



**Universidad  
Zaragoza**

# Propuestas de mejora para la estrategia HRS4R de la Universidad de Zaragoza

Reunión con investigadores

18/19 de mayo de 2022



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Vicerrectorado de  
Política Científica  
**Universidad Zaragoza**



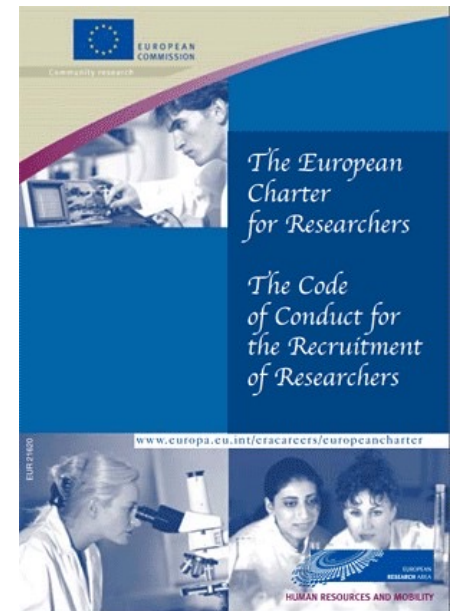
**Universidad  
Zaragoza**

# ¿Que es el sello de excelencia HRS4R?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Un reconocimiento de la Comisión Europea a las instituciones en gestión de RRHH de los investigadores
- Una muestra de cumplimiento de los requisitos de los contratos en H2020 y Horizon Europe: Recomendaciones “Carta y Código de Contratación Investigadores” (40 principios)
- Una forma de atraer investigadores



# ¿Por qué la Estrategia HRS4R?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## Beneficios para la institución

- Visibilidad internacional
- Credibilidad
- Transparencia
- Atracción de talento y recursos
- Se preocupa por su política de RRHH
- Formar parte de una red paneuropea de investigadores y centros de investigación
- Valoración positiva en Proyectos EU

## Beneficios para los investigadores

- Transparencia en la contratación
- Garantía de un ambiente de trabajo favorable
- Reconocimiento a la carrera investigadora
- Valor a la movilidad y la experiencia
- Permite formar parte de una red paneuropea de investigadores y centros de investigación

# ¿Dónde estamos?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# Plan de acción – Junio 2019

## Acciones finalizadas

- Regulatory framework for Professional Career Development for recruited Post-doctoral Researchers by modifying their contractual situation to a favorable contract (from CD-i to CD)
- Regulatory framework to set up clauses to permit to recruited researchers teaching on research Masters
- Regulatory framework to set up new recruitment figures for Researchers to improve their professional career by permitting them to participate and to apply for research projects according to Spanish Science Law.
- Definition of a permanent recruited research figure within the UZ Research career
- Application to ACPUA (Agency for University Quality and Prospective in Aragon) to permit research assessment on regional six year period (Sexenios autonómicos) for temporary post-doctoral recruited



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Plan de acción – Junio 2019

## Acciones finalizadas

- E-procedure to facilitate recruitment application for researchers according to new regulation Law 39/2015 on electronic administration
- Adaptation of UZ rules for call for recruitment of researchers according to C&C Principles on an adequate recognition on based merit international mobility and UZ Equality Plan
- Publication on Euraxess Jobs Portal of Post-doctoral Researchers UZ Positions (Calls Procedures in English to be published).
- Preparation and publication UZ Code for Good Research Practices
- Welcome Manual for Researchers
- UZ new Calls for international research mobility
- Call of Actions to promote research and mobility of researchers in Hospitals for their professional development



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Plan de acción – Junio 2019

## Acciones en seguimiento

- Preparation and publication UZ Code for Ethic
- UZ Call for proposals for young researchers to organize networking meetings
- New UZ Regulation on mobility permission for researchers leaving of absence of up two years (both on research centers or firms) with reservation of job position

## Nuevas acciones <<<<<<<<

- Analysis and New Regulatory Framework on the participation of researchers in teaching activities
- Preparation and publication of forms for application and procedures in English
- Development of internal regulation for the new figures for permanent researcher, according to the Aragon Law of Science

# Consensus Report – Octubre 2019



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## Recomendaciones

- Propose new actions co-designed with the researchers (gap analysis) -> Hoy
- Improve internal communication (Linkedin, Facebook,...) -> new webpage
- Monitoring system (desarrollo de KPIs)
- Training -> Escuela de Doctorado//CIFICE
- Evaluation of the researchers -> Kampal
- Family friendliness -> Hay aspectos consolidados y otros mejorables



# Gap Analysis (40 Principios C&C)

## Aspectos Éticos y Profesionales

1.1 **Libertad de investigación.** Los investigadores orientan libremente su investigación, con las limitaciones que puedan surgir.

1.2 **Principios éticos.** Los investigadores acatan las normas éticas documentadas en los códigos éticos nacionales, sectoriales o institucionales.

1.3 **Responsabilidad profesional.** Los investigadores hacen lo posible porque su investigación sea relevante para la sociedad.

1.4 **Actitud profesional.** Los investigadores conocen los posibles mecanismos de financiación y solicitan los permisos necesarios e informan a UZ en caso de cambios de un proyecto.

1.5 **Obligaciones contractuales y legales.** Los investigadores conocen la normativa en relación con la formación y condiciones de trabajo.

1.6 **Responsabilidad.** Los investigadores que son financiados con fondos públicos se adhieren a los principios de competencia, transparencia y eficacia en la gestión financiera.

1.7 **Buenas prácticas de investigación.** Los investigadores adoptan métodos de trabajo seguros para salvaguardar la salud y seguridad. Conocen y cumplen la legislación vigente en cuanto a protección de datos y confidencialidad.

1.8 **Difusión y explotación de resultados.** Los resultados de la investigación son difundidos y explotados mediante comunicaciones o mediante su comercialización.

1.9 **No discriminación.** UZ no discrimina a investigadores por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad, religión, opinión política etc..

## Contratación

## Condiciones Laborales y Seguridad Social

## Formación

# Gap Analysis (40 Principios C&C)

## Aspectos Éticos y Profesionales

## Contratación

## Condiciones Laborales y Seguridad Social

## Formación

- 2.1. **Contratación.** La UZ tiene establecidos procedimientos de contratación abiertos, eficientes y transparentes adaptados al puesto ofertado.
- 2.2. **Selección.** En la UZ participan expertos de diversas áreas de experiencia y competencia en los Comités de selección de candidatos.
- 2.3. **Transparencia.** Los candidatos son informados antes de la selección sobre el proceso de contratación y criterios de selección.
- 2.4. **Valoración de los méritos.** En el proceso de selección se valoran diferentes méritos de producción científica, docencia transferencia, gestión y divulgación.
- 2.5. **Variaciones Cronología CV.** Las interrupciones en la Carrera Profesional se consideran parte de la evolución profesional sin penalizar en el proceso de selección.
- 2.6. **Reconocimiento de la Movilidad.** La movilidad se considera una contribución valiosa en el desarrollo profesional.
- 2.7. **Reconocimiento de las Cualificaciones.** La UZ valora y evalúa apropiadamente las cualificaciones académicas y profesionales de los investigadores.
- 2.8. **Antigüedad.** LA UZ reconoce el desarrollo profesional.
- 2.9. **Nombramientos postdoctorales.** La UZ tiene establecidas normas claras sobre la contratación postdoctoral con el objetivo de adquirir experiencia para el desarrollo de su carrera.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Gap Analysis (40 Principios C&C)

## Aspectos Éticos y Profesionales

## Contratación

## Condiciones Laborales y Seguridad Social

## Formación

- 3.1. **Reconocimiento de la Profesión.** UZ reconoce como investigadores todos los niveles implicados en la carrera investigadora.
- 3.2. **Ambiente de trabajo de investigación.** La UZ favorece con recursos y oportunidades mi investigación y aprendizaje.
- 3.3. **Condiciones de trabajo.** La UZ ofrece flexibilidad a los investigadores para conciliar vida profesional y familiar y atención a la discapacidad para asegurar el éxito científico.
- 3.4. **Estabilidad de Empleo.** La UZ procura la mejora de la estabilidad de empleo del investigador.
- 3.5. **Financiación y salarios.** La UZ procura que el investigador disfrute de condiciones económicas y con cobertura social adecuados.
- 3.6. **Equilibrio de Género.** La UZ procura la igualdad de oportunidades y equilibrio de género en todos los niveles de contratación.
- 3.7. **Desarrollo Profesional.** La UZ contempla una estrategia de apoyo al desarrollo profesional del investigador.
- 3.8. **Valor de la Movilidad.** La UZ reconoce el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, trans-disciplinar y virtual, y entre el sector público y privado dentro del sistema de evaluación.
- 3.9. **Acceso a la Orientación Profesional.** La UZ ofrece orientación profesional al investigador en sus diferentes etapas.
- 3.10. **Derechos de Propiedad intelectual.** La UZ asegura la adecuada protección de los derechos de protección intelectual de los resultados I+D.
- 3.11. **Coautoría.** La UZ procura a los investigadores de todos los niveles sus derechos a ser reconocidos en la coautoría de resultados de investigación.
- 3.12. **Docencia.** La UZ valora la docencia dentro de la evaluación de la carrera investigadora.
- 3.13. **Reclamaciones.** La UZ tiene mecanismos adecuados para asistir a todos los investigadores para la resolución de conflictos y quejas.
- 3.14. **Participación en órganos de decisión.** La UZ admite a los investigadores en los grupos de información, consulta y toma de decisiones de la Institución.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Gap Analysis (40 Principios C&C)

## Aspectos Éticos y Profesionales

## Contratación

## Condiciones Laborales y Seguridad Social

## Formación

- 4.1 **Relación con los supervisores.** Los investigadores noveles mantienen reuniones regulares con los directores de tesis.
- 4.2 **Tareas de supervisión y gestión.** Los investigadores Senior favorecen la transferencia de conocimiento y desarrollo de la carrera de investigadores noveles.
- 4.3 **Formación profesional continua.** Todos los investigadores se forman de manera continua.

# Cómo lo vamos a hacer



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- 1. Intervenciones**
- 2. Apertura de una ventana para recepción de sugerencias de mejora**
- 3. Nueva reunión donde se prioricen las sugerencias por grupo R1-R2-R3-R4**
- 4. Realización de un nuevo informe con acciones a desarrollar en los próximos años**



Vicerrectorado de  
Política Científica  
**Universidad** Zaragoza

# Gracias por la atención

Ignacio Garcés  
Director de Secretariado de Proyectos Internacionales de Investigación  
ngarcés@unizar.es

María Salinas  
Técnico de Movilidad EURAXESS en UNIZAR  
m.salinas@unizar.es

Pilar Calatayud  
Directora de la Oficina de Proyectos Europeos  
pilarcs@unizar.es

**Web de la OPE**  
<https://ope.unizar.es>

**Web de EURAXESS**  
<https://euraxess.unizar.es>

**Web del sello HRS4R**  
<https://hrs4r.unizar.es>

