

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

Case number:

Name Organisation under review: **UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE (UMH).**
SPAIN

Organisation's contact details: **VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

Avda de la Universidad S/N. Edificio Rectorado y Consejo Social

03202 Elche (Alicante) Spain

vdo.investin@umh.es

SUBMISSION DATE:

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation.

STAFF & STUDENTS	FTE
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	693
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	34
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	33
Of whom are women	272 (39, 3 %)
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.	350
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	196
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	147
Total number of students (if relevant)	13.002
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	1.875
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year - 2017)	€
Total annual organisational budget	30.977.655,79
Annual organisational direct government funding (designated for research)	6.295.592,87
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	7.829.388,00

Annual funding from private, non-government sources, designated for research	885.613,40
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
<p>La UMH www.umh.es es pública, está en Elche (Comunidad Valenciana / España).</p> <p>Tiene cuatro campus: Elche, Altea, Orihuela y Sant Joan</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=hYlgVeyIKp8</p> <p>Dispone de un Plan Estratégico</p> <p>Reconocimientos: http://www.umh.es/contenido/Universidad/:premios/datos_es.html</p> <p>Estructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 31 servicios y unidades administrativas - 7 facultades (Bellas Artes, Ciencias Experimentales, dos de Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Socio-sanitarias, Farmacia y Medicina) - 2 escuelas Politécnicas Superiores - 4 institutos universitarios de investigación - 9 centros de investigación - 20 departamentos - 8 cátedras institucionales - 18 cátedras de investigación - 99 grupos de investigación - Se oferta un total de 25 grados, 46 másteres y 13 doctorados. 	

2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	<p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Existencia de un órgano colegiado que evalúa los aspectos éticos de la investigación, así como una oficina técnica que da soporte al mismo (OIR) Oficina de Investigación Responsable. http://oir.umh.es/ ✚ Hay un Servicio de Gestión de la Información – OTRI que asesora en la normativa de propiedad industrial e intelectual. http://otri.umh.es/proteccion-resultados/ ✚ Se dispone de variados medios de difusión y comunicación de la Ciencia http://comunicacion.umh.es/presentacion/informacin-de-contacto/ ✚ Hay un Plan de igualdad entre Hombres y Mujeres. http://igualdad.umh.es/files/2013/02/Dossier-Normativo.pdf ✚ Decálogo de la Responsabilidad Social de la UMH http://vdo.reinst.umh.es/files/2012/06/Deca%CC%81logo-de-Responsabilidad-Social-de-la-Universidad-Miguel-Herna%CC%81ndez.pdf ✚ Protección de datos de la UMH http://calidad.umh.es/files/2010/09/Normas-de-protecci%C3%B3n-de-datos.pdf ✚ Cuadro de Mando Integral para la Gestión del Personal Docente e Investigador http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Cuadro-de-mando-integral-para-la-gesti%C3%B3n-del-personaldocente-e-investigador.pdf <p>(-)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Código de buenas prácticas científicas sin actualizar <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 1ACC ➤ Escasa colaboración entre Grupos de Investigación de la UMH <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCION DE MEJORA: 2ACC <p>Carencia de un manual de bienvenida al Investigador ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 3ACC</p>
Recruitment and selection	<p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Dispone de amplia normativa de contratación como el Reglamento de contratación del Personal Investigador http://serviciopas.umh.es/files/2015/12/Nt.-acu.-mod.-Reglamento-Contrataci%C3%B3n-PI-y-Colab.-Tareas-Invest.pdf ✚ Promoción de la Movilidad del Personal www.umh.es/contenido/Universidad/:uor_1798/datos_es.html

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Transparencia en la Contratación http://transparencia.umh.es/files/2017/03/05-07-17-MEMORIA-RSUmh-2014-2015-cara-completa.pdf ✚ Contratación por concurso de Méritos http://serviciopas.umh.es/unidad-pas/convocatorias/concurso-de-meritos/ ✚ Reclutamiento de Post Doctorales https://otri.umh.es/2018/06/27/convocatoria-para-la-contratacion-de-personal-investigador-en-fase-postdoctoral-2018-2019-ucv/ <p>(-)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se ha de tener una política OTM-R que cumpla todos los requisitos que marca la Comisión Europea, en español y en inglés, <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 7ACC ➤ El Reglamento de contratación del Personal Investigador falta traducirlo al Inglés <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 7ACC ➤ Escasa difusión de la normativa de contratación y de las vacantes en Euroaxess Jobs. Baja cuota de participación de candidatos externos <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 7ACC ➤ Hemos de mejorar la visibilidad de las ofertas de trabajo en la web, la comunicación de todas las etapas del proceso de selección, su difusión en español e inglés y ampliar al ámbito internacional <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 8ACC ➤ El proceso actual de las convocatorias con carga administrativa al Investigador <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 8ACC ➤ Optimizar nuestro procedimiento de tratamiento y resolución de reclamaciones para aportar acciones correctivas eficaces <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 8ACC ➤ El reglamento de contratación de Investigadores que incluya criterios de paridad en las comisiones de selección <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 9ACC ➤ Normativa con falta de criterios de paridad en la constitución de los comités de selección, de baremación de los candidatos <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 10 ACC ➤ Falta una guía más concreta a seguir durante la contratación del Personal Investigador <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 11ACC
Working conditions	<p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Servicio de atención al discapacitado http://atenciondiscapacidad.umh.es/

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Figura del Defensor Universitario www.umh.es/contenido/Universidad/:uor_840/datos_es.html ✚ Baremación de méritos del PDI mediante herramienta PAREDITT http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Not.-acu.-reconocimiento-creditos-docentes-invest.-cargos-acad%C3%A9micos.pdf ✚ Criterios para la acreditación de los programas de doctorado mediante la AVAP (Agencia Valenciana de Acreditación y Prospectiva), por delegación de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) https://avap.es/la-agencia/marco-legal/ ✚ Gestión de las Infraestructuras http://infraestructuras.umh.es/ ✚ Gestión de Prevención de Riesgos Laborales https://prevencion.umh.es/ ✚ Se incentiva la movilidad https://internacional.umh.es/2018/10/16/la-umh-organiza-sesiones-informativas-sobre-los-programas-de-movilidad/ ✚ Acuerdo de Cotitularidad entre varias Entidades http://otri.umh.es/files/2010/12/20160321-Normativa-sobre-los-Derechos-de-Propiedad-Industrial-e-Intelectual-de-la-Universidad-Miguel-Hern%C3%A1ndez-de-Elche-UMH.pdf ✚ Procedimiento de cómo pasar de Investigador a Docente Garantizado por ley 1/3 para Investigación <i>EAFIT (Evaluación de la Actividad de Investigación y Transferencia Tecnológica), es un gestor de CV. umh</i> ✚ Defensor de la comunidad universitaria. Agravios relacionados con el trabajo https://defensor.umh.es/ ✚ Comisión Plenaria, es un órgano de calidad representados todos los elementos de la comunidad universitaria http://calidad.umh.es/calidad-umh/comision-plenaria/ (-) ➤ El Servicio Personal Docente e Investigador (http://serviciopdi.umh.es/) de la UMH dispone de una carta de servicios donde se informa de sus funciones al personal docente e investigador y de la gestión económica de los recursos humanos, para hacerla más asequible a Investigadores externos, se traducirá al inglés <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 15ACC ➤ Se han de revisar las instalaciones para facilitar el acceso a personas con discapacidad, <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 15ACC ➤ Falta extender los servicios que ya hay para el Personal Docente, al Personal
--	---

	<p>Investigador ACCIÓN DE MEJORA: 11ACC</p>
<p>Training and development</p>	<p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Existen planes de formación continua para el PDI e iniciativas concretas para el PI también (http://oep.umh.es/formacion-etica/formacion-continua/) ✚ Accesibilidad a los Directores de Proyectos www.umh.es/buscador/Universidad/search_es.html?search=directores+de+proyectos ✚ El Director del Proyecto. Cada Proyecto tiene el Investigador Principal http://serviciopdi.umh.es/files/2014/07/Normas-de-Ejecuci%C3%B3n-y-Funcionato-2017.pdf ✚ Formación en Investigación http://estudios.umh.es/files/2016/04/Not-acu-Normativa-de-Estudios-de-Doctorado-de-la-UMH1.pdf ✚ EAITT (Evaluación de la Actividad de Investigación y Transferencia Tecnológica) https://aitt.umh.es/ <p>(-)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Debería existir una partida económica específica para formación del PI <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 16ACC ➤ Escasa normativa referente a la supervisión de Proyectos <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 18ACC ➤ Miembros del Comité de Investigación necesitan mejorar su formación en la estrategia OTM-R <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 8ACC ➤ Formación básica concreta para Investigadores <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 19ACC ➤ Disponer por escrito de un sistema que nos permita evaluar si se están cumpliendo los objetivos marcados en la OTM-R de la UMH. <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACCIÓN DE MEJORA: 8ACC

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

*URL: www.hrs4r.edu.umh.es

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

Proposed ACTIONS	GAP Principle(s)	Timing (at least by year's quarter/semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
<p><i>Free text -100 words max</i></p> <p><i>Cada Acción (ACC) lleva asociadas varias actividades: a), b),c),..., Que se realizarán como pasos previos sucesivos para completar la Acción.</i></p> <p><i>Total = 20 Acciones. (1ACC, 2ACC, ..., 20ACC)</i></p>	<p><i>Retrieved from the GAP Analysis</i></p> <p><i>(Principios No Seleccionados / Excluidos: Ninguno = 0)</i></p>	<p><i>Fecha Límite de cumplimiento</i></p> <p><i>La primera fecha es la del cumplimiento de la Acción (ACC).</i></p> <p><i>Las siguientes fechas son las de cumplimiento de las acciones. Son indicadores del cumplimiento o no de las pautas establecidas</i></p>	<p><i>El Responsable del adecuado cumplimiento de la Acción, es el nombrado en primer lugar.</i></p> <p><i>En alguna actividad puede haber Participantes explícitos que apoyen.</i></p>	<p><i>Indicador(es): Cada Acción (ACC) lleva asociadas varias actividades: a), b),..., con fecha límite de cumplimiento.</i></p> <p><i>Los Indicadores (i) corresponderán al seguimiento trimestral del cumplimiento de estas actividades y otras mediciones que se especifiquen en esta columna.</i></p> <p><i>Los Objetivos (*) corresponden a tener la Acción ya terminada</i></p>
<p>Acción 1ACC: PREPARAR UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS CIENTÍFICAS ACTUALIZADO Y DIFUNDIRLO POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO</p> <p>Actividad</p> <p>a) Recopilar procedimientos y políticas ya realizados en la UMH de buenas prácticas científicas</p> <p>b) Análisis del estado de</p>	<p>1, 2, 3, 6, 32, 35.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>1ACC. Diciembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p>	<p>. Jefe de la Oficina de Investigación Responsable (OIR)</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. % de Ramas del Conocimiento con el Código implantado</p> <p>2i. % de Investigadores asistentes a la formación sobre el Código / Nº total de Investigadores</p> <p>3i. % de Investigadores que han cumplimentado la encuesta de</p>

<p>la ética en la UMH (procedimientos y políticas)</p> <p>c) Revisar códigos éticos de otras universidades. 4 Bloques: Educación, Investigación, Financiación, RRHH</p> <p>d) Definir las áreas y los implicados que participarán en la redacción de los bloques</p> <p>e) Definir procedimientos y políticas adicionales que hay que elaborar y buscar colaboradores en los distintos departamentos/servicios</p> <p>f) Elevarlo a aprobación del órgano competente</p> <p>g) Difundirlo por ramas de conocimiento y campus</p>		<p>c). Septiembre 2019</p> <p>d). Diciembre 2019</p> <p>e). Marzo 2020</p> <p>f) Junio 2020</p> <p>g) Septiembre 2020</p>	<p>Participante:</p> <p>. Jefe del Servicio de Comunicación</p> <p>Jefa del servicio de gestión de estudios</p>	<p>satisfacción-4i. Sesiones de formación sobre temas de ética y libertad de investigación y folletos informativos para difundir a los Investigadores</p> <p>Objetivo 1* Disponer de un Código de buenas prácticas científicas actualizado y difundido en la UMH por áreas de conocimiento.</p>
<p>Acción</p> <p>2ACC: FOMENTAR LA COLABORACIÓN ENTRE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE LA UMH</p> <p>Actividad</p> <p>a) Que los distintos grupos de investigación conozcan qué investigan los otros</p> <p>b) Congreso interno UMH difusión actividades investigación</p>	<p>3.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>2ACC. Diciembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Septiembre 2019</p>	<p>. Vicerrector de Investigación e Innovación</p> <p>Participantes:</p> <p>. Directores de los cuatro Institutos de Investigación de la UMH (Bioingeniería, IBMC, Neurociencias y CIO)</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Número de Investigadores que asisten al congreso interno de difusión de actividades de investigación</p> <p>2i. Número de peticiones/consultas recibidas por parte de los Investigadores asistentes</p> <p>3i. Número de reuniones conjuntas entre dos o más grupos de investigación</p>

<p>c) Diseñar un formulario online para facilitar las peticiones/consultas tras el congreso</p> <p>d) Tener una propuesta concreta de colaboración entre grupos de investigación</p> <p>e) Preparar un informe de puntos fuertes y puntos de mejora de esa colaboración</p> <p>f) Haber difundido las ventajas de esa colaboración</p> <p>g) Tener dos propuestas concretas de colaboración</p>		<p>d). Diciembre 2019</p> <p>e) Marzo 2020</p> <p>f) Junio 2020</p> <p>g) Septiembre 2020</p>	<p>. Jefe del Servicio de Comunicación</p>	<p>4i. Número de Trabajos académicos (TFG Trabajo Fin de Grado y TFM Trabajo Fin de Máster) y tesis doctorales codirigidas por investigadores de diferentes grupos</p> <p>Objetivo 1* lograr al menos tres evidencias de colaboración entre grupos de investigación</p>
<p>Acción</p> <p>3ACC: ELABORAR UN MANUAL DE BIENVENIDA AL INVESTIGADOR</p> <p>Actividad</p> <p>a) Estructura y enlaces de interés de un Manual de bienvenida que recoja múltiple información, con enlaces a los distintos procedimientos (relacionado también con el Código Ético).</p> <p>b) Mecanismos de gestión de la financiación de la Investigación</p> <p>c) Conocimiento de la normativa de formación y condiciones laborales</p>	<p>4, 5, 6, 7, 11, 23, 26, 34.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>3ACC. Marzo 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c) Septiembre 2019</p>	<p>. Jefe del Servicio de Calidad</p> <p>Participantes:</p> <p>. Jefe del Servicio SGI-OTRI</p> <p>. Jefe del Servicio de Gestión de Estudios</p> <p>. Jefe del Servicio de Infraestructuras</p> <p>. Jefe de la</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Porcentaje de investigadores recién llegados que asisten a las sesiones informativas de bienvenida</p> <p>2i. Porcentaje de Investigadores satisfechos con el manual de bienvenida</p> <p>Objetivo</p> <p>1* Tener elaborado y en funcionamiento el Manual de Bienvenida al Investigador.</p>

<p>d) Conocer cómo realizar el trabajo de manera segura, prevención de riesgos laborales</p> <p>e) sesiones informativas de bienvenida a los investigadores recién llegados</p> <p>f) Desarrollo completo del Manual de Bienvenida</p>		<p>d) Septiembre 2019</p> <p>e) Diciembre 2019</p> <p>f) Diciembre 2019</p>	<p>Sección de Prevención de Riesgos Laborales</p>	
<p>Acción</p> <p>4ACC: ELABORAR UN PLAN ACTUALIZADO DE PROTECCIÓN DE DATOS</p> <p>Actividad</p> <p>a) Definir el Plan Adecuación Protección de Datos al Reglamento Europeo</p> <p>b) Redactar y aprobar los procedimientos</p> <p>c) Implantar un plan de formación en materia de protección de datos para el personal de la UMH</p> <p>d) Tener al personal formado en materia de protección de datos</p>	<p>7, 8, 31.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>4ACC. Septiembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Diciembre 2019</p> <p>d). Junio 2020</p>	<p>. Jefe de la Oficina de Datos</p> <p>Participante:</p> <p>. Jefe del Servicio SGI-OTRI</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Porcentaje de asistentes a la formación en protección de datos</p> <p>2i. Porcentaje de satisfacción de los Investigadores sobre la formación en protección de datos</p> <p>3i. Nº sesiones de formación en Protección de Datos por Campus de la UMH</p> <p>Objetivo</p> <p>1* Tener actualizado e implantado un plan de protección de datos en la UMH.</p>
<p>Acción</p> <p>5ACC: ELABORAR UN PLAN DE DIFUSIÓN DE LA CIENCIA</p> <p>Actividad</p>	<p>8, 9, 30.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>5ACC. Junio 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p>	<p>. Jefe del Servicio de Comunicación</p> <p>Participantes:</p> <p>. Directores de Institutos de la UMH (</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Porcentaje de Investigadores asistentes a las jornadas de difusión de la Ciencia</p> <p>2i. Nº de sugerencias</p>

<p>a) Tener recopilada toda la información relacionada con ciencia en la UMH. Es un proceso continuo el mantenerla recopilada</p> <p>b) Disponer de una normativa interna de actuación de la difusión de la ciencia en la UMH</p> <p>c) Redactar el procedimiento de difusión de la ciencia en la UMH</p> <p>d) Plan Difusión de la Ciencia: Revista Sapiens, vídeos investigación/patentes, noticias UMH, redes sociales</p> <p>e) Categorizar las noticias diarias por importancia. Hacer notas de prensa desde Oficina de Comunicación.</p>		<p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Diciembre 2019</p> <p>d). Marzo 2020</p> <p>e). Marzo 2020</p>	<p>Bioingeniería, IBMC, Neurociencias, CIO)</p> <p>. Jefe del Servicio de SGI-OTRI</p> <p>. Director de Escuela Politécnica</p>	<p>recibidas relacionadas con la difusión de la Ciencia</p> <p>Objetivo</p> <p>1*Tener implantado en la UMH un Plan de difusión de la Ciencia.</p>
<p>Acción</p> <p>6ACC: ELABORAR UN PLAN DE DIVERSIDAD</p> <p>Actividad</p> <p>a) Tener definidos los colectivos que se incluyen en este plan</p> <p>b) Crear un vicerrectorado con competencias en igualdad e inclusión social</p> <p>c) Analizar la situación actual y futura del</p>	<p>10.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>6ACC. Diciembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b) Junio 2019</p>	<p>. Director de la Unidad de Igualdad</p> <p>Participantes:</p> <p>. Jefe del Área de Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>. Jefe de la Oficina del Defensor Universitario</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Porcentaje de investigadores por categoría satisfechos con el plan de diversidad</p> <p>2i. Porcentaje de Investigadores por categoría y gestores formados en materia de diversidad</p> <p>Objetivo</p> <p>1*Tener actualizado e implantado un plan de diversidad.</p>

<p>personal de la UMH</p> <p>d) Conocer los requerimientos de cada colectivo</p> <p>e) Buscar los interlocutores de cada colectivo</p> <p>f) Redactar el Plan de Diversidad</p> <p>g) Negociación y Aprobación del Plan de Diversidad</p> <p>h) Formación del personal gestor</p>		<p>c) Septiembre 2019</p> <p>d). Diciembre 2019</p> <p>e). Marzo 2020</p> <p>f) Junio 2020</p> <p>g) Septiembre 2020</p> <p>h) Octubre 2020</p>		
<p>Acción</p> <p>7ACC: MEJORAR EL ACCESO Y DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA TANTO INTERNA COMO EXTERNA, RELATIVA A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL</p> <p>Actividad</p> <p>a) Facilitar el acceso a la información web. Plantillas claras en español y en inglés (Euraxess)</p> <p>b) Analizar medios de difusión externos a la UMH para atraer Investigadores del exterior</p> <p>c) Comprobar el acceso a la Normativa. El reglamento para la contratación del Personal Investigador, en español y en inglés.</p>	<p>12, 27.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>7ACC. Junio 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Septiembre 2019</p>	<p>. Jefe de Servicio de Comunicación</p> <p>Participantes:</p> <p>. Vicegerente de RRHH</p> <p>. Jefe de Servicio PDI</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Encuesta (Interna en UMH) de satisfacción sobre acceso a la información sobre contratación del personal</p> <p>2i. Nº candidatos externos / convocatoria</p> <p>3i. Encuesta en inglés (Externa a UMH) de satisfacción sobre acceso a la información sobre contratación del personal</p> <p>4. Nº convocatorias publicadas en Euraxess Jobs</p> <p>Objetivo</p> <p>1* Conseguir una cuota media de candidatos externos superior al 10 %.</p> <p>2*Cada oferta</p>

<p>d) Publicidad online de las vacantes de Investigadores en Euraxess Jobs, amplia difusión y aliente a los candidatos externos a postularse</p> <p>e) Comprobar la amplia difusión de las convocatorias en español y en inglés</p>		<p>d). Diciembre 2019</p> <p>e). Marzo 2020</p>		<p>publicada en Euraxess Jobs</p>
<p>Acción</p> <p>8ACC: MEJORAR LA EFICACIA DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN</p> <p>Actividad</p> <p>a) Analizar las necesidades, reclamaciones y su procedimiento. Incorporar la tramitación y gestión de documentos mediante gestión electrónica.</p> <p>b) Agilizar los trámites relativos mediante administración electrónica</p> <p>c) Estrategia OTM-R en inglés y aprobada</p> <p>d) Formación en OTM-R</p> <p>e) Diseñar cuestionario sobre posibles mejoras en el proceso de contratación para que lo rellenen las comisiones de selección</p> <p>f). Análisis de los cuestionarios e</p>	<p>13.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>8ACC. Diciembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Diciembre 2019</p> <p>d). Marzo 2020</p> <p>e) Marzo 2020</p> <p>f). Junio 2020</p>	<p>. Jefe de Servicio PDI (Personal Docente e Investigador)</p> <p>Participantes:</p> <p>. Vicegerente de RRHH</p> <p>. Director del Instituto CIO (Centro de Investigación Operativa)</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Nº de Reclamaciones relacionadas con Contratación</p> <p>2i. Tiempo empleado por personal PDI en gestión documental/ Convocatoria</p> <p>3i. Porcentaje de Investigadores por categoría y personal gestor asistentes a las jornadas formativas en OTM-R por campus de la UMH</p> <p>4i. Porcentaje de sugerencias implantadas en relación con las sugerencias recibidas</p> <p>5i. Tiempo empleado por el Investigador en el trámite administrativo / Convocatoria</p> <p>Objetivo</p> <p>1* 40 personas formadas en OTM-</p>

<p>implementación de mejoras en el proceso, para que haya poca carga administrativa para el candidato</p> <p>g) Auditar el cumplimiento de OTM-R</p>		g). Septiembre 2020		<p>R en la UMH (son las que forman parte de los Comités de Selección).</p> <p>2* Tener un procedimiento de Reclamaciones actualizado y publicado</p> <p>3* Informe auditoria OTM-R favorable</p>
<p>Acción</p> <p>9ACC: ADAPTAR EL REGLAMENTO DEL PI QUE INCLUYA CRITERIOS DE PARIDAD EN LAS COMISIONES DE SELECCIÓN</p> <p>Actividad</p> <p>a) Estudiar y modificar el reglamento del PI para que incluya criterios de paridad en las comisiones de selección</p> <p>b) Elevar al Consejo de Gobierno de la UMH para aprobación del cambio en el reglamento</p> <p>c) Promover la participación de mujeres en las convocatorias</p> <p>d) Promover el reclutamiento de minorías estableciendo una cuota mínima anual en género y diversidad</p>	14.	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>9ACC. Junio 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Diciembre 2019</p> <p>d) Enero 2020</p>	<p>. Vicegerente de RRHH</p> <p>Participantes:</p> <p>. Director de la Unidad de Igualdad</p> <p>. Jefe del Servicio de Comunicación</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. % de mujeres y minorías en las comisiones de selección y Convocatoria</p> <p>2i. % de mujeres candidatas / Convocatoria</p> <p>3i. Número de acciones para el reclutamiento de minorías incluyendo el equilibrio de género y la diversidad</p> <p>Objetivo</p> <p>1*Tener adaptado el Reglamento de contratación del Personal Investigador con los criterios de paridad incluidos en las Comisiones de Selección</p> <p>2* Conseguir una participación media superior al 30 %, de candidatas a las convocatorias</p>
Acción	14, 15.	Fecha completada la	. Vicerrector	Indicador

<p>10ACC: LAS CONVOCATORIAS DE SELECCIÓN DE PI INCLUYAN BAREMOS A APLICAR A LOS CANDIDATOS</p> <p>Actividad</p> <p>a) Determinar criterios generales a baremar en los candidatos que se presenten a las convocatorias, estableciendo horquillas de puntos</p> <p>b) Modificar el reglamento del PI para que esta información se publique en las convocatorias. Tener claras las reglas que rigen el nombramiento de los comités de selección</p> <p>c) Elevar al Consejo de Gobierno de la UMH para su aprobación</p>		<p>Acción</p> <p>10ACC. Marzo 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Septiembre 2019</p> <p>b). Octubre 2019</p> <p>c) Diciembre 2019</p>	<p>Adjunto de Investigación e Innovación</p>	<p>1i. Encuesta en español e inglés, sobre los criterios a componentes de Comisiones de Selección internos a UMH y externos</p> <p>2i. % Convocatorias que incluyen los baremos a aplicar</p> <p>Objetivo</p> <p>1*Criterios de baremación concretos e incluidos en el Reglamento y publicados en la web institucional</p>
<p>Acción</p> <p>11ACC: GUIA DE CONTRATACIÓN QUE INCLUYA LOS MÉRITOS</p> <p>Actividad</p> <p>a) Elaboración de una guía de contratación</p> <p>b) Elevar al Consejo de Gobierno de la UMH para su aprobación</p> <p>c) Distribución a las comisiones de selección</p>	<p>16.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>11ACC. Junio 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Diciembre 2019</p>	<p>. Vicegerente de RRHH</p> <p>Participante:</p> <p>. Jefe de Servicio PDI (Personal Docente e Investigador)</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Encuesta en español e inglés, sobre los méritos avalorar, a componentes de Comisiones de Selección internos a UMH y externos</p> <p>2i. % de Convocatorias con todos los requisitos de la guía de contratación incluidos</p> <p>Objetivo</p> <p>1*Tener elaborada y aprobada la guía de contratación del</p>

d) Comprobación de su efectividad		d) Marzo 2020		PI (Personal Investigador) que se incluyan los méritos a valorar 2*Tener elaborado un procedimiento para comprobar su eficacia
<p>Acción</p> <p>12ACC: CONSIDERAR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES POR BAJAS DE LARGA DURACIÓN EN LA NORMATIVA DE CONTRATACIÓN DEL PI</p> <p>Actividad</p> <p>a) Revisar las normativas de contratación de personal investigador de la UMH (PDI y PI) para comprobar si existen valoraciones referidas a períodos concretos y si es así, añadir la consideración de las bajas de larga duración</p> <p>b) Elevar al Consejo de Gobierno para su aprobación</p>	17.	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>12 ACC. Diciembre 2019</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p>	<p>. Jefe de Servicio PDI (Personal Docente e Investigador)</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Nº Personas por baja de larga duración y sus causas</p> <p>Objetivo</p> <p>1*Revisada la normativa de contratación del Personal Investigador(PI) incluyendo las bajas de larga duración</p>
<p>Acción</p> <p>13ACC: PROMOVER Y RECONOCER LA MOVILIDAD EN EL PI</p> <p>Actividad</p> <p>a) Estudiar y promover más ayudas para la movilidad</p>	18, 29.	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>13ACC. Marzo 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p>	<p>. Vicerrector Adjunto de Relaciones Internacionales</p> <p>Participante:</p> <p>. Jefe de Servicio PDI (Personal Docente e Investigador)</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. % Investigadores que han realizado movilidad internacional</p> <p>2i. Nº sesiones para promover la movilidad por Campus de la UMH</p> <p>Objetivo</p>

<p>b) Revisar la normativa sobre reconocimiento de la movilidad en PDI y PI. Redactar apartado de la normativa para que se reconozca la movilidad en el PI</p> <p>c) Elevar al Consejo de Gobierno de la UMH para su aprobación</p>		<p>b) Septiembre 2019</p> <p>c). Diciembre 2019</p>		<p>1* Aumentar un 5% las ayudas para movilidad</p> <p>2* Movilidad que esté reconocida para el Personal Investigador (PI)</p>
<p>Acción</p> <p>14ACC: ADAPTAR EL REGLAMENTO DEL PI RESPECTO AL DESARROLLO DE LA CARRERA DEL INVESTIGADOR</p> <p>Actividad</p> <p>a) Revisar y adaptar las normativas una vez se publique Convenio Colectivo y el Estatuto del PI</p> <p>b) Incorporar lo que se especifique en el Convenio Colectivo y el Estatuto del PI, que están actualmente en proceso de negociación en la Comunidad Autónoma de Valencia</p> <p>c) Establecer los criterios a baremar en materia de internacionalización del curriculum investigador</p> <p>d) compartir experiencias con investigadores que hayan realizado estancias en centros de</p>	<p>19, 20, 21, 22, 25, 28, 33.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>14ACC. Diciembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Junio 2020</p> <p>d) Septiembre 2020</p>	<p>. Vicegerente de RRHH</p> <p>Participante:</p> <p>. vicerrector adjunto de investigación</p> <p>. vicerrectora adjunta de relaciones internacionales</p> <p>. Investigadores con experiencia internacional</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Nº y tipo de sugerencias de mejora recibidas sobre la carrera del PI</p> <p>2i. Número de criterios a baremar en materia de internacionalización del currículum de Investigador</p> <p>Objetivo</p> <p>1* Adaptar el Reglamento de la UMH a la normativa y estatuto del Personal Investigador (PI) que se consensue</p>

<p>investigación extranjeros de prestigio</p> <p>e) Tener definida una carrera para el PI</p> <p>f) Elevar al Consejo de Gobierno de la UMH para su aprobación</p>		<p>e) Octubre 2020</p> <p>f) Noviembre 2020</p>		
<p>Acción</p> <p>15ACC: DESARROLLAR UN SERVICIO DE ATENCIÓN AL INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD</p> <p>Actividad</p> <p>a) Asimilar la normativa de la Atención al Estudiante con discapacidad al PI. Proporcionar condiciones de trabajo atractivas para los Investigadores</p> <p>b) Analizar la estadística de personal con discapacidad en la UMH y en concreto PI</p> <p>c) Analizar las Instalaciones de la UMH respecto a su accesibilidad para personas con discapacidad</p> <p>d) Preparar un informe sobre reformas mínimas a realizar y estimación de coste, con las ventajas que supone para personal con discapacidad</p> <p>e) Elevar al Consejo de Gobierno de la UMH</p>	<p>24.</p> <p>15 ACC. Septiembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Junio 2019</p> <p>c). Septiembre 2019</p> <p>d). Diciembre 2019</p> <p>e) Junio 2020</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>15 ACC. Septiembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Junio 2019</p> <p>c). Septiembre 2019</p> <p>d). Diciembre 2019</p> <p>e) Junio 2020</p>	<p>. Presidente de la Junta PDI. Unidad Psicología de la Salud</p> <p>Participan:</p> <p>. Vicerrector Adjunto de Infraestructuras</p> <p>. Jefe del Área de Prevención de Riesgos Laborales</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Nº Personas en la UMH con discapacidad y tipo</p> <p>2i. Nº y tipo de Instalaciones de la UMH, No accesibles para personas con discapacidad</p> <p>Objetivo</p> <p>1*Implantado un servicio al Investigador con discapacidad</p>

para su aprobación				
<p>Acción</p> <p>16ACC: ADAPTAR LA HERRAMIENTA INTERNA PAREDITT PARA PODER VALORAR LA INVESTIGACIÓN EN LOS INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN, Y ASÍ QUE SE PUEDA BAREMAR LA CARRERA PROFESIONAL DEL INVESTIGADOR</p> <p>Actividad</p> <p>a) Analizar la herramienta PAREDITT para poder valorar la investigación</p> <p>b) Comprobar su idoneidad en una prueba piloto</p> <p>c) Elevar a Consejo de Gobierno para su aprobación</p> <p>d) Implantación de la Herramienta y comprobación de su eficacia al hacerla extensiva al PI</p>	18.	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>16ACC. Junio 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a). Junio 2019</p> <p>b). Septiembre 2019</p> <p>c). Diciembre 2019</p> <p>d). Marzo 2020</p>	<p>. Vicerrector de Tecnologías de la Información</p> <p>Participantes:</p> <p>. Directores de Institutos de la UMH (Bioingeniería, IBMC, Neurociencias, CIO)</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Porcentaje de Investigadores baremados con Herramienta interna adaptada</p> <p>2i. Porcentaje de Investigadores baremados satisfechos</p> <p>Objetivo</p> <p>1*Disponer de una herramienta interna para baremar la carrera profesional del PI.</p> <p>2*testear su eficacia como prueba piloto en los institutos de investigación de la UMH</p>
<p>Acción</p> <p>17ACC: DIFUNDIR LAS FUNCIONES DEL DEFENSOR DEL PI Y LAS DE LA COMISIÓN ANTE SITUACIONES DE QUEJA Y/O CONFLICTO</p> <p>Actividad</p>	34.	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>17ACC. Diciembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p>	<p>. Jefe del Área de Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Participantes:</p> <p>. Jefe de la Oficina del Defensor Universitario</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Nº sesiones de difusión de funciones del Defensor del PI / Campus de la UMH</p> <p>2i. Nº conflictos y tipo</p> <p>3i. Porcentaje de Investigadores R3 y</p>

<p>a) Redactar Procedimiento de Mediación ante incertidumbre y conflictos relacionados con la Investigación</p> <p>b) Formación de los Directores de Departamento, Investigadores Principales en técnicas de Liderazgo y Mediación.</p> <p>c) Definir agentes implicados en la Comisión de Conflictos y su forma de colaboración</p> <p>d). Reunión con los agentes implicados en la Comisión de Conflictos y evaluación de su progreso.</p> <p>e) Definir las funciones del defensor del PI</p> <p>f) Comunicar en todos los Campus de la UMH las Funciones del defensor del PI</p>		<p style="text-align: center;">Actividad</p> <p>a). Septiembre 2019</p> <p>b) Diciembre 2019</p> <p>c) Marzo 2020</p> <p>d) Junio 2020</p> <p>e) Junio 2020</p> <p>f). Septiembre 2020</p>	<p>. Jefe de Servicio de Comunicación</p>	<p>R4 que asisten a cursos de gestión de conflictos, técnicas de liderazgo y mediación.</p> <p style="text-align: center;">Objetivo</p> <p>1* Funciones definidas y difundidas en los 4 Campus de la UMH del defensor del PI y de la comisión de conflictos.</p>
<p style="text-align: center;">Acción</p> <p>18ACC: REDACCIÓN DE UN MANUAL PARA DIRECTORES DE PROYECTOS Y SUPERVISORES</p> <p style="text-align: center;">Actividad</p> <p>a) Recopilar la información actual sobre actividades a</p>	<p>36, 37, 40.</p>	<p style="text-align: center;">Fecha completada la Acción</p> <p>18ACC. Septiembre 2020</p> <p style="text-align: center;">Fecha completada la Actividad</p> <p>a) Junio 2019</p>	<p>. Vicerrectora de transferencia e intercambio de conocimiento</p> <p>Participantes:</p> <p>. Directores de Institutos de la UMH (Bioingeniería, IBMC, Neurociencias, CIO)</p>	<p style="text-align: center;">Indicador</p> <p>1i. Porcentaje de directores de proyectos que asisten a las sesiones de formación por Campus de la UMH</p> <p>2i. Nº de sugerencias aplicables y tipo, para introducir en el Manual</p> <p style="text-align: center;">Objetivo</p>

<p>realizar. Analizar la información y detectar las carencias.</p> <p>b) Redactar el manual</p> <p>c) Obtener su aprobación</p> <p>d) Comunicarlo e Implantarlo</p> <p>e)revisión anual</p>		<p>b) Diciembre 2019</p> <p>c) Marzo 2020</p> <p>d) Junio 2020</p>	<p>. Jefe de Servicio de Comunicación</p>	<p>1* Tener redactado e implantado el manual para directores de proyectos</p>
<p>Acción</p> <p>19ACC: CREAR UN PLAN UNIFICADO DE FORMACIÓN BÁSICA DE INVESTIGADORES Y DIFUNDIRLO</p> <p>Actividad</p> <p>a) Recopilar la información actual sobre actividades a realizar</p> <p>b) Tener recopilada la información actual proporcionada a los investigadores. Analizar la información y detectar las carencias</p> <p>c) Redactar el plan de formación básica de investigadores</p> <p>d) Realizar cursos de formación de liderazgo para supervisores y líderes de grupos de investigación (R3 y R4)</p> <p>e) Realizar programas de mentoring para los colectivos R1 y R2</p> <p>f) Obtener la aprobación definitiva</p>	<p>38.</p>	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>19ACC. Diciembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a) Junio 2019</p> <p>b) Septiembre 2019</p> <p>c) Diciembre 2019</p> <p>d) Marzo 2020</p> <p>e)mayo 2020</p> <p>f) Septiembre 2020</p>	<p>. Vicerrector Adjunto de investigación</p> <p>Participantes:</p> <p>. Jefe del Servicio de Gestión de Estudios</p> <p>. Jefe de Servicio de Comunicación</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Porcentaje de Investigadores asistentes a la formación y Campus de la UMH</p> <p>2i. Porcentaje de Investigadores R3 y R4 asistentes a los cursos de formación en liderazgo para supervisores y líderes de grupos de investigación</p> <p>3i. Porcentaje de asistentes de los sectores R1, R2 y R3 a programas de mentoring para Investigadores</p> <p>4i. Número de sugerencias aplicables para actualizar el plan unificado de formación</p> <p>Objetivo</p> <p>1* Tener implantado el plan de formación básica de investigadores y difundido</p> <p>2* lograr la adquisición de</p>

del Plan g) Comunicarlo e Implantarlo		G) Noviembre 2020		competencias avanzadas de liderazgo para R3 y R4 y en programas de mentoring para R1 y R2
<p>Acción</p> <p>20ACC: REALIZAR UN ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN POR GRANDES RAMAS DE CONOCIMIENTO</p> <p>Actividad</p> <p>a) Recopilar la formación actual y definir la necesaria para cubrir las carencias de formación</p> <p>b) Planificar la formación por rama de conocimiento</p> <p>c) Aprobación de la planificación realizada</p> <p>d) Implantar la formación necesaria</p>	39.	<p>Fecha completada la Acción</p> <p>20ACC. Diciembre 2020</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a) Septiembre 2019</p> <p>b) Diciembre 2019</p> <p>c) Marzo 2020</p> <p>d) Septiembre 2020</p>	<p>. Vicerrector Adjunto de Profesorado</p> <p>Participantes:</p> <p>. Directores de los cuatro Institutos de Investigación de la UMH (Bioingeniería, IBMC, Neurociencias y CIO)</p> <p>. Director de Escuela Politécnica</p> <p>. Jefe del Servicio de Gestión de Estudios</p>	<p>Indicador</p> <p>1i. Encuesta sobre necesidades de formación por rama de Conocimiento</p> <p>2i. Nº de participantes en las sesiones de recopilación de información / Campus de la UMH</p> <p>3i. Nº de sugerencias aplicables y tipo, para cubrir las carencias de formación</p> <p>Objetivo</p> <p>1* Tener los Investigadores la formación necesaria para necesidades de investigación futuras</p>
<p>Acción</p> <p>21ACC TRADUCCIÓN AL INGLES DE LAS NORMATIVAS Y PROTOCOLOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y PROCESOS DE CONTRATACION Y SU PUBLICACIÓN ON LINE</p> <p>Actividad</p> <p>a) Identificar las normativas y protocolos más relevantes asociados al personal investigador</p> <p>b) Asignar tareas de</p>	12, 27	<p>Fecha completa de la acción</p> <p>Diciembre 2021</p> <p>Fecha completada la Actividad</p> <p>a) Septiembre 2019</p> <p>b) Junio 2020</p>	<p>Jefe de servicio de Comunicación</p> <p>Participantes:</p> <p>Director Calidad</p> <p>Director SGI-OTRI</p> <p>Director de Biblioteca</p> <p>Vicegerente de RRHH</p> <p>Jefe de servicio</p>	<p>21i. porcentaje de normativas y protocolos traducidos y publicados en web</p> <p>Objetivo</p> <p>1* Tener publicado en web y accesibles las normativas y protocolos relacionados con el personal investigador en formato bilingüe</p>

<p>revisión, actualización y posterior traducción al inglés a los servicios implicados</p> <p>c) Publicar en la web institucional UMH las normativas actualizadas en formato bilingüe</p>		<p>c) Diciembre 2020</p>	<p>PDI (personal docente e investigador)</p> <p>Director de la unidad de igualdad</p> <p>Vicerrector adjunto de relaciones internacionales</p> <p>Jefe del área de prevención de riesgos laborales</p>	
---	--	--------------------------	--	--

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

La política de reclutamiento de Personal Investigador de la UMH se coordina desde el Servicio PDI (<http://serviciopdi.umh.es/>) y se ha definido su política de reclutamiento en base a OTM-R, como sigue:

Política de Reclutamiento y Selección de Personal de la UMH basada en la Estrategia OTM-R de la Unión Europea

OTM-R: Reclutamiento de Investigadores de forma Abierta, Transparente y basada en el Mérito.

(<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/news/new-open-transparent-and-merit-based-recruitment-researchers-otm-r>)

La UMH aplica la estrategia OTM-R de la Unión Europea y así garantiza que es reclutado el mejor candidato para un determinado puesto de trabajo mediante un proceso de selección abierto, transparente y basado en el mérito, así se fomenta la movilidad internacional de investigadores, la circulación y el intercambio de conocimiento, haciendo que las carreras de investigación sean más atractivas y así se aumenta la calidad de la investigación.

✓ **Publicidad**

Las ofertas de empleo se publicarán en la web de la UMH (www.umh.es) y para los perfiles de Investigación, además en la página de empleo de Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs>) con al menos quince días antes de la fecha final de

admisión de solicitudes.

La oferta publicada hará constar la denominación del puesto ofertado, el contenido de las principales funciones a desempeñar, los requisitos exigidos y el criterio de evaluación de solicitudes.

✓ **Transparencia**

Cada convocatoria definirá los requisitos para el acceso, la composición del tribunal evaluador, la ponderación de cada uno de los requerimientos, el listado de admitidos y excluidos, así como la causa de exclusión, la valoración de los candidatos admitidos en el proceso y la/s persona/s seleccionada/s.

✓ **Igualdad**

La convocatoria garantizará que nadie queda excluido, salvo por no cumplir los requisitos establecidos en la propia convocatoria. Se hará constar en la misma una cláusula de no discriminación.

✓ **Mérito**

La selección se basará en la valoración de currícula mediante un baremo previamente establecido, la realización de entrevistas y/o realización de pruebas técnicas y/o psicotécnicas, o cualquier otro sistema que asegure la objetividad del proceso.

✓ **Imparcialidad, Independencia, Profesionalidad**

El Comité de Selección estará formado por profesionales del área de recursos humanos, profesionales de la ciencia o técnicos de los distintos departamentos y/o áreas, velando porque no concurra conflicto de intereses con los candidatos admitidos en el proceso de selección.

✓ **Procedimiento de selección**

Será por concurso y constará de dos fases, la primera la valoración de méritos y la segunda la valoración de aptitudes y entrevista personal.

Todos los candidatos que hayan concurrido a la oferta, recibirán un correo de confirmación de recepción de la solicitud.

Los candidatos podrán presentar durante la fase de selección, fotocopia de los documentos y les serán exigidos los originales en caso de ser seleccionados y previamente a la formalización del contrato.

Una vez valorada la elegibilidad de los candidatos, se publicará en la web de la UMH un listado provisional de candidatos incluidos en el proceso de selección y otro de excluidos indicando el motivo de la exclusión. Los solicitantes excluidos tendrán un plazo de 5 días

para alegaciones.

Finalizado el plazo de subsanación, se publicará en la web de la UMH un listado definitivo de admitidos y excluidos.

Fases de la selección: 1ª. Valoración de méritos. 2ª. Valoración de aptitudes y entrevista personal.

Los candidatos admitidos serán valorados conforme al baremo de méritos de la oferta de empleo.

En la web de la UMH se publicará la resolución del candidato seleccionado.

Reglamento de contratación de Personal Investigador

<http://serviciopas.umh.es/files/2015/12/Nt.-acu.-mod.-Reglamento-Contrataci%C3%B3n-PI-y-Colab.-Tareas-Invest.pdf>

- ✓ Normativa General de la UMH

<http://serviciopdi.umh.es/legislacion/>

Plan de igualdad de hombres y mujeres en la UMH

<http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Acuerdo-de-aprobaci%C3%B3n-del-Plan-de-Igualdad-entre-Mujeres-y-Hombres-2017-2020-de-la-Universidad-Miguel-Hern%C3%A1ndez.pdf>

Enero de 2019.

En la UMH, la contratación del Personal Investigador viene regulada por el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>) en la que se basa el **Reglamento para la Contratación de Personal Investigador** aprobado por el Consejo de Gobierno y consensuado con el Comité de Empresa y la Comisión de Investigación el 10 de Mayo de 2017 (<http://serviciopas.umh.es/files/2015/12/Nt.-acu.-mod.-Reglamento-Contrataci%C3%B3n-PI-y-Colab.-Tareas-Invest.pdf>), donde se enfoca la política de selección de la UMH, abierta, transparente y basada en los méritos.

- ✓ ABIERTA. En el Reglamento la Gestión de la Convocatoria: Artículo 7, apartado 2, página 13 / 28 donde se indica que la **publicación** se realizará en los tablones oficiales de la Universidad y se remitirá a la Dirección Territorial de Inserción Laboral para que proceda a su difusión entre sus Oficinas.
- ✓ TRANSPARENTE. En el Reglamento la Gestión de la Convocatoria: Artículo 7, apartado 3, página 13 / 28 donde se indica la forma de las **notificaciones** durante el proceso de

selección.

- ✓ **BASADA EN LOS MÉRITOS.** En el Reglamento la Selección de Personal: Artículo 8, Selección de Personal, página 13 / 28 donde se indica que habrá una Comisión de Selección compuesta al menos por tres miembros y realizará la **valoración** de los candidatos de acuerdo con el baremo que se establezca.

Al realizar el GAP Analysis hemos detectado carencias en nuestra política de contratación del personal, por lo que hemos preparado acciones para suplirlas y cumplir con los requisitos OTM-R, que se correlacionan como sigue:

Sistema OTM-R (Lista de Chequeo)	ACC: Acción de Mejora (Código del Plan de Acción)	Sistema OTM-R (Lista de Chequeo)	ACC: Acción de Mejora (Código del Plan de Acción)
1. Publicar OTM-R de la UMH en Inglés	8ACC	13. Anunciar Convocatoria en Euraxess	7ACC
2. Guía interna completa	7ACC	14. Utilizar otras herramientas para Convocatorias	7ACC
3. Formación en OTM-R	8ACC	15. Mínima carga administrativa para el candidato	8ACC
4. Herramientas de Reclutamiento	7ACC	16. Reglas claras de selección de los Comités	10ACC
5. Control del sistema de selección en cada etapa	No requiere ACC	17. Reglas claras de composición de los Comités	No requiere ACC
6. Animar a candidatos externos	7ACC	18. Equilibrio de género en los Comités	9ACC
7. Atraer a Investigadores del Extranjero	7ACC	19. Candidato seleccionado por méritos	11ACC
8. Atraer grupos subrepresentados (mujeres)	9ACC	20. Se informa a los candidatos al final del proceso	No requiere ACC
9. Condiciones	15ACC	21. Se informa a los entrevistados al final	

atractivas de trabajo		del proceso	No requiere ACC
10. Saber si se presentan los mejores Investigadores	8ACC	22. Tiene un sistema de gestión de reclamaciones	8ACC
11. Plantillas para anunciarse (Ej: Euraxess)	7ACC	23. Tiene un sistema para saber si se cumplen los objetivos OTM-R	8ACC
12. Anuncios de Empleo en secciones relevantes	7ACC

Cada Acción de mejora (ACC) está temporizada, con actividades claras para que se cumpla y un Responsable de su cumplimiento, que es supervisado y ayudado (si es necesario) trimestralmente por el Comité de seguimiento del Plan de Acción HRS4R – UMH 2019 – 2020, que garantizan su adecuada implantación.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: www.hrs4r.edu.umh.es

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

Estimamos que se ha realizado un GAP Analysis adecuado con alta participación y motivación, se han detectado carencias que se van a suplir con las Acciones de Mejora detalladas en el Plan de Acción HRS4R – UMH 2019 -2020 y para ello hay un Responsable de cada Acción y un Comité de Seguimiento y apoyo para que se cumplan los objetivos marcados.

Con el fin de facilitar el seguimiento trimestral de las Acciones de Mejora y las Actividades principales a realizar, se plasman a continuación a modo de guía los códigos de las mismas, el enunciado completo de las Acciones y las Actividades, se encuentra en el Plan de Acción.

Código Acción	Actividad Junio 2019	Actividad Septiembre 2019	Actividad Diciembre 2019	Actividad Marzo 2020	Actividad Junio 2020	Actividad Septiembre 2020	Actividad Diciembre 2020
01ACC	a)	b) c)	d)	e)	f)	g)	OBJETIVO
02ACC	a)	b) c)	d)	e)	f)	g)	OBJETIVO
03ACC	a)	b) c) d)	e)	OBJETIVO			
04ACC	a)	b)	c)		d)	OBJETIVO	
05ACC	a)	b)	c)	d) e)	OBJETIVO		
06ACC	a)	b) c)	d)	e)	f)	g)	OBJETIVO
07ACC	a)	b) c)	d)	e)	OBJETIVO 1 y 2		
08ACC	a)	b)	c)	d) e)	f)	g)	OBJETIVO 1 y 2
09ACC	a)	b)	c)		OBJETIVO 1y 2		
10ACC	a) b)	c)		OBJETIVO			
11ACC	a)	b)	c)	d)	OBJETIVO 1 y 2		
12ACC	a)	b)	OBJETIVO				
13ACC	a)	b)	c)	OBJETIVO 1 y 2			
14ACC	a)	b)	c)	d)	OBJETIVO		
15ACC	a) b)	c)	d)		e)	OBJETIVO 1 y 2	
16ACC	a)	b)	c)	d)	OBJETIVO 1 y 2		
17ACC		a)	b)	c)	d)	f)	OBJETIVO
18ACC	a)		b)	c)	d)	OBJETIVO	
19ACC	a)	b)	c)	d)		e)	OBJETIVO
20ACC		a)	b)	c)		d)	OBJETIVO
21ACC		a)			b)	c)	OBJETIVO Diciembre 2021
Nº Total de Acciones de mejora = 20	Nº 20	Nº 25	Nº 18	Nº 19	Nº 18	Nº 11	Nº 8

Respecto al proceso de implantación somos optimistas, pues en la UMH ya hay gran cantidad de normativa y procedimientos implantados, también hay experiencia en trabajar con un sistema de calidad, con lo que ya hay un camino recorrido, ahora principalmente es optimizar procedimientos que ya tenemos, recopilar y pulir documentación que está algo dispersa, informar y formar a los interesados para que se adapten a los cambios que se van a producir y comunicar en los cuatro Campus de la UMH de forma periódica y constante las pautas a seguir para alinearnos y trabajar con la estrategia HRS4R – UMH.

Un punto fundamental para tener esta confianza en la implantación adecuada del Plan de Acción se debe a la alta implicación que existe en la UMH, desde el Rector, Consejo de Gobierno, Gerente, Vicerrectores, Vicerrectores Adjuntos, Comité de Investigación, Directores de Institutos de Investigación, Director de Escuela Politécnica, Responsables de Departamento, Jefe de Servicio de Personal Docente e Investigador, Jefe de Calidad, Jefe Unidad de Igualdad, y un largo etc en seguir los principios de la Carta y el Código de la Comisión Europea.

El Vicerrector de Investigación e Innovación coordinará el proceso de implantación del plan de acción con el siguiente calendario orientativo de reuniones y temas principales a tratar:

Fecha	Reunión con	Tema principal
Última Semana Enero 2019	1) Consejo de Gobierno UMH	1) Aprobación de: GAP Analysis, Plan de Acción HRS4R 2019 – 2020 y política OTM-R de la UMH.
Febrero 2019	1) Responsables de las Acciones de mejora y Comité de seguimiento 2) Comisión de Investigación 3) Consejo Social de la UMH	1) Determinar pautas de funcionamiento, reunión trimestral la primera semana posterior al trimestre vencido. 2 y 3) Informar de la Implantación del Plan de Acción HRS4R 2019- 020 en la UMH
Marzo 2019	1) Jefe del Servicio de Comunicación	1) Establecer el programa quincenal de comunicación con temas relacionados con la estrategia HRS4R - UMH
1ª Semana de Julio 2019	1) Responsables de las Acciones de mejora y Comité de seguimiento	1) Revisar Actividades y grado de avance de cada Acción de mejora del Trimestre Marzo – Junio 2019.
Última Semana de Julio 2019	2) Consejo de Gobierno 3) Comisión de Investigación	2 y 3) Informar del grado de avance del Plan de Acción

		HRS4R
2ª Semana de Julio 2019	1) Investigadores de los cuatro Campus de la UMH, elegidos de forma aleatoria	1) Realizar Consulta / Encuesta para saber grado de efectividad de la política OTM-R de la UMH
1ª Semana de Octubre 2019	1) Responsables de las Acciones de mejora y Comité de seguimiento 2) Consejo de Gobierno 3) Comisión de Investigación	1) Revisar Actividades y grado de avance de cada Acción de mejora del Trimestre Julio – Septiembre 2019. 2 y 3) Informar del grado de avance del Plan de Acción HRS4R
1ª Semana de Enero 2020	1) Responsables de las Acciones de mejora y Comité de seguimiento 2) Consejo de Gobierno 3) Comisión de Investigación 4) Consejo Social de la UMH	1) Revisar Actividades y grado de avance de cada Acción de mejora del Trimestre Octubre – Diciembre 2019. 2, 3 y 4) Informar del grado de avance del Plan de Acción HRS4R
2ª Semana de Enero 2020	1) Investigadores de los cuatro Campus de la UMH, elegidos de forma aleatoria	1) Realizar Consulta / Encuesta para saber grado de efectividad de la política OTM-R de la UMH
1ª Semana de Abril 2020	1) Responsables de las Acciones de mejora y Comité de seguimiento 2) Consejo de Gobierno 3) Comisión de Investigación	1) Revisar Actividades y grado de avance de cada Acción de mejora del Trimestre Enero – Marzo 2020. 2 y 3) Informar del grado de avance del Plan de Acción HRS4R
1ª Semana de Julio 2020	1) Responsables de las Acciones de mejora y Comité de seguimiento	1) Revisar Actividades y grado de avance de cada Acción de mejora del Trimestre Abril – Junio 2020.

	2) Consejo de Gobierno 3) Comisión de Investigación	2 y 3) Informar del grado de avance del Plan de Acción HRS4R
2ª Semana de Julio 2020	1) Investigadores de los cuatro Campus de la UMH, elegidos de forma aleatoria	1) Realizar Consulta / Encuesta para saber grado de efectividad de la política OTM-R de la UMH
1ª Semana de Octubre 2020	1) Responsables de las Acciones de mejora y Comité de seguimiento 2) Consejo de Gobierno 3) Comisión de Investigación	1) Revisar Actividades y grado de avance de cada Acción de mejora del Trimestre Julio – Septiembre 2020. 2 y 3) Informar del grado de avance del Plan de Acción HRS4R
1ª Semana de Enero 2021	1) Responsables de las Acciones de mejora y Comité de seguimiento 2) Consejo de Gobierno 3) Comisión de Investigación 4) Consejo Social de la UMH	1) Revisar Actividades y grado de avance de cada Acción de mejora del Trimestre Octubre – Diciembre 2020. 2, 3 y 4) Informar del grado de avance del Plan de Acción HRS4R
2ª Semana de Enero 2021	1) Investigadores de los cuatro Campus de la UMH, elegidos de forma aleatoria	1) Realizar Consulta / Encuesta para saber grado de efectividad de la política OTM-R de la UMH

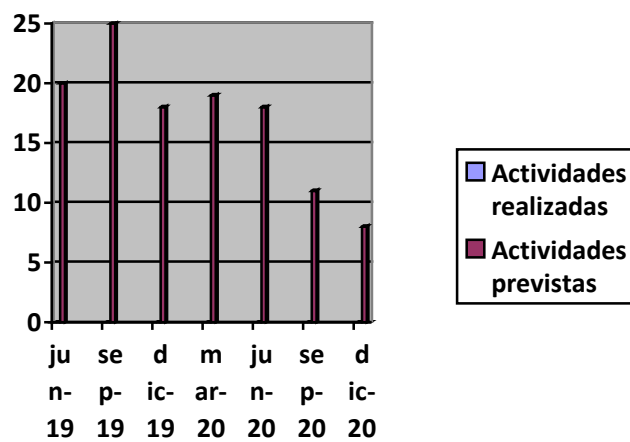
El sistema está estructurado y capacitado para cumplir paso a paso el Plan de Acción 2019 – 2020 y está previsto para el primer trimestre del año 2021, realizarnos otro GAP Analysis que nos dará una información de lo que hemos progresado y sobre las carencias que se encuentren estableceremos Acciones de Mejora.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	*Detailed description and duly justification																																						
<p>How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?</p>	<p>Una vez que están definidas y clasificadas todas las Acciones de mejora a realizar, con su Responsable de cumplimiento y el periodo en el que cada una ha de estar implantada, se establece un sistema de control y seguimiento del adecuado cumplimiento del plan establecido en el periodo 2019 – 2020.</p> <p>A destacar que lo/as Responsables del cumplimiento de las Acciones previstas son altos cargos en la UMH, como Vicerrectores Adjuntos y/o Jefes de Servicio.</p> <p>El/la Responsable de cada Acción de mejora también llevará una hoja Toma de Datos y Seguimiento de las Actividades principales que realice y/o coordine con el siguiente formato que se revisará cada Trimestre.</p> <p>Hoja de Toma de datos de las Actividades principales que se realizan para cumplir cada Acción de mejora,</p> <table border="1" data-bbox="429 815 1386 963"> <thead> <tr> <th data-bbox="432 819 651 887">Acción Código</th> <th data-bbox="651 819 986 887">Descripción de la Acción</th> <th data-bbox="986 819 1383 887">Responsable de la Acción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="432 887 651 963"></td> <td data-bbox="651 887 986 963"></td> <td data-bbox="986 887 1383 963"></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="429 999 1386 1146"> <thead> <tr> <th data-bbox="432 1003 700 1037">Actividad Principal</th> <th data-bbox="700 1003 852 1037">Fecha</th> <th data-bbox="852 1003 1050 1037">Resultado</th> <th data-bbox="1050 1003 1383 1037">Datos destacables</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="432 1037 700 1070">a)</td> <td data-bbox="700 1037 852 1070"></td> <td data-bbox="852 1037 1050 1070"></td> <td data-bbox="1050 1037 1383 1070"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="432 1070 700 1104">b)</td> <td data-bbox="700 1070 852 1104"></td> <td data-bbox="852 1070 1050 1104"></td> <td data-bbox="1050 1070 1383 1104"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="432 1104 700 1146"></td> <td data-bbox="700 1104 852 1146"></td> <td data-bbox="852 1104 1050 1146"></td> <td data-bbox="1050 1104 1383 1146"></td> </tr> </tbody> </table> <p>El control lo realiza un Comité de Seguimiento HRS4R - UMH elegido por el Rector de la UMH, que supervisará cada Trimestre la evolución de las Actividades a realizar en cada Acción de mejora, mediante reunión con su Responsable de cumplimiento con el fin de apoyarle si en algún caso hay dificultad en su grado de avance y tomar de forma consensuada las decisiones que estimen oportunas para conseguir que se cumpla el Plan de Acción propuesto.</p> <p>Este Comité de Seguimiento HRS4R – UMH está compuesto por cinco personas con cargo relevante en la UMH, que se describen a continuación,</p> <table border="1" data-bbox="411 1601 1402 2029"> <thead> <tr> <th data-bbox="414 1606 655 1780">PERSONA Comité de Seguimiento HRS4R – UMH</th> <th data-bbox="655 1606 807 1780">GÉNERO</th> <th data-bbox="807 1606 1157 1780">ESTRUCTURA DE GESTIÓN DE LA UMH</th> <th data-bbox="1157 1606 1399 1780">CARGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="414 1780 655 1854">Emma Benlloch</td> <td data-bbox="655 1780 807 1854">Mujer</td> <td data-bbox="807 1780 1157 1854">Gerencia</td> <td data-bbox="1157 1780 1399 1854">Gerente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="414 1854 655 1962">Manuel Jordán</td> <td data-bbox="655 1854 807 1962">Hombre</td> <td data-bbox="807 1854 1157 1962">Vicerrectorado Investigación e Innovación</td> <td data-bbox="1157 1854 1399 1962">Vicerrector</td> </tr> <tr> <td data-bbox="414 1962 655 2029">María Teresa Pérez</td> <td data-bbox="655 1962 807 2029">Mujer</td> <td data-bbox="807 1962 1157 2029">Vicerrectorado de Relaciones Institucionales</td> <td data-bbox="1157 1962 1399 2029">Vicerrectora</td> </tr> </tbody> </table>	Acción Código	Descripción de la Acción	Responsable de la Acción				Actividad Principal	Fecha	Resultado	Datos destacables	a)				b)								PERSONA Comité de Seguimiento HRS4R – UMH	GÉNERO	ESTRUCTURA DE GESTIÓN DE LA UMH	CARGO	Emma Benlloch	Mujer	Gerencia	Gerente	Manuel Jordán	Hombre	Vicerrectorado Investigación e Innovación	Vicerrector	María Teresa Pérez	Mujer	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	Vicerrectora
Acción Código	Descripción de la Acción	Responsable de la Acción																																					
Actividad Principal	Fecha	Resultado	Datos destacables																																				
a)																																							
b)																																							
PERSONA Comité de Seguimiento HRS4R – UMH	GÉNERO	ESTRUCTURA DE GESTIÓN DE LA UMH	CARGO																																				
Emma Benlloch	Mujer	Gerencia	Gerente																																				
Manuel Jordán	Hombre	Vicerrectorado Investigación e Innovación	Vicerrector																																				
María Teresa Pérez	Mujer	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	Vicerrectora																																				

Alberto Pastor	Hombre	Oficina de Investigación Responsable (OIR)	Director
David León	Hombre	Servicio de Calidad	Director

Este seguimiento nos llevará a tener un adecuado control de la situación respecto al grado de implantación del Plan de Acción HRS4R de la UMH en forma y tiempo, el desarrollo del mismo y su grado general de cumplimiento lo vemos visualmente mediante una representación de las Actividades realizadas y las previstas.



El indicador del grado de cumplimiento del Plan de Acción, lo definimos como el número de actividades realizadas en ese Trimestre dividido por el número de actividades a realizar (previstas) en ese periodo y * 100 (= % de cumplimiento).

Indicador de Plan de Acción HRS4R - UMH	Junio 2019	Sept 2019	Dic 2019	Marzo 2020	Junio 2020	Sept 2020	Dic 2020
% cumplimiento							
Nº Actividades realizadas							
Nº Actividades previstas	20	25	18	19	18	11	8

	(Total = 119)							
	Comentarios							
<p>How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?</p>	<p>El Vicerrector de Investigación e Innovación es el encargado de convocar trimestralmente las reuniones de seguimiento y de guardar los registros de cada reunión.</p> <p>En estas reuniones también se revisará la evolución de cada uno de los Indicadores previstos en el Plan de Acción, que será una información valiosa para saber el grado de participación y/o implantación de las diferentes acciones.</p> <p>Durante el proceso de GAP analysis en los Focus Groups que se formaron hubo alta participación de los diferentes tipos de Investigadores R1, R2, R3, R4 y en los cuatro Campus de la UMH, en los 22 Equipos de trabajo que se formaron, se observó mucha motivación e implicación en aportar ideas de mejora para la UMH siguiendo los principios de la Carta y el Código (C&C). En varias ocasiones surgió la pregunta de si sus aportaciones se tendrían en cuenta. Por lo tanto, el primer paso para implementar la estrategia HRS4R en la UMH será la de ofrecer credibilidad, comunicando ampliamente los pasos que se están dando y el resultado de los mismos. Así se verá que hay seriedad en conseguir una mejora continua real en una orientación clara y coherente siguiendo las pautas de C&C y continuarán con su predisposición positiva y motivación en conseguir los objetivos propuestos.</p> <p>Cada Acción que se implante, se correlacionará con sus propuestas y se explicará el para qué se hace y las ventajas que aporta tanto a los Investigadores como a la Universidad y en su implantación se implicará a los Directores de los Institutos de Investigación y Directores de Departamento, para que las transmitan a sus Equipos.</p> <p>La coordinación de la implementación corresponderá al Vicerrector de Investigación e Innovación, que se apoyará en estos Directores mencionados y en el Jefe del Servicio de Comunicación, para transmitir con <i>frecuencia máximo quincenal</i> al personal de la UMH (Investigadores, Personal de Administración y Servicios y Gestión) información rotativa de las Acciones de mejora sobre las que se trabaja y los avances que se están consiguiendo y si procede, solicitar colaboración.</p> <p>Este Proyecto ha de percibirse por todo el Personal de la UMH como un Proyecto vivo e ilusionante en el que todos aportamos para conseguir una mejor gestión de la UMH y todos hemos de contribuir, informándonos, formándonos y cumpliendo con los requisitos de C&C.</p> <p>Desde el Vicerrectorado de Investigación e Innovación <i>cada seis meses</i> se realizará</p>							

	<p>una auditoria en cada Campus de la UMH, para comprobar el grado de conocimiento e implantación de la estrategia HRS4R en la UMH y su resultado nos indicará si estamos trabajando en la dirección adecuada o necesitamos impulsar algún aspecto concreto.</p> <p>En todas las reuniones que se realicen de Consejo de Gobierno, Comisión de Investigación y Consejo Social se mencionará aquello más relevante conseguido en HRS4R – UMH y también si se necesitase la colaboración de alguno de estos Estamentos de la UMH.</p> <p>En la próxima revisión del Plan Estratégico de la UMH prevista para 2019, se incorporará la estrategia HRS4R – UMH, en el mismo.</p> <p>Con estas acciones mencionadas y nuestra actitud abierta y firme para implantar progresivamente los objetivos de mejora propuestos en el Plan de Acción, estamos convencidos de que a corto - medio plazo formará parte de la cultura de gestión de la UMH.</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.</p>	<p>El GAP Analysis ha sido muy importante para la UMH y nos hemos dado cuenta que ya tenemos un camino recorrido con puntos positivos como un Servicio de Gestión de RRHH estructurado y bien enfocado con la línea de C&C, un Reglamento de Contratación de Investigadores que nos sirve de guía. El grado de satisfacción de los Investigadores del 82 % respecto a los 40 principios C&C.</p> <p>También percibimos que nos falta un camino por recorrer, y el primer paso para alinearnos con HRS4R es implementar las Acciones de mejora propuestas en el Plan de Acción, con ello daremos un gran paso en la mejora continua, pues resolveremos nuestra principales debilidades y entraremos en la dinámica de evaluarnos periódicamente respecto a estos 40 puntos, que nos marcan las pautas a seguir en cada una de las cuatro áreas: Aspectos éticos y profesionales, Contratación y selección, Condiciones de Trabajo y Seguridad social, Formación y Desarrollo.</p> <p>Tanto la Vicegerente de RRHH como el Jefe de Servicio PDI (Personal Docente e Investigador) participaron en un Focus Group, donde revisaron la legislación, normativa y procedimientos que se aplica en la UMH en relación con los 40 puntos C&C, y de aquí surgieron varias Acciones de Mejora, enumeradas en el Plan de Acción 2019 – 2020, para optimizar la política de RRHH de la UMH y orientarla totalmente hacia la estrategia HRS4R – UMH.</p> <p>Es voluntad de la UMH, desde el Consejo de Gobierno, que haya una política de RRHH en la UMH completamente alineada a la estrategia HRS4R y en la próxima revisión del Plan Estratégico de la UMH se incorporará explícitamente la alineación de la UMH con los principios C&C y OTM-R.</p>

	<p>Desde el Vicerrectorado de Investigación e Innovación, se realizarán auditorias semestrales de seguimiento para conocer el grado de adecuación de la política de RRHH de la UMH a los principios C&C.</p> <p>De momento ya están previstas varias acciones y actividades concretas en el Plan de Acción relacionadas directamente en la mejora de la gestión del Área de RRHH de la UMH, y hay un alto compromiso de su implantación por parte de la Dirección del Servicio de RRHH en la UMH, con lo que ya está dado el primer paso para alinearse con HRS4R.</p>
<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p>	<p>Para asegurar que se implementarán de forma eficaz las acciones de mejora previstas, se tienen en cuenta los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Los Responsables de cada Acción han participado en el proceso del GAP Analysis y conocen y quieren mejorar las carencias detectadas. Son personas de nivel dentro de la UMH (Vicerrector y/o Jefe de Servicio) con capacidad de implantación, que cuentan con suficiente infraestructura para llevarlas a cabo. Además, disponen de Responsables de otras Áreas y/o Departamentos como participantes, identificados en el Plan de Acción, que ayudarán a la consecución de los objetivos. ○ Alta implicación del Departamento de RRHH en incorporar en la normativa y procedimientos de la UMH los principios C&C, para ello se revisarán normativas base, previsto en el Plan de Acción 2019 – 2020, como el Reglamento de Contratación de Investigadores, se incorporarán explícitamente las directrices HRS4R – UMH y se traducirá al Inglés. ○ Alta implicación del Consejo de Gobierno de la UMH, Comisión de Investigación, Directores de los cuatro Institutos de Investigación, Director de la Escuela Politécnica y Directores de Departamento, que requieren estar informados del avance del Plan de Acción y ofrecen su ayuda para situaciones que se les necesite. ○ Hay un Comité de Seguimiento con personas de alto rango dentro de la UMH (Gerente, Vicerrectores y/o Jefe de Servicio) que supervisará trimestralmente y apoyará la consecución de los objetivos marcados en cada Acción. Coordinado por el Vicerrector de Investigación e Innovación ○ Desde el Vicerrectorado de Investigación e Innovación se realizará una Auditoria Semestral en los cuatro Campus de la UMH para comprobar que se están implantando las Acciones propuestas y las Actividades temporizadas definidas en el Plan de Acción 2019 - 2020.
<p>How will you monitor progress (timeline)?</p>	<p>Para controlar el progreso de cada Acción de mejora propuesta, se ha definido actividades principales progresivas temporizadas con fecha final de consecución y claramente establecidas en el Plan de Acción 2019 – 2020.</p> <p>Cada Responsable de Acción de mejora llevará una hoja toma de datos de las diferentes acciones que realice y/o coordine, anotando la fecha, resultado obtenido y datos relevantes en cada caso, así será más efectivo a la hora de</p>

	<p>exponer al Comité de Seguimiento el estado de avance de cada Acción de Mejora.</p> <p>El Comité de Seguimiento será convocado trimestralmente por el Vicerrector de Investigación e Innovación y se reunirá con cada Responsable de Acción de mejora, supervisando las actividades realizadas, el grado de progreso en cada acción y ofreciendo ayuda en el caso de que alguna de ellas tenga dificultades de realización, tomando entre todos las decisiones más adecuadas al caso y teniendo siempre claro que es el Responsable de cada Acción de mejora quien ha de coordinar y responsabilizarse de la implantación de la misma.</p> <p>Este Comité de Seguimiento trimestralmente, representado por el Vicerrector de Investigación e Innovación, informará del grado de avance de cada Acción de mejora y de todo el Plan de Acción en su conjunto al Consejo de Gobierno, a los Directores de Instituto, al Director de la Escuela Politécnica y a los Directores de los diferentes Departamentos de la UMH, que lo hagan extensivo a sus colaboradores.</p> <p>Desde el Servicio de Comunicación, se dedicará una información quincenal a todos los Departamentos de la UMH, referida a la estrategia HRS4R – UMH y donde se expondrán las Actividades realizadas correspondientes a las Acciones del Plan de mejora 2019 – 2020 de la UMH.</p>
<p>How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?</p>	<p>El GAP Analysis realizado se ha percibido en la UMH como muy útil e instructivo para definir Acciones de mejora en consonancia con la estrategia HRS4R que está claramente marcada con los principios C&C. Así nos ha permitido detectar nuestros puntos fuertes y también nuestras debilidades, que se paliarán con las Acciones de mejora enumeradas en el Plan de Acción 2019 – 2020.</p> <p>También ha servido para poner a punto una metodología de trabajo operativa y práctica, para analizar nuestra situación con respecto a C&C e implicando a Investigadores de diferentes categorías R1, R2, R3, R4, Personal de Administración y Servicios y de Gestión, con lo que hemos obtenido una información muy valiosa que es muy provechosa para enfocar adecuadamente la mejora continua en la UMH.</p> <p>Una vez establecido el Plan de Acción 2019 – 2020, cada Responsable de implementar una Acción estará arropado por un Comité de Seguimiento trimestral donde se revisará y apoyará para el adecuado cumplimiento de los Objetivos marcados, todo ello quedará reflejado en actas de reunión que custodiará el Vicerrector de Investigación e Innovación y serán registros y evidencias para la próxima evaluación.</p> <p>Desde el Vicerrectorado de Investigación e Innovación se realizará una evaluación semestral para detectar el grado de implantación, aquí también habrá un informe de cada una de ellas, que complementará la documentación aportada por el Comité de Seguimiento.</p> <p>Otro aspecto relevante será la Comunicación periódica que se realice a todos los</p>

	<p>Departamentos de la UMH del avance de la estrategia HRS4R – UMH, que ayudará a fomentar la cultura de la mejora continua y orientada en los principios C&C, en la UMH. También habrá constancia de estas comunicaciones.</p> <p>Todo ello se percibirá como un salto muy positivo cualitativo y cuantitativo de la UMH respecto a su política de gestión de RRHH.</p> <p>En línea con esta cultura de mejora continua de la UMH y visto el éxito de la metodología aplicada en detectar carencias y preparar las acciones de mejora correspondientes, se realizará un GAP Analysis en el primer trimestre de 2021, con encuesta a todos los Investigadores de la UMH respecto al cumplimiento de los 40 puntos C&C y reuniones presenciales (Focus Groups) con Investigadores en los cuatro Campus de la UMH y con el Personal de Administración y Servicios y Gestión, de aquí obtendremos la información necesaria para preparar el siguiente Plan de Mejora HRS4R – UMH 2021 – 2024.</p>
--	--

Additional remarks/comments about the proposed implementation process:

<p>La realización del GAP Analysis sobre los 40 principios de C&C en este año 2018, ha conllevado la detección de 20 Acciones de mejora, con las que se estableció el Plan de Acción HRS4R – UMH 2019 -2020, que se aprobó por los Comités HRS4R de Trabajo, Ejecutivo, la Comisión de Investigación y el Consejo de Gobierno.</p> <p>Se ha publicado en la web www.hrs4r.edu.umh.es y se ha difundido a toda la UMH.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Por ello, la estrategia HRS4R es conocida y está embebida en la UMH. Los Responsables de coordinar y hacer cumplir las Acciones de mejora se han presentado voluntarios y cuentan con amplio apoyo tanto de directores de departamento como de sus colaboradores. ❖ Si alguna Acción se resistiese, disponemos de suficientes recursos y apoyos, para actuar con rapidez, tomar las decisiones necesarias y conseguir que se lleve a cabo. Pues hay alta implicación en la estrategia HRS4R – UMH desde el Rector y todo el Consejo de Gobierno, Directores de los Institutos de Investigación, Comisión de Investigación, Jefes de Departamento, Jefes de Servicio, Investigadores y Personal de Administración. ❖ Por todo ello, estamos convencidos cumpliremos los objetivos marcados en el Plan de Acción y habrá servido para aumentar el nivel de satisfacción del Personal de la UMH. ❖ También la UMH será más abierta a Investigadores externos, mejorará su nivel de gestión y estará alerta de cumplir con la política OTM-R, cuya eficacia se revisará semestralmente desde el Vicerrectorado de Investigación e Innovación.
--

✚ Con el fin de confirmar que hemos realizado un proceso adecuado a la estrategia HRS4R, hemos realizado una Auditoría interna a la fase inicial HRS4R en la UMH.

1) *La UMH ha provisto suficiente información a los Investigadores y Personal de Administración y Servicios (PAS) para entender la estrategia HRS4R?*

Sí.

Sesiones de Comunicación, Power points explicativos, emails generales informativos, la Encuesta a los Investigadores, con explicación previa, Reuniones presenciales (Focus Groups), Reuniones con Comisión de Investigación, con Jefes de Departamento, Jefes de Servicio.

Emails explicativos a todo el personal de la UMH y presentaciones en los 4 Campus.

2) *Se han implicado los Investigadores en el proceso HRS4R, con representación de todos los niveles R1 R2 R3 R4?*

Sí.

De los cuatro grupos de investigadores y de los cuatro Campus de la UMH

3) *Se ha creado un comité directivo y un grupo de trabajo responsable del proceso HRS4R?*

Sí. Un Comité Ejecutivo y un Comité de Trabajo

4) *Se ha tenido en cuenta la opinión y propuestas de los Departamentos de gestión con impacto en RRHH e investigadores?*

Sí

. De los Investigadores, mediante encuesta y reuniones presenciales (Focus Groups)

. De Personal de Administración y Servicios (PAS) y Gestión mediante reuniones presenciales (Focus Groups)

5) *Tiene la UMH establecida una política de reclutamiento de Investigadores Abierta, Transparente y basada en el Mérito (OTM-R)?*

Sí. Está en el apartado OTM-R de la web, www.hrs4r.edu.umh.es

6) *Están los Responsables de Departamento suficientemente involucrados en el proceso HRS4R para garantizar una implantación sólida?*

Sí. Se han realizado 8 sesiones de comunicación de la estrategia HRS4R, distribuidas en los cuatro Campus de la UMH y se les ha invitado expresamente a los Responsables de Departamento.

También se ha comunicado la estrategia HRS4R y se han involucrado Responsables de Departamento en:

- Comité Ejecutivo (5 participantes)
- Comité de Trabajo (16 participantes)
- Comisión de Investigación (32 participantes)
- 4 Equipos Focus Group de PAS y Gestión (19 participantes)
- 22 Equipos Focus Group de Investigadores (97 participantes)
- Participación concreta de los R4

. Contestando a la Encuesta sobre C&C

52 % de todos los R4 de la UMH (59 participaron de 106 posibles)

. Reuniones presenciales (Focus Groups)

Se formaron 8 Equipos de trabajo R4

4 Campus Elche, 2 Campus San Juan, 1 Campus Orihuela, 1 Campus Altea.

7) *Es coherente el Plan de Acción propuesto con el GAP Analysis?*

Sí. Se formó un Equipo de trabajo multidisciplinar para analizar todas las propuestas obtenidas en los Focus Group tanto de Investigadores como de PAS y Gestión, además de la información de la Encuesta a los Investigadores.

Las carencias principales detectadas se presentaron como Acciones de Mejora. Se obtuvieron 20 Acciones de mejora y todas ellas están en el Plan de Acción HRS4R de la UMH 2019 – 2020.

8) *Son apropiadas y de calidad las acciones propuestas?*

Sí.

. Aprobadas por Responsables de Departamento?

Sí. Aprobadas por Comité de Trabajo, Comité Ejecutivo, Comisión de

Investigación y Consejo de Gobierno.

. *Compromiso apoyo a su implantación?*

Sí, un Responsable con cargo en la UMH por cada Acción de Mejora

. *Publicación?*

www.hrs4r.edu.umh.es

. *Se ve adecuada su programación?*

Sí. Clara su planificación y cumplible

. *Hay soporte para atender dificultades de implantación?*

Sí. Un Comité de Seguimiento compuesto con cargos de alto nivel en la UMH

9) *Son los objetivos propuestos suficientemente ambiciosos para la UMH?*

Sí.

Están en línea con los principios de la carta y el código

10) *Hay una Responsable de cumplimiento de cada acción de mejora?*

Sí. Con su cargo de responsabilidad en la UMH

11) *Hay un indicador de seguimiento adecuado sobre cada acción de mejora?*

Sí. Especificado en el Plan de Acción

. *Cuándo se ha completado?*

En cada Acción hay un objetivo claro a cumplir y una fecha tope

. *Cómo se ha completado?*

Seguimiento de cumplimiento Trimestral

12) *La Estrategia y el Plan de Acción han sido respaldados por el Rector de la UMH?*

Sí.

Aprobado por el de Consejo de Gobierno el 30 de Enero de 2019.

13) *Se verifica el progreso adecuado del Plan de Acción?*

Sí.

Trimestralmente por el Comité de Seguimiento con indicador de grado de cumplimiento de las acciones a realizar

14) Cómo se prepara para la revisión de la Comisión Europea?

Se cumplimentan y se guardan todos los registros y actas de las reuniones de seguimiento trimestrales.

Resultado de la Auditoria interna: Satisfactorio.