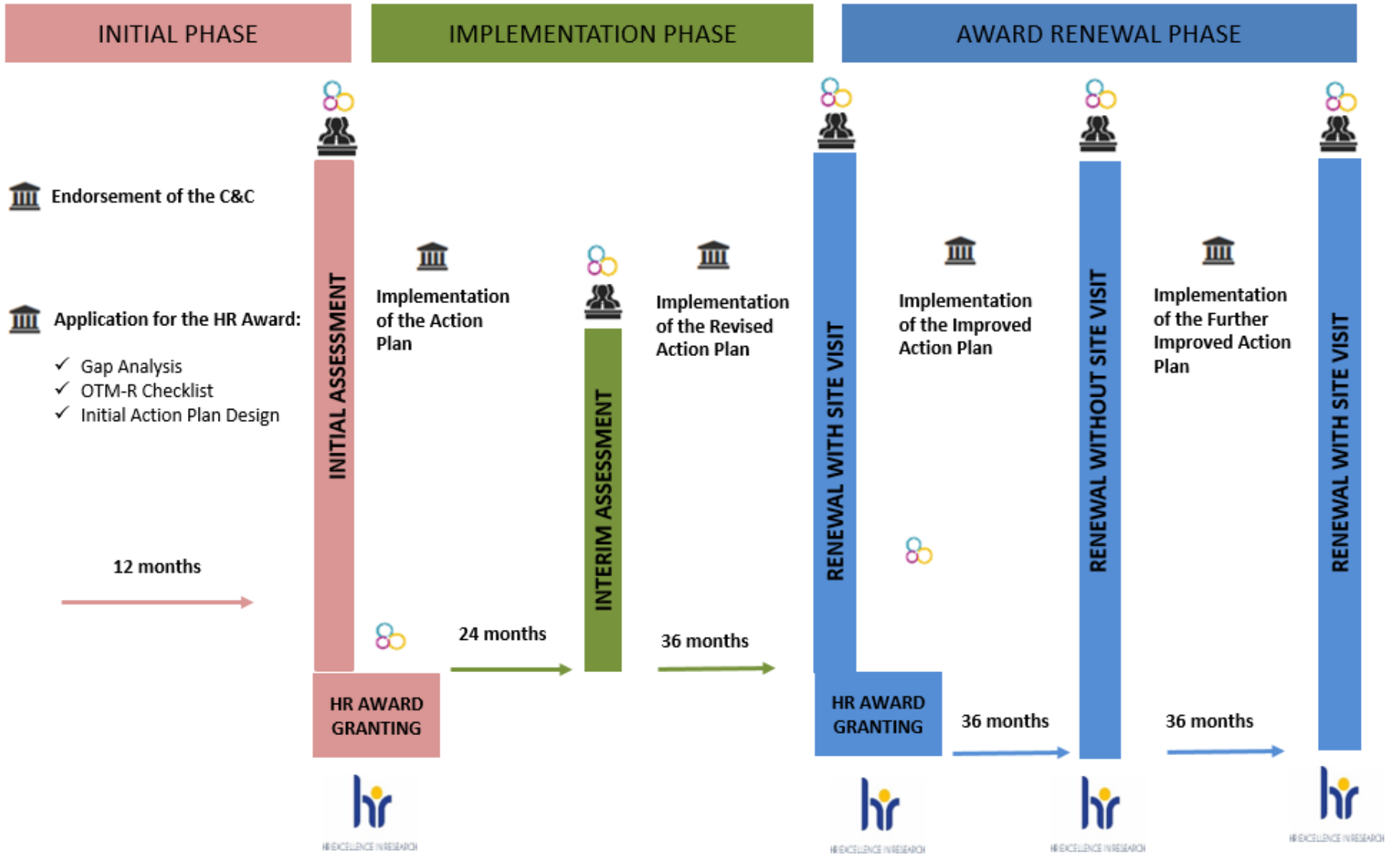
22/12/2020

Postdoctoral Position in Proteomics

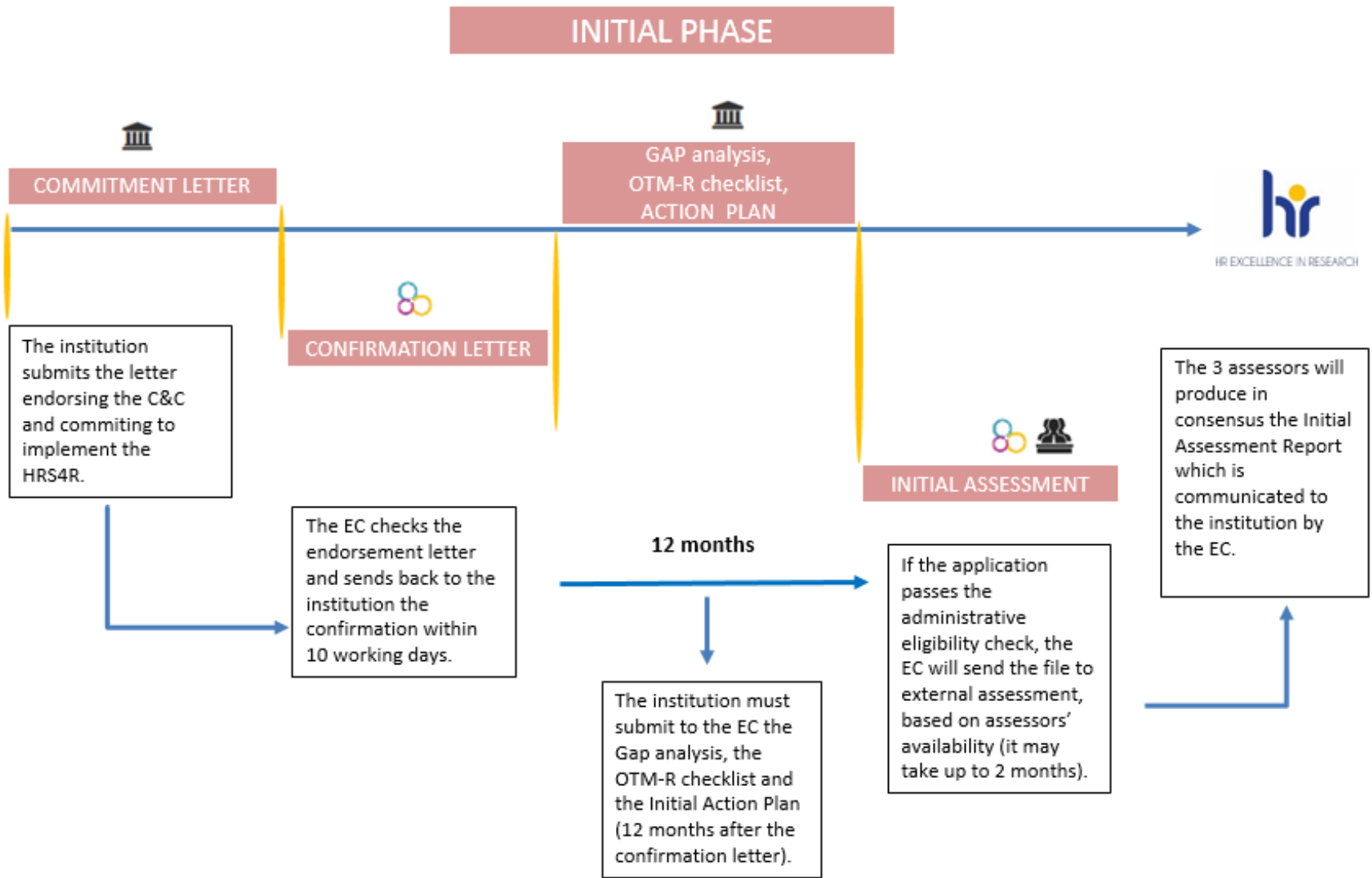
[READ MORE](#)

APPLICATION DEADLINE	06/02/2021 12:00 - Europe/London
RESEARCH FIELD	Biological sciences > Biology
LOCATION	Spain
COMPANY/INSTITUTE	Hospital Universitario de La Princesa

Proceso para la obtención y mantenimiento del sello (HRS4R)



Proceso para la obtención y mantenimiento del sello (HRS4R)



Toda la información sobre el sello HR accesible en:

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

Con enlaces directos en la página principal www.unileon.es

VIVE UNILEON 	PORTALES UNILEON 	RECURSOS EN LÍNEA 		
<ul style="list-style-type: none">> Cambio de contraseña> Directorio y Teléfonos> Carné Universitario> Actividades Culturales> Servicio de Deportes> Centro de Idiomas> Oficina Verde> C.O.I.E> Colegio Mayor San Isidoro> Servicios Universitarios Generales> Promociones Comerciales> Unileon en Positivo	<ul style="list-style-type: none">> Oficina de Evaluación y Calidad> Portal de Transparencia> Internacional y Movilidad> Biblioteca> Extensión Universitaria> Escuela de Formación> FGULEM> CEI Triangular> Videoteca> ULE Online> Portal del Empleado> Gestión Remota> HRS4R en la ULE	<ul style="list-style-type: none">> Moodle Institucional> Secretaría virtual> Google ULe (Correo electrónico)> CAU> Guía Docente> Plan Docente> Solicitud y depósito del TFG/M> Gestión Estudios de Doctorado> Carga de actas> Universitas XXI Investigación> Sede Electrónica> Perfil del Contratante> Yo trabajo en casa		
SÍGUENOS     	Teléfono: 987 291 000 Contacto	 universidad de león Aviso legal - Política de privacidad Mapa de la web 2020 © Universidad de León		
 CRUSOE	uni>ersia	 Campus de Excelencia INTERNACIONAL CEI TRIANGULAR-E3	 crue Universidades Españolas	 hr HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Proceso para la obtención y mantenimiento del sello

Endorsment & Notification

**25 Enero
2019**

Grupo de trabajo:

Personal de gestión recursos humanos, de investigación, de transferencia e investigadores R1 a R4

FASE INICIAL (1 año)

Análisis de Situación

Plan de Acción

**7 Septiembre
2020**

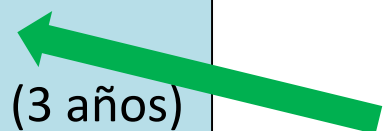
Aceptado



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

FASE DE IMPLEMENTACIÓN

- **Implementación del Plan de Acción (2 años)**
- Implementación del Plan de Acción Revisado (3 años)



**7-Sept-2020
a
6-Sept-2022**

FASES DE RENOVACIÓN (cada 3 años)

Plan de Acción 2020-2022 de la ULE

Su objetivo es incorporar los estándares de calidad del sello HR Excellence a las estructuras y actuaciones de la ULE.

El Plan contiene:

- 26 Acciones a implementar
- Indicadores de seguimiento y evaluación.
- Metodología a seguir

A tener en cuenta:

- Participación de investigadores
- El sello debe tener un impacto estructural en la institución.

Toda la información en:

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

Estructura organizativa interna



Steering Committee

Función: supervisión del plan y elevar a Consejo de Gobierno los avances que necesiten de aprobación.

Composición:

- Rector (Presidente)
- Vicerrector de Investigación y Transferencia
- Vicerrector de Profesorado
- Vicesecretario General

Estructura organizativa interna

Grupo de Trabajo HR Excellence

Función: coordinar el trabajo de las *task force* y monitorizar la ejecución del plan.

Composición:

- Representantes de unidades y servicios.
- Investigadores de todos los niveles

Integrantes

Carlos Polanco de la Puente (Vicerrector)
Luis Carlos Robles García (Director de Área Apoyo Invest.)
Liliana Herrera (Directora de Área de Transferencia)
María Carmen González Cubero (Vicegerente)
María Luisa Álvarez Andrés (Recursos Humanos)
Roberto Álvarez Valladares (Serv. Gestión Investigación)
Ariadna Cases Bergón (Oficina Proyectos Europeos Inv.)
María José Barrios Lerma (Oficina de Transferencia OTRI)
Miguel Ángel Ferrero García (Decano Escuela Doctorado)
Blanca Rodríguez Bravo (Investigadora)
Enrique Alegre Gutiérrez (Investigador)
Ana María Carvajal Urueña (Investigadora)
Avelino Álvarez Ordóñez (Investigador)
Eduardo Fidalgo Fernández (Investigador)
Adrián Álvarez Molina (Investigador)
Manuel Gómez García (Investigador)
Constantino Martínez (Asesor externo)

Task force (grupos de trabajo operativos)

Función: implementación de las acciones previstas en el plan.

Composición:

- Serán liderados/coordinados por un miembro del Grupo de Trabajo HR Excellence.
- Representantes de unidades y servicios
- **Investigadores de todos los niveles** (marco europeo de la carrera investigadora)

- **R1: First Stage Researcher** (up to the point of PhD),
- **R2: Recognised Researcher** (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent),
- **R3: Established Researcher** (researchers who have developed a level of independence),
- **R4: Leading Researcher** (researchers leading their research area or field).

Task force 1

Acción	Descripción
1-Normativa de propiedad industrial e intelectual.	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.
3-Servicios en transferencia de conocimiento.	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.
4-Objetivos estratégicos de investigación.	Las líneas prioritarias de investigación serán actualizadas en el marco de un plan estratégico.

Acción	Descripción
8-Repositorio institucional.	Actividades de información y dinamización dirigidas a los investigadores para impulsar el papel del repositorio BULERIA dentro de la política institucional de open access, fomentando la carga de todo tipo de documentos: artículos, monografías, comunicaciones a congresos, conferencias, seminarios, tesis doctorales, materiales didácticos, etc.
9-Investigación para la sociedad.	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: <ul style="list-style-type: none"> -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
23-Normativa sobre emprendimiento.	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.

Task force 2

Acción	Descripción
2-Capacitación HR Excellence.	<p>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&C:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Propiedad industrial e intelectual. -Protección de los datos y confidencialidad. -<i>Open Science</i> -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 doctorado”. -Charter and Code y HRS4R.
24-Código de buenas prácticas de doctorado.	<p>Se actualizará este documento para adecuarlo a las novedades introducidas recientemente a la normativa interna de los estudios de doctorado.</p>

Acción	Descripción
25-Doctorado en la industria.	<p>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 dentro del Plan Estratégico en Transferencia de Conocimiento de la ULE.</p>
26-Programa de apadrinado.	<p>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.</p>

Task force 3

Acción	Descripción
5-Protocolo de bienvenida.	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 contenidos.
6-Manual de Seguridad y Buenas Prácticas en el Laboratorio.	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-Seguridad de la información.	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.

Acción	Descripción
10- Reglamento sobre el apoyo a personas con diversidad funcional y necesidades especiales.	Destinado a garantizar la igualdad de derechos de todos los colectivos universitarios, incluido el personal investigador.
11-Defensor universitario.	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 de los investigadores.
20-Unidad de Apoyo al Desarrollo Profesional del Investigador.	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.

Task force 4 (i)

Acción	Descripción
12-Guía OTM-R (Guía de contratación)	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.
13-Espacio OTM-R.	Alojado en el sitio web dedicado al sello HR Excellence, 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.
14-Internacionalización de ofertas (OTM-R).	Se crearan protocolos para la difusión internacional de ofertas de trabajo en foros internacionales, fundamentalmente a través de EURAXESS. El protocolo indicará el tipo de puestos para los que será obligatoria esta publicación y los procedimientos de supervisión.

Acción	Descripción
15-Nuevas modalidades de contrato (OTM-R)	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.
16-Composición de los comités de selección (OTM-R).	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.
17-Información a candidatos (OTM-R).	Nuevos protocolos para informar a todos los candidatos, especialmente a aquellos que no han sido seleccionados, sobre los resultados de los diferentes aspectos evaluados.

Task force 4 (ii)

Acción	Descripción
18-Baremación de méritos (OTM-R).	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.
19-Acceso a la movilidad.	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.

Acción	Descripción
21-Mejoras en contratos de duración determinada.	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.
22-Normativa sobre sabáticos.	Se impulsarán las estancias en régimen de sabáticos como vía de desarrollo profesional de los investigadores. Para ello, se elaborará un reglamento específico.

Formación de las Task force

- Representantes de unidades y servicios: participación en fases anteriores y designación directa.
- **Investigadores de todos los niveles:**

Selección de investigadores:

- Convocatoria pública para captación de voluntarios.
- Enviar e-mail con datos de contacto al Vicerrectorado de Investigación y Transferencia vice.investigación@unileon.es
- **Hasta 21 de febrero**