



**Universidad  
Zaragoza**



# Reunión Comisión Técnica HRS4R

**Análisis y propuestas de actuación**

Zaragoza, julio 2024



Vicerrectorado de  
Política Científica  
**Universidad** Zaragoza



**Universidad  
Zaragoza**

# Elementos clave dentro de la evaluación Octubre23



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## • Estrategia

- Ambición (HRS4R Strategy and Action Plan)
- Coherencia
- Involucración e impacto
  - Visibilidad del logo
  - Participación (incluir investigadores en Comité Técnico)
  - Incluir institutos. Incluir otros stakeholders.

## • Metodología

- Comunicación
- Gap analysis
- Plan de acción (objetivos e indicadores)
- Monitorización
- Sostenibilidad

## • Inglés

- Documentos
- Web
- Información para solicitantes de plazas

## • Otras

- Políticas Open Science
- Comisión Técnica
- Publicación ofertas en EURAXESS
- Report más conciso y preciso (?)

## • Estrategia

- **Incluir aspectos de la estrategia HRS4R en el Plan Estratégico de la Universidad** (-> Ángel Pueyo) +visibilidad
- **Rehacer Comité Técnico, más potente**
- **Involucrar Institutos y otras estructuras Vicegerencia. Advisory B**
- **Desarrollar plan de actos/charlas/workshops específico.**
- **Fomentar visibilidad del sello en actos y actuaciones.**
- **Incluir visibilidad del logo en email**
- **Mejorar pagina HRS4R incluyendo actuaciones del sello.**

## • Metodología

- **Mantener y mejorar los canales actuales, abriendo canales nuevos en institutos etc.** -> que no dependa de una persona
- **Desarrollar metodología específica que sea sostenible y escalable**
- **Realizar Gap analysis** una vez tengamos los canales abiertos
- **Plan de acción ambicioso** (en lo posible)
- **Plantear que el Advisory Board monitorice el proceso**

## • Inglés

- **Análisis de la web UNIZAR** y cómo introducir una capa de inicio
- **Análisis de documentos clave**, prepararlos y traducirlos en CULM

## • Otras

- **Finalizar documento Open Science, incluir en web HRS4R**
- **Política de publicación de plazas en EURAXESS**
- **Revisar documento OTMR**



# Tiempos y responsabilidades

- **Estrategia**
  - **Incluir aspectos de la estrategia HRS4R en el Plan Estratégico de la Universidad** (-> Ángel Pueyo) +visibilidad
  - **Rehacer Comité Técnico, más potente**
  - **Involucrar Institutos y otras estructuras Vicegerencia. Advisory B**
  - **Desarrollar plan de actos/charlas/workshops específico.**
  - **Fomentar visibilidad del sello en actos y actuaciones.**
  - **Incluir visibilidad del logo en email**
  - **Mejorar pagina HRS4R incluyendo actuaciones del sello.**
- **Metodología**
  - **Mantener y mejorar los canales actuales, abriendo canales nuevos en institutos etc.** -> que no dependa de una persona
  - **Desarrollar metodología específica que sea sostenible y escalable**
  - **Realizar Gap analysis** una vez tengamos los canales abiertos
  - **Plan de acción ambicioso** (en lo posible)
  - **Plantear que el Advisory Board monitorice el proceso**
- **Inglés**
  - **Análisis de la web UNIZAR** y cómo introducir una capa de inicio
  - **Análisis de documentos clave**, prepararlos y traducirlos en CULM
- **Otras**
  - **Finalizar documento Open Science, incluir en web HRS4R**
  - **Política de publicación de plazas en EURAXESS**
  - **Revisar documento OTMR**

# Tiempos y responsabilidades (Febrero 24)

- **Advisory Board** -> Rosa Bolea/Nacho Garcés - Febrero 2024
  - Pachi Rubio (ARAID)
  - Representante (CSIC)
  - Óscar López (IIS)
  - Andrés Llombart (CIRCE)
  - IACS?
- **Desarrollar plan de actos/charlas/workshops específico** -> Nacho Garcés, Pilar Calatayud, Director IUIs - Febrero 2024
  - Sobre todo plan de charlas previa a la encuesta
- **Mejorar pagina HRS4R incluyendo actuaciones del sello** -> Nacho Garcés - Marzo 2024
- **Realizar Gap analysis** -> Pilar Calatayud, Investigadores Rx, representantes IUIs - Marzo 2024
- **Análisis de la web UNIZAR inglés** -> Nacho Garcés - Mayo 2024
- **Política de publicación de plazas en EURAXESS** -> representantes IUIs, Director IUIs
- **Análisis de documentos clave** -> Vicegerente Investigación, GESPI, Vicegerente RRHH - Abril 2024
- **Revisar documento OTMR**-> Vicegerente Investigación, GESPI, Vicegerente RRHH, VR de Profesorado - Marzo 2024

Apoyo de Nacho Garcés y María Salinas en todo el proceso

# Tiempos y responsabilidades (Julio 24)

- **Advisory Board -> Reunión en septiembre de las instituciones con sello HR**
- **Desarrollar plan de actos/charlas/workshops específico -> Realizadas 8 charlas en centros y campus periféricos**
- **Mejorar pagina HRS4R incluyendo actuaciones del sello -> Mejorada página con ayuda de Sonia Olmos (OPE)**
- **Realizar Gap analysis -> Realizado (próximas transparencias)**
- **Análisis de la web UNIZAR inglés -> Diferentes opciones abiertas**
- **Política de publicación de plazas en EURAXESS -> Se están publicando pero como preselección**
- **Análisis de documentos clave -> ?**
- **Revisar documento OTMR-> ?**

# Resultados de la encuesta

943 respuestas

28% de los investigadores de Unizar

Creemos que es buen valor (casi el doble que en la primera encuesta)

- Categoría R1: 108 encuestas
- Categoría R2: 68 encuestas
- Categoría R3: 24 encuestas
- Categoría R4: 743 encuestas

R1 no ha habido una gran respuesta, pero es relevante

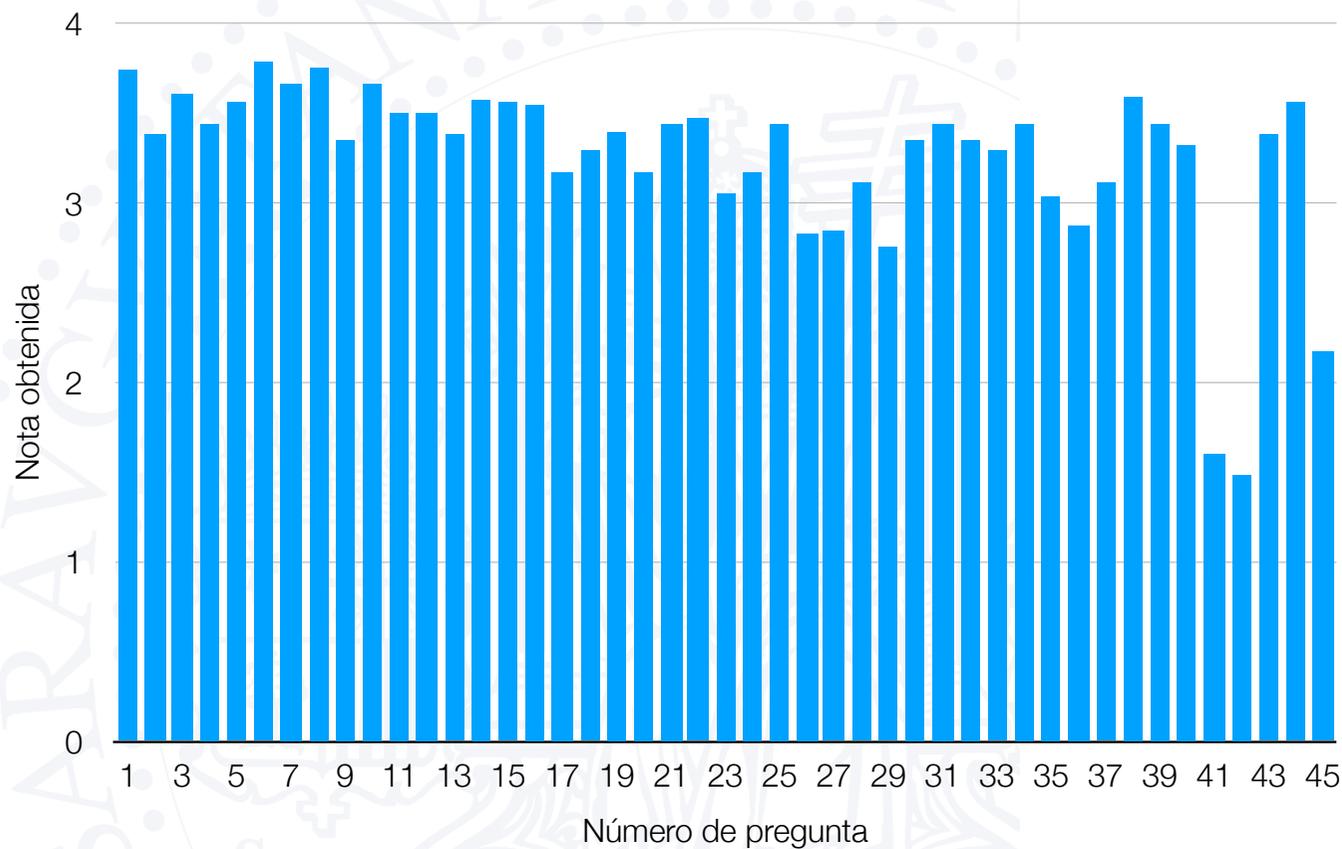
R2 y R3 es normal por el número de encuestas

R3, en general, respuestas más críticas

R4 muy bien en número y valoración

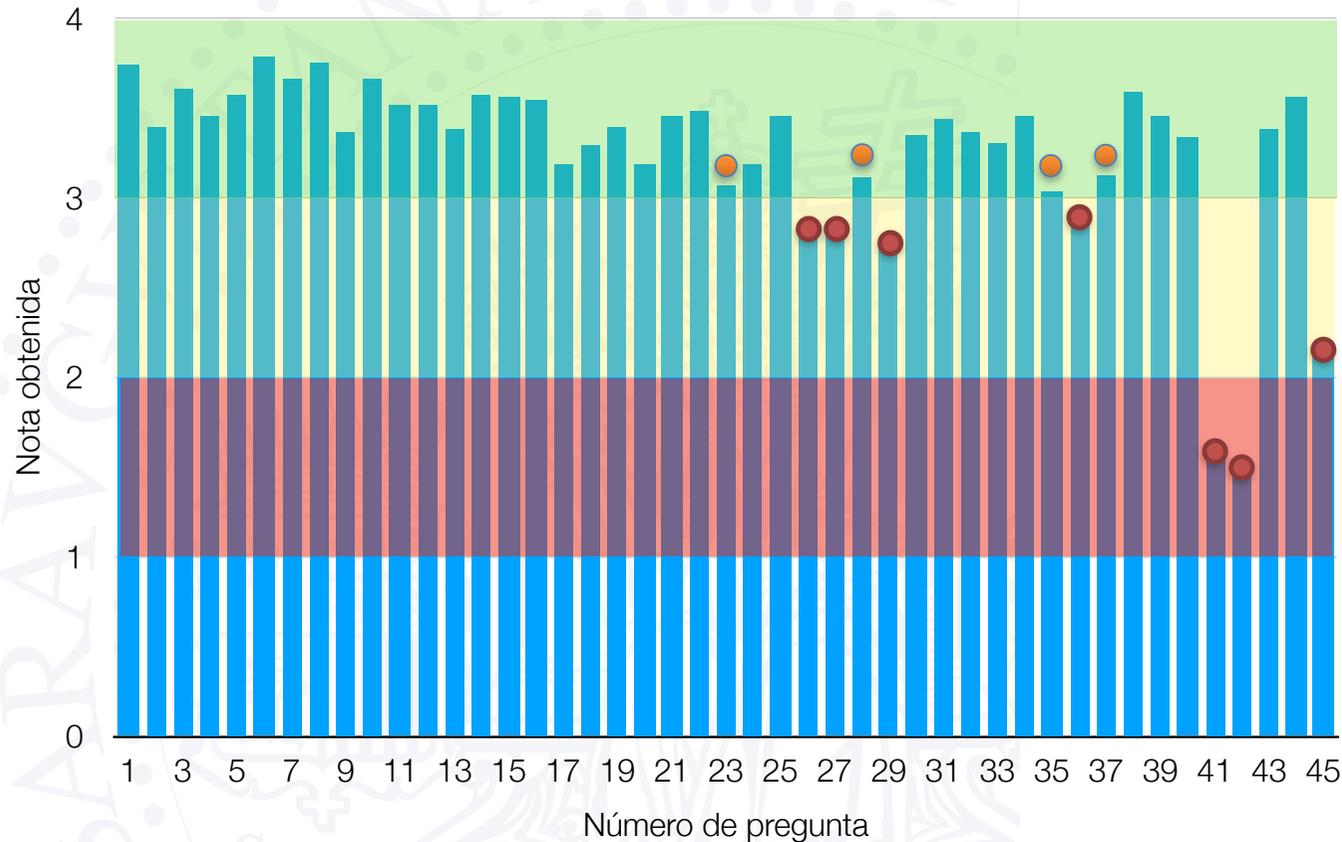
NOTA GLOBAL: 3,26

# Resultados de la encuesta



1-11	Ethics, Integrity, Gender, and Open Science
12-21	Research Evaluation, Hiring, and Progression
22-34	Conditions and Work Practices
35-40	Research Career and Talent Development
41-45	HRS4R Strategy at UNIZAR

# Resultados de la encuesta



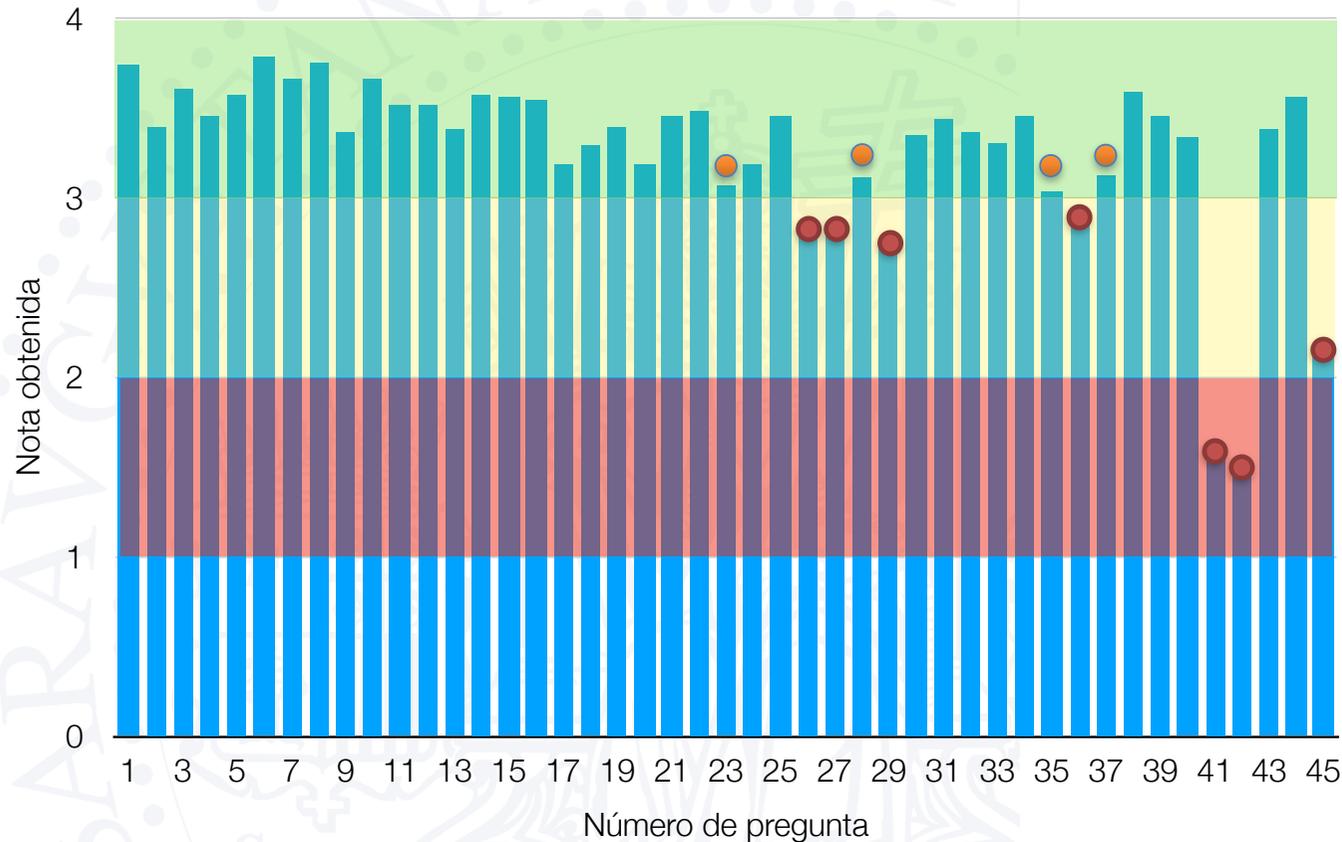
## Preguntas 22 a 34:

23 Research Working Environment. UNIZAR fosters research and learning with resources and opportunities.  
 26 Employment Stability. UNIZAR strives to improve researchers' job stability.  
 27 Funding and Salaries. UNIZAR ensures researchers enjoy appropriate economic conditions and social coverage  
 28 Postdoctoral Appointments. UNIZAR has clear rules on hiring postdoctoral researchers with the aim of gaining experience for career development  
 29 Access to Career Guidance. UNIZAR offers career guidance to researchers at different stages

R3 muy críticos

1-11	Ethics, Integrity, Gender, and Open Science
12-21	Research Evaluation, Hiring, and Progression
22-34	Conditions and Work Practices
35-40	Research Career and Talent Development
41-45	HRS4R Strategy at UNIZAR

# Resultados de la encuesta



## Preguntas 35 a 40:

35 Diverse Research Career Assessment. UNIZAR takes into account the diversity in researchers' professional careers and promotes a culture of diversification for better professional development of young researchers.

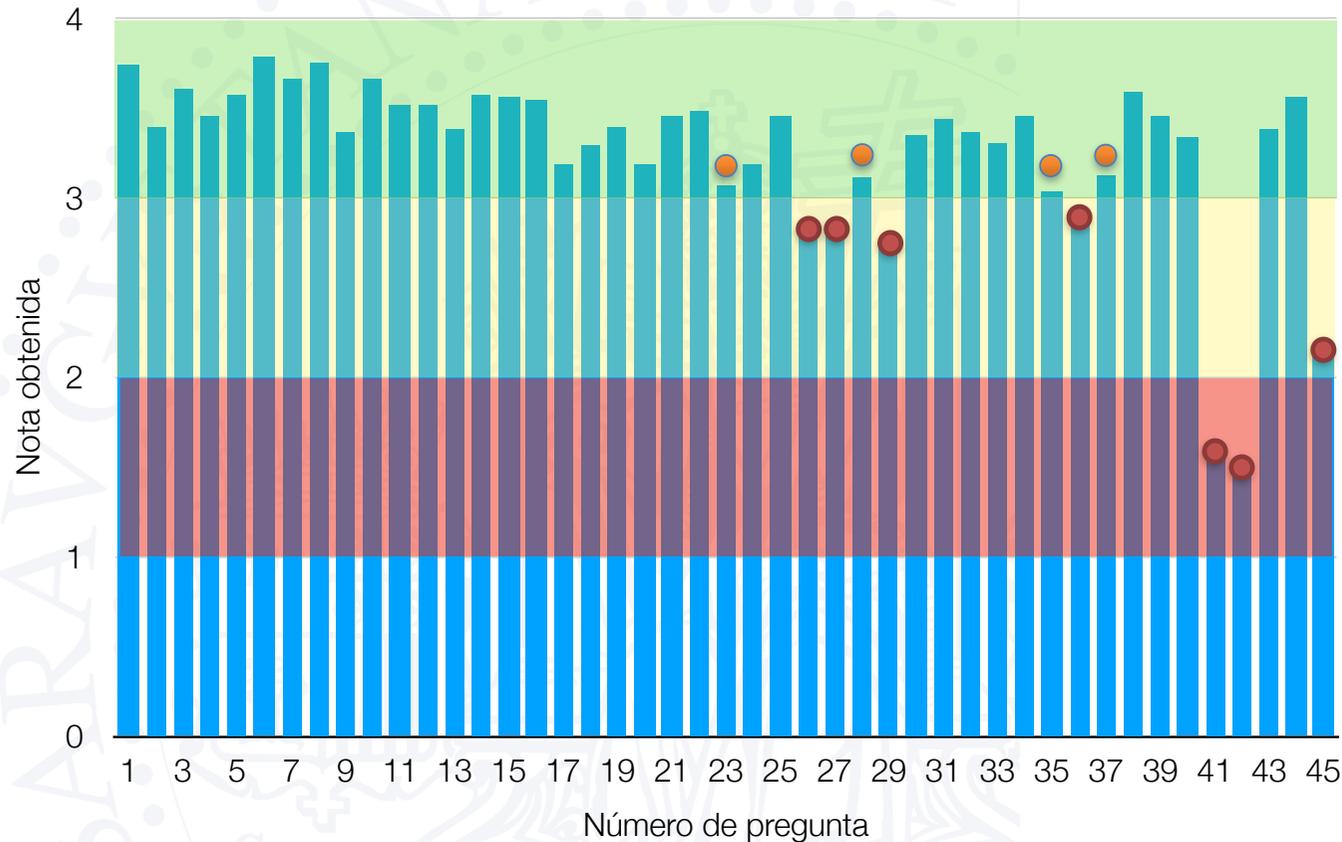
36 Professional Development. UNIZAR has a strategy to support the professional development of researchers

37 Teaching. UNIZAR values teaching as an asset within the researchers' professional career

## R3 críticos (no tanto)

1-11	Ethics, Integrity, Gender, and Open Science
12-21	Research Evaluation, Hiring, and Progression
22-34	Conditions and Work Practices
35-40	Research Career and Talent Development
41-45	HRS4R Strategy at UNIZAR

# Resultados de la encuesta



## Preguntas 41 a 45:

41 Are you familiar with the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) strategy of the European Commission?

42 Were you aware that the University of Zaragoza had been awarded the HR Excellence in Research seal by the European Commission?

43-44, +50% NS/NC

45 In your work environment, do you believe that the implementation of the HRS4R Seal at UNIZAR has had an impact?

1-11	Ethics, Integrity, Gender, and Open Science
12-21	Research Evaluation, Hiring, and Progression
22-34	Conditions and Work Practices
35-40	Research Career and Talent Development
41-45	HRS4R Strategy at UNIZAR

# Action Plan

## Áreas de mejora

- Condiciones de trabajo
  - Apoyo al desarrollo de carreras de investigación más claras
  - Coberturas sociales en investigadores no permanentes
  - Guías para la carrera investigadora
- Desarrollo de carrera y captación de talento
  - Atención a los desarrollos profesionales
  - Estrategias claras
  - Valoración de la docencia
- Conocimiento e involucración
  - Mantener y reforzar la comunicación del sello en interno
  - Realizar un programa de actividades o acciones relacionadas
- Otras?

# Calendario

Septiembre de 2024 -> Rellenar los documentos

Septiembre de 2024 -> Realizar reunión HR Aragón

Octubre 2024 (antes del Pilar) -> aprobación de los documentos por parte de la comisión

Octubre 2024 (antes del Pilar o justo después) -> envío de documentación

A tener en cuenta:

- web en inglés
- OTMR revisado
- Revisar manual de bienvenida
- Web HR revisada para que esté toda la documentación



1542

# Universidad Zaragoza



Gracias



1542

Universidad  
Zaragoza