



Universidad
de Huelva



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

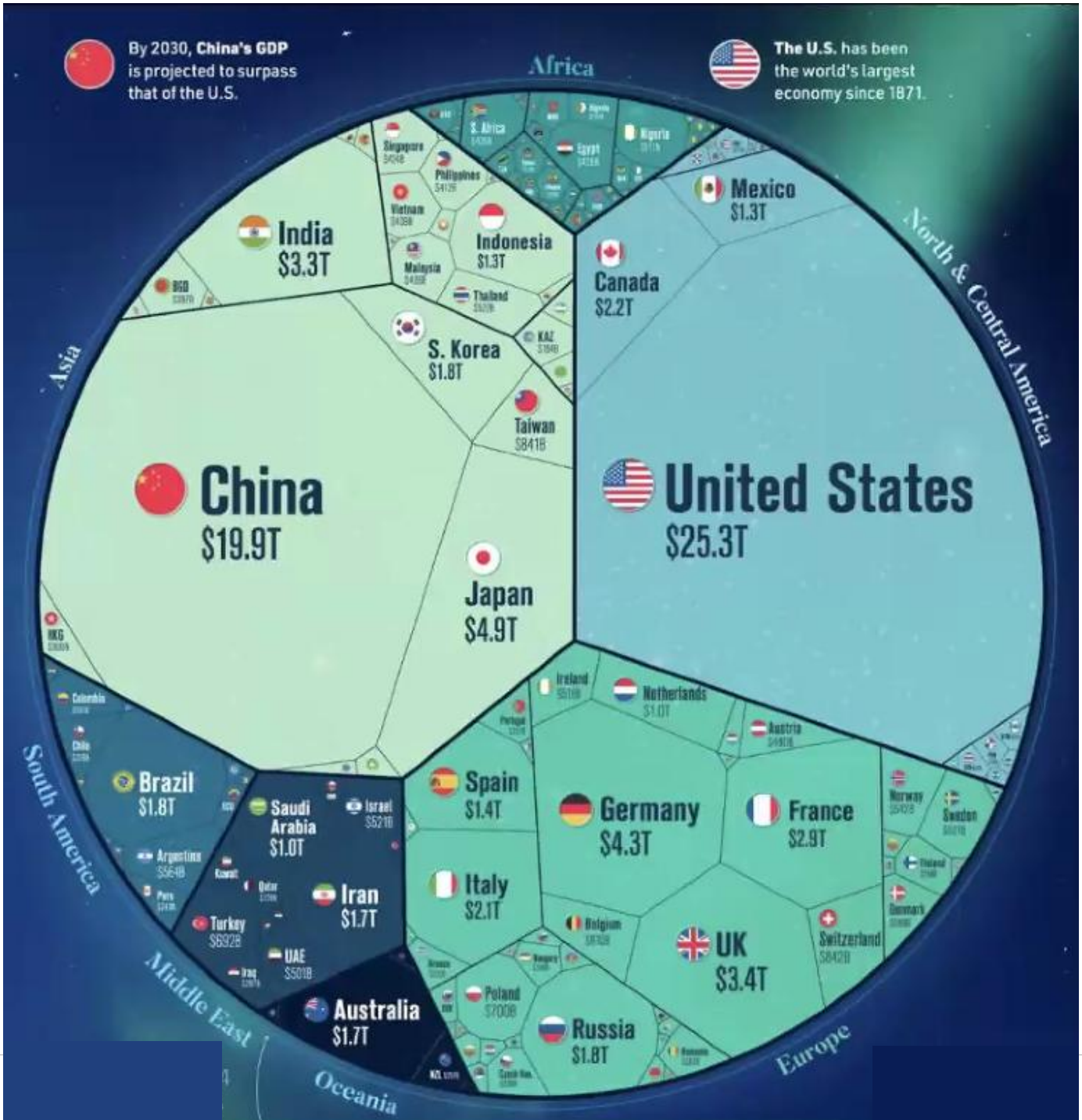
• EFFECTIA
Consultoría Estratégica

El logo HRA y su impacto en las organizaciones



	EEUU	China	Zona Euro	España
PIB	25.303.708 M€	16.456.685 M€	14.378.530 M€	1.461.889 M€
PIB per cápita	75.866 €	11.657 €	41.000 €	30.320 €
Habitantes	333.530.000	1.411.750.000	342.597.698	48.610.458
Investigadores	1.430.000	1.870.000	1.000.000 (obj)	123.000
Investigadores/M Hab	4.287	1.324	2.918 (obj)	2.530
Ranking de Competitividad	2º	28º	-	23º
Ranking de la Innovación	6º	17º	-	28º

PIB Global 2022



• Fuente: IFM The Visual Capitalims

Uso indebido de fondos de investigación

- habrían utilizado el dinero de las dietas para construirse y acondicionar un chalet en la lujosa urbanización de Vistahermosa, en El Puerto de Santa María.

CÁDIZ

Detenido un catedrático de la Universidad de Cádiz acusado de desviar ayudas a la investigación para construirse un chalet



Fachada principal del Rectorado de la Universidad de Cádiz. CATA ZAMBRANO

LARAZÓN 25

Ciencia

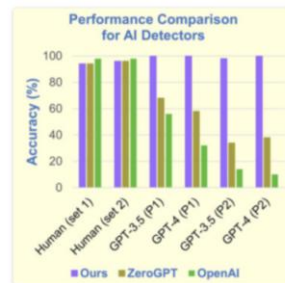
En las últimas dos décadas, se han publicado casi medio millón de artículos científicos plagiados

Solo el año pasado la cifra alcanzó los 70.000 según un análisis publicado en Nature... que suponemos original.



▲Detrás de un artículo científico podría haber cientos similares Gerald

'ChatGPT Detector' detecta documentos generados por IA con una precisión sin precedentes



Prillaman, McKenzie. «'ChatGPT Detector' Catches AI-Generated Papers with Unprecedented Accuracy». *Nature*, 6 de noviembre de 2023. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-03479-4>.

- desde hace 20 años se han plagiado, de forma constante, más de 2 artículos por hora... Y si lo limitamos al último año, la cifra es de un artículo científico plagiado cada 7 minutos.
- [publicado en Nature](#):
 - en las últimas dos décadas se han publicado más de 400.000 artículos de investigación que muestran fuertes **similitudes textuales con estudios conocidos producidos por las “fábricas de estudios”**, centros que generan enormes cantidades de artículos científicos como si fueran churros.
- En 2023 se publicaron alrededor de 70.000.
 - entre el 1,5% y el 2% de todos los artículos científicos publicados en 2022 se parecen mucho a trabajos de “fábricas de estudios”.
 - entre los artículos de biología y medicina, la tasa aumenta al **3%**.

- Decenas de reputados investigadores de todo el mundo figuran como afiliados a universidades saudíes en primer lugar, aunque sea obviamente falso, disparando artificialmente a las instituciones árabes en las clasificaciones académicas internacionales.
- China, con 12 casos, y **España, con 11**, son los países con más investigadores que actualmente muestran un salto ficticio a un centro saudí.



Ceremonia de entrega de premios a estudiantes de la Universidad Rey Saud, en Riad (Arabia Saudí), en noviembre de 2021. AEC



EL PAÍS

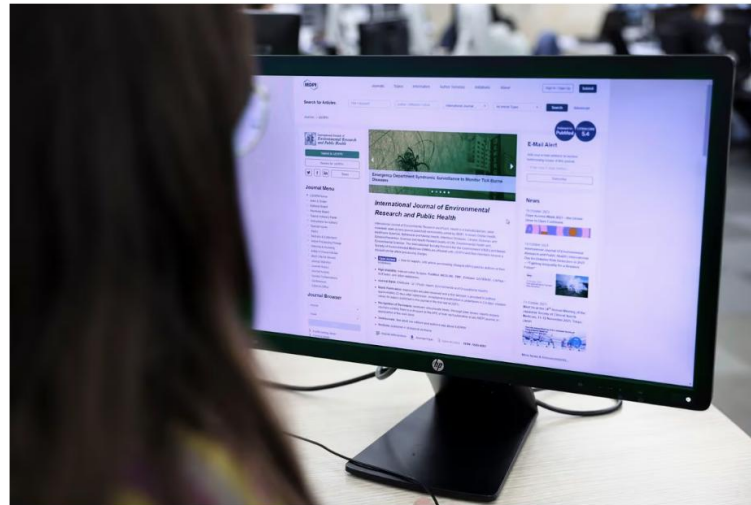
Ciencia / Materia

ASTROFÍSICA · MEDIO AMBIENTE · INVESTIGACIÓN MÉDICA · MATEMÁTICAS · PALEONTOLOGÍA · ÚLTIMAS NOTICIAS

ÉTICA CIENTÍFICA > TRIBUNA 1

El fraude continuado en el sistema de publicaciones científicas

Las reglas de la Administración pública no permiten aplicar medidas disciplinarias para combatir la picaresca lamentable en la ciencia



Una mujer consulta la web de la revista 'International Journal of Environmental Research and Public Health'.
MARIO BERMUDO

Datos de la UNESCO (mundial)

- **6 millones de científicos**
- publican anualmente **2 millones de artículos** en
- **30.000 o 40.000 revistas** internacionales, en inglés en su gran mayoría.
- Estas revistas representan una **industria editorial** que maneja unos **19.000 millones** de dólares anuales (industria equivalente a las del cine y de la música).
- 3.000 o 5.000 € para publicar en una revista de gran difusión

Horizonte Europa: nuevo Programa Marco de la UE

HORIZONTE EUROPA: NUEVO PROGRAMA MARCO DE LA UE

172
Shares

Tweet



Share



Share



Share

Horizonte Europa es el programa marco de investigación e innovación (I+D+I) de la Unión Europea (UE) para el período 2021 -2027. El Programa Horizonte Europa, como su predecesor Horizonte 2020, será el instrumento fundamental para llevar a cabo las políticas de I+D+I de la UE. El **objetivo general del programa** es alcanzar un impacto científico, tecnológico, económico y social de las inversiones de la UE en I+D+I, fortaleciendo de esta manera sus bases científicas y tecnológicas y fomentando la competitividad de todos los Estados Miembros (EEMM).

Con un **presupuesto de 95.517 millones de euros** (en precios corrientes) para este periodo de siete años, Horizonte Europa será el Programa Marco con el mayor presupuesto hasta la fecha, teniendo el potencial de generar importantes beneficios económicos, sociales y científicos. Se estima que Horizonte Europa generará 11 euros en ganancia del Producto Interior Bruto (PIB) por cada euro invertido, **creará hasta 320.000 nuevos** puestos de trabajo altamente cualificados para el año 2040 y consolidará el liderazgo de Europa en Investigación e Innovación. El Programa está diseñado con una mentalidad de inversión más que como un instrumento exclusivamente de financiación, y contará con una planificación que ayudará a la UE a realizar la **transición hacia un futuro próspero y sostenible**.

HRS4R en el contexto del ERA - Espacio Europeo de Investigación



La Comisión Europea está abordando reformas en lo referente a las políticas de Recursos Humanos en investigación. Los marcos estratégicos que las orienta son:

1. The New European Innovation Agenda (July 2022)
2. European Strategy for Universities (January-April 2022)
3. Pact for Research & Innovation, and governance of the new European Research Area (ERA) (November 2021)



Pact for research and innovation in Europe

- **10 values and principles**
- **4 priority areas**
 - Deepening ERA
 - Broadening ERA and relevance
 - Amplifying access to excellence
 - Advancing R&I investments and reforms
- **Research and development targets**



ERA Policy Agenda

- Designed to contribute to the priority areas of the Pact for R&I, setting out the voluntary **ERA actions** which are defined and coordinated at Union level.
- **20 actions for 2022-24**



ERA Governance

ERA Forum (+ subgroups)

Expert group for coordination and implementation of the ERA, together with EU countries, Associated countries and stakeholders

ERAC

high-level strategic policy body, providing advice

Council

Decision making
“Owner” of Policy Agenda



ERA Monitoring

- Ensure a proper basis for **evidence informed policy making**
- Provide evidence and analysis **in the context of the European Semester**



Un foco de la agenda política del área europea de investigación (ERA) está en la **reforma de la evaluación de la investigación científica** y en el fortalecimiento de la carrera científica.

- Desarrollo de un marco europeo de carrera de investigación.
- Intercambio de mejores prácticas sobre habilidades y aprendizaje mutuo para fomentar la movilidad intersectorial y una circulación de talento más equilibrada (por ejemplo, **ResearchComp**, ERA4You, etc.).
- Medidas de apoyo para mejorar el atractivo de las carreras de investigación dentro y fuera del ámbito académico (p. ej., Observatorio de Carreras de Investigación e Innovación, **ERA Talent Platform**, **HRS4R**, etc.).

Material presentado por la CE en la reunión de HRS4R Info Day 2022 el 18/10/22 en Bruselas

ERA Policy Agenda: 20 actions

DEEPENING A TRULY FUNCTIONING INTERNAL MARKET FOR KNOWLEDGE	TOGETHER FOR TWIN GREEN AND DIGITAL TRANSITION, AND INCREASING SOCIETY'S PARTICIPATION IN THE ERA	AMPLIFYING ACCESS TO RESEARCH AND INNOVATION EXCELLENCE ACROSS THE UNION
1. Open sharing of knowledge, incl. EOSC	10. R&I Missions and Partnerships for ERA	15. Regional and national R&I ecosystems
2. Data legislation fit for research	11. Green energy transformation	16. EU-wide access to excellence
3. Reform of research assessment	12. Transition of industrial ecosystems	17. Strategic capacity of public RPOs/RFOs
4. Strengthen research careers	13. Empower higher education institutions	
5. Gender equality and inclusiveness	14. Bring science closer to society	
6. Protect academic freedom		
7. Better knowledge valorisation		
8. Research infrastructures		
9. International cooperation, reciprocity		

Illustration of two scientists standing next to a potted plant.

European Commission

ERA Action 4: Strengthening research careers

DEEPENING A TRULY FUNCTIONING INTERNAL MARKET FOR KNOWLEDGE

Action 4 – Promote attractive and sustainable research careers, balanced talent circulation and international, transdisciplinary and inter-sectoral mobility across the ERA

3 levels of activity

1. Development of a comprehensive **European Framework for Research Careers**
2. **Exchange of best practices** on skills and mutual learning to support inter-sectoral mobility and more balanced talent circulation (e.g. ResearchComp, ERA4You,...)
3. **Support measures** to improve attractiveness of research careers within and beyond academia (e.g. Research & Innovation Careers Observatory, ERA Talent Platform, HRS4R,...)

European Commission

Carta Europea del Investigador

La Carta Europea de Investigadores es un conjunto de principios que sustentan el desarrollo de carreras de investigación atractivas para apoyar la excelencia en investigación e innovación en toda Europa.

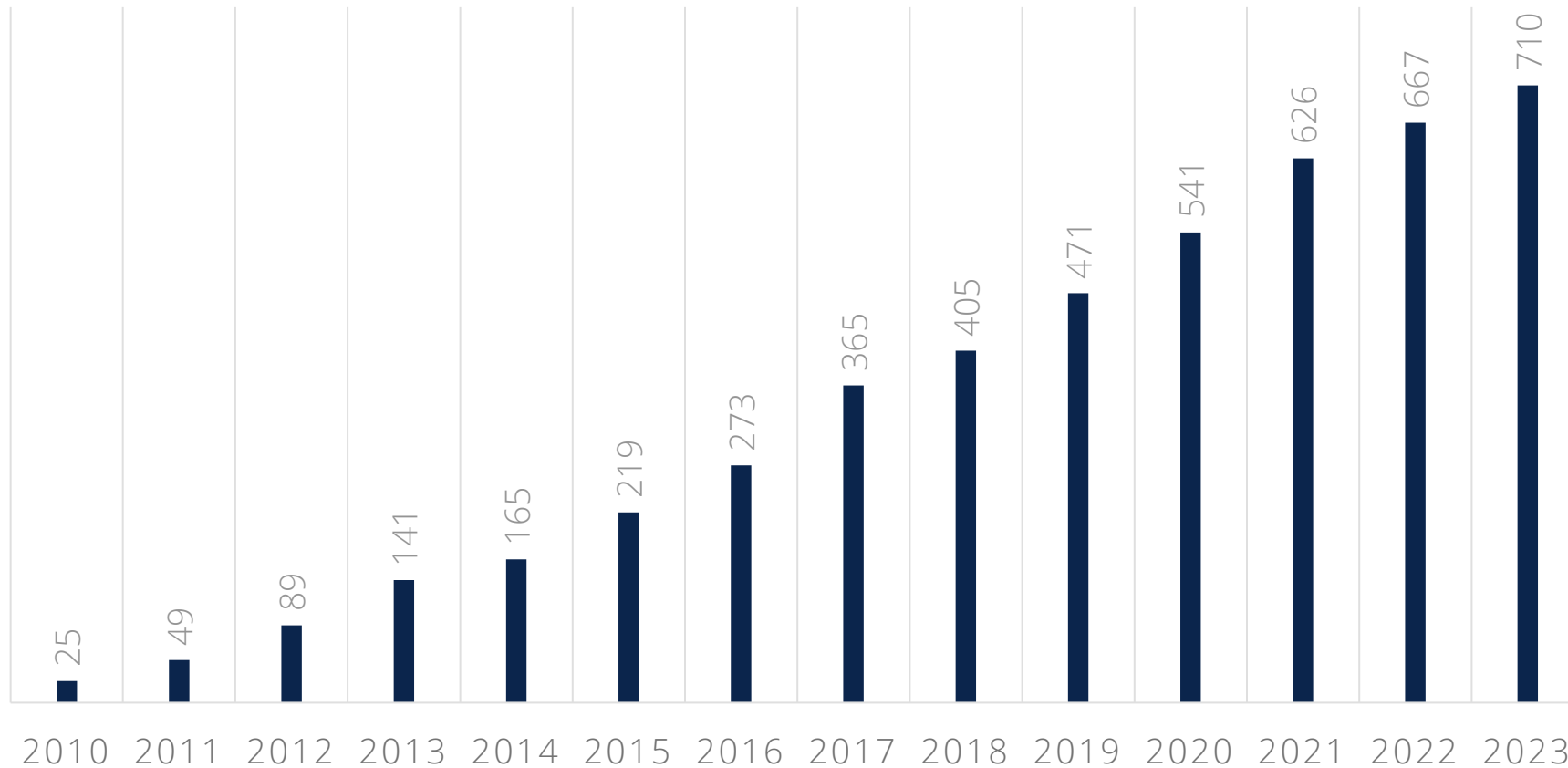


El Código de Conducta - por familia de criterios

Ethical and Professional Aspects	Recruitment and Selection	Working Conditions and Social Security	Training and Development
1. Research freedom	12. Recruitment	22. Recognition of the profession	36. Relation with supervisors
2. Ethical principles	13. Recruitment (Code)	23. Research environment	37. Supervision and managerial duties
3. Professional responsibility	14. Selection (Code)	24. Working conditions	38. Continuing Professional Development
4. Professional attitude	15. Transparency (Code)	25. Stability and permanence of employment	39. Access to research training and continuous development
5. Contractual and legal obligations	16. Judging merit (Code)	26. Funding and salaries	40. Supervision
6. Accountability	17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	27. Gender balance	
7. Good practice in research	18. Recognition of mobility experience (Code)	28. Career development	
8. Dissemination, exploitation of results	19. Recognition of qualifications (Code)	29. Value of mobility	
9. Public engagement	20. Seniority (Code)	30. Access to career advice	
10. Non discrimination	21. Postdoctoral appointments (Code)	31. Intellectual Property Rights	
11. Evaluation/ appraisal systems		32. Co-authorship	
		33. Teaching	
		34. Complaints/ appeals	
		35. Participation in decision-making bodies	

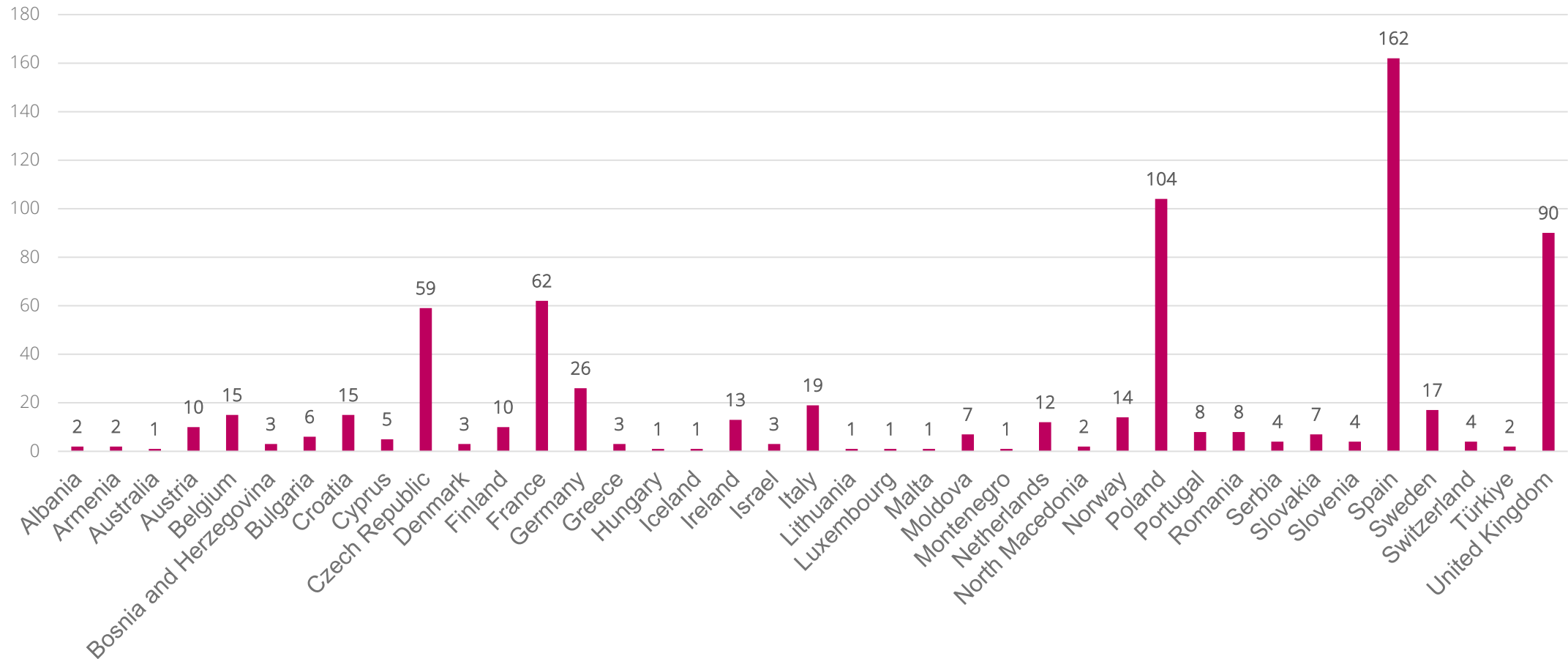
Evolución de HRA 2010-2023

ORGANIZACIONES RECONOCIDAS 2021-2023



- 1466 Instituciones han suscrito los principios de la Carta y el Código
- 710 instituciones de investigación de 39 países han recibido el logo de Excelencia en Investigación
- Por término medio, 50 nuevas instituciones al año reciben el reconocimiento

- Desde que la Comisión Europea recomendase la implementación de la Carta y Código, en 2005, más de **870** instituciones de 35 países europeos y fuera de Europa han manifestado su apoyo y más de **708 instituciones han obtenido el logo “HR Excellence in Research”**.



Razones para las instituciones se adhieran al C&C



Razones para que las instituciones se adhieran a la Carta y el Código:

1. Para apoyar un **cambio en la cultura de trabajo**
2. Para unirse a una **red paneuropea** formada por investigadores y centros de investigación
3. Para crear un **entorno de trabajo estimulante** y favorable para los investigadores
4. Para mostrar que **la organización se preocupa por sus empleados investigadores**
5. Para beneficiarse de la **visibilidad internacional** al ser listados en el sitio web de EURAXESS



Razones para que los investigadores elijan instituciones que han avalado la Carta y el Código:

1. Se reconocen los **derechos del investigador** como un profesional
2. Se valora como **experiencia la movilidad** de los investigadores
3. Se respeta el **equilibrio entre vida personal y profesional** de los investigadores
4. Se garantiza la **transparencia en el reclutamiento**
5. El investigador se une a **una red paneuropea** real formada por las organizaciones de investigación y los investigadores

Las Instituciones de investigación y los financiadores demuestran que están comprometidos con la mejora de las condiciones de trabajo de los investigadores, haciendo del espacio europeo de investigación un lugar más atractivo para investigar.



EFFECTIA
consulting

OTM-R

Políticas de contratación
abiertas, transparentes y
basadas en méritos



OTM : QUÉ ES

OPEN

- Procedimientos de contratación **abiertos, transparentes, e internacionalmente comparables**, ajustados al tipo de puesto publicitado.
- Anuncios deberían proporcionar una **amplia descripción** de los conocimientos y competencias requeridos, y no deberían ser tan especializados como para desanimar a solicitantes adecuados.
- Descripción de **las condiciones de trabajo y derechos, incluyendo las posibilidades de desarrollo de la carrera.**
- Plazo** para la presentación de candidaturas desde la publicación del anuncio de la vacante o la convocatoria debería ser realista.

TRANSPARENT

- Los candidatos deberían ser **informados**.
- Antes: acerca **del proceso de contratación, criterios de selección, número de plazas disponibles y las perspectivas** de desarrollo de la carrera.
- Después: acerca de las **fortalezas y debilidades de sus candidaturas**.
- Transparencia externa / interna
- Composición de los comités de selección.
- Información sobre los procedimientos y toma de decisión internos
- Favorece la objetividad, obstaculiza el nepotismo y otros comportamientos inapropiados
- Transparencia formal no garantiza transparencia real
- R1/R2 mayor descontento

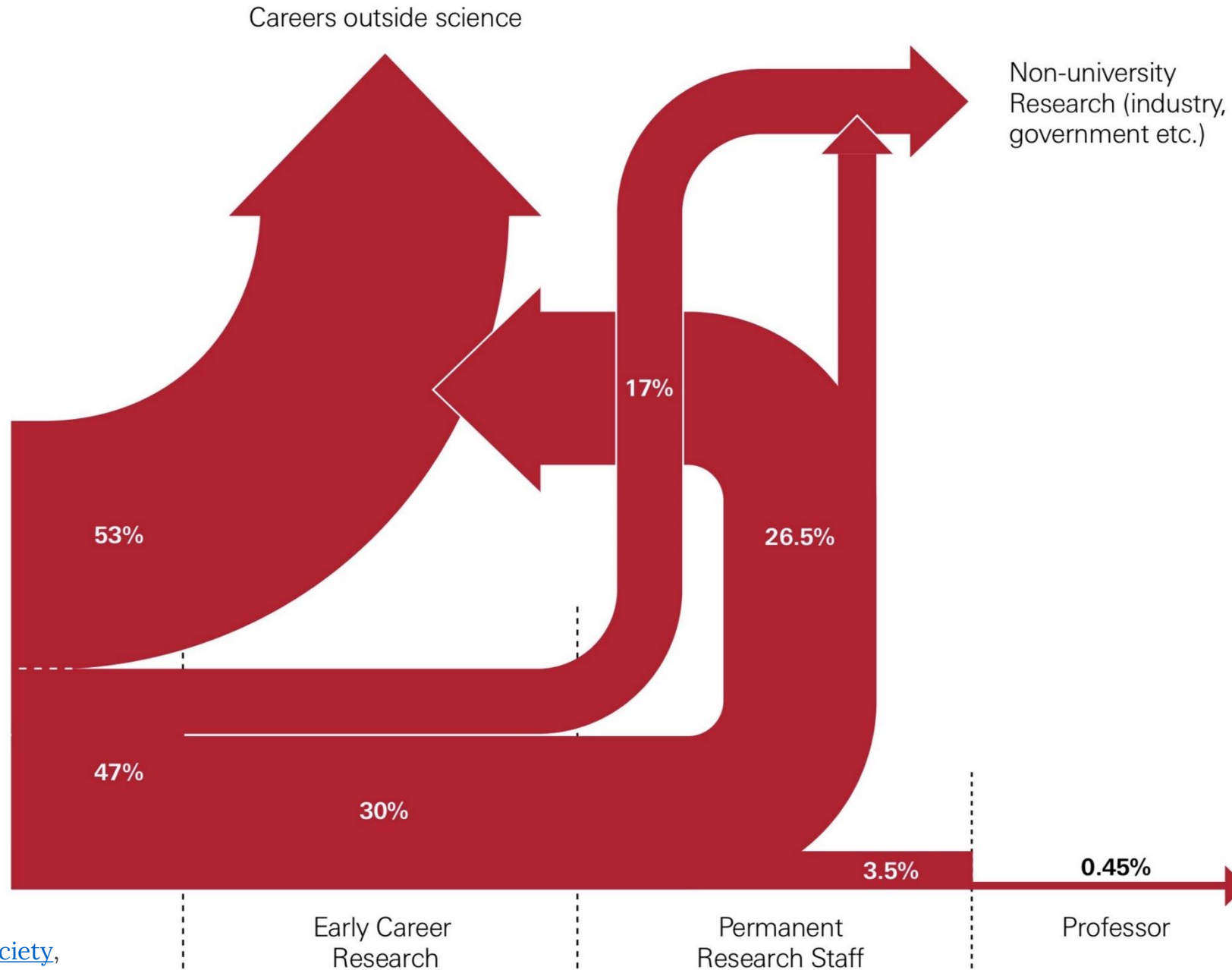
MERIT-BASED

- Globalidad** de la experiencia de los candidatos: potencial general, **creatividad y nivel de independencia**.
- el mérito debería ser juzgado **cualitativamente y cuantitativamente**, teniendo en cuenta los resultados que sobresalgan en el marco de una carrera diversificada y no solo el número de publicaciones.
- la importancia de los índices bibliométricos debería tener un peso equilibrado en un conjunto más amplio de criterios de evaluación: **docencia, supervisión, trabajo en equipo, transferencia de conocimiento, gestión de la investigación y la innovación y actividades de difusión pública.**
- Para candidaturas que tengan un background industrial (empresarial), valorar contribución a patentes, desarrollos o inventos.”

Carrera



Figure 1.6 **Careers in and outside science**

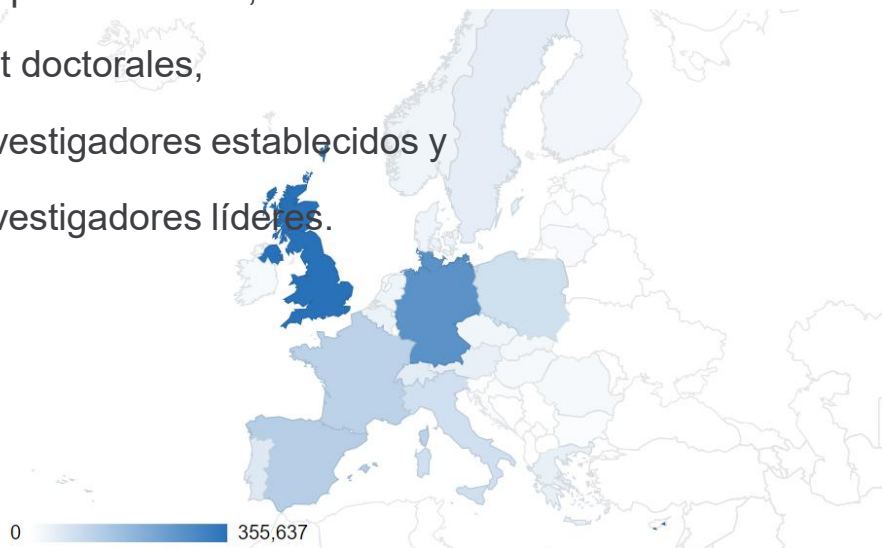


La comisión Europea, concretamente, la DG Research and Innovation, elabora **estudios sobre la movilidad y carrera profesional de investigadores en Europa y otros países.**

El proyecto **MORE** y los informes generados en la última versión MORE4 muestra un volumen de investigadores que no deja de crecer.

En **2019, España contaba con 121.905 investigadores**, de los cuales:

- 8,41% son pre doctorales,
- 8,30% post doctorales,
- 52,30% investigadores establecidos y
- 31,00% investigadores líderes.



	R1 - Doctoral or equivalent	R2 - Post-Doctoral or equivalent	R3 - Established Researcher	R4 - Leading Researcher	All career stages
Austria	4,957	6,029	11,599	14,114	36,699
Belgium	7,830	6,404	9,708	7,967	31,909
Bulgaria		1,130	4,997	1,887	8,814
Croatia		944	4,362	2,489	8,407
Cyprus			853	441	1,515
Czech Republic	2,068	3,904	10,666	6,804	23,442
Denmark	3,513	4,598	10,305	7,820	26,237
Estonia			2,090	1,076	4,319
Finland		3,687	7,581	8,317	21,713
France	14,999	16,845	44,925	36,447	113,217
Germany	46,514	65,332	85,782	74,325	271,953
Greece			15,245	19,514	37,463
Hungary	2,268		8,472	3,989	16,039
Iceland			1,023	790	2,272
Ireland		2,372	6,942	3,230	13,431
Italy			45,332	23,941	77,805
Latvia	705		2,036	1,880	5,395
Lithuania	1,620	1,953	4,937	3,757	12,267
Luxembourg	309	359	417		1,290
Malta			459	247	853
Netherlands	4,228	3,379	10,296	7,660	25,563
Norway	4,225		10,643	8,596	25,538
Poland		14,971	36,882	23,506	79,010
Portugal		11,061	28,639	9,657	54,248
Republic of North Macedonia					
Romania		3,757	5,346	5,392	15,083
Slovakia		3,915	8,808	3,250	17,862
Slovenia	561	740	1,266	1,209	3,776
Spain	10,249	10,117	63,755	37,785	121,905
Sweden	5,994	5,292	19,152	13,473	43,911
Switzerland	9,332	10,733	15,840	10,027	45,932
Turkey					
United Kingdom			196,427	117,828	355,637
Total EU	140,840	203,436	647,280	438,207	1,429,763

Source: European Commission, MORE4 study (2019)
Total EU in MORE2 (2012) = 27 countries / Total EU in MORE3 (2016) = 28 countries / Total EU in MORE4 (2019)
Results are not shown when <30 observations

Carrera profesional en investigación

Componentes de la carrera de investigación: movilidad de los investigadores

Se pueden identificar al menos cuatro tipos de **movilidad**:

- Movilidad **geográfica o internacional**.
- Movilidad **intersectorial**.
- Movilidad **virtual** (basada en una **colaboración** de investigación transfronteriza tangible).
- Movilidad relacionada con el **cambio de temas o disciplinas**.

Aprendizaje

La movilidad internacional contribuye al desarrollo profesional de los investigadores y al fortalecimiento institucional e internacionalización de los centros de los que previenen.

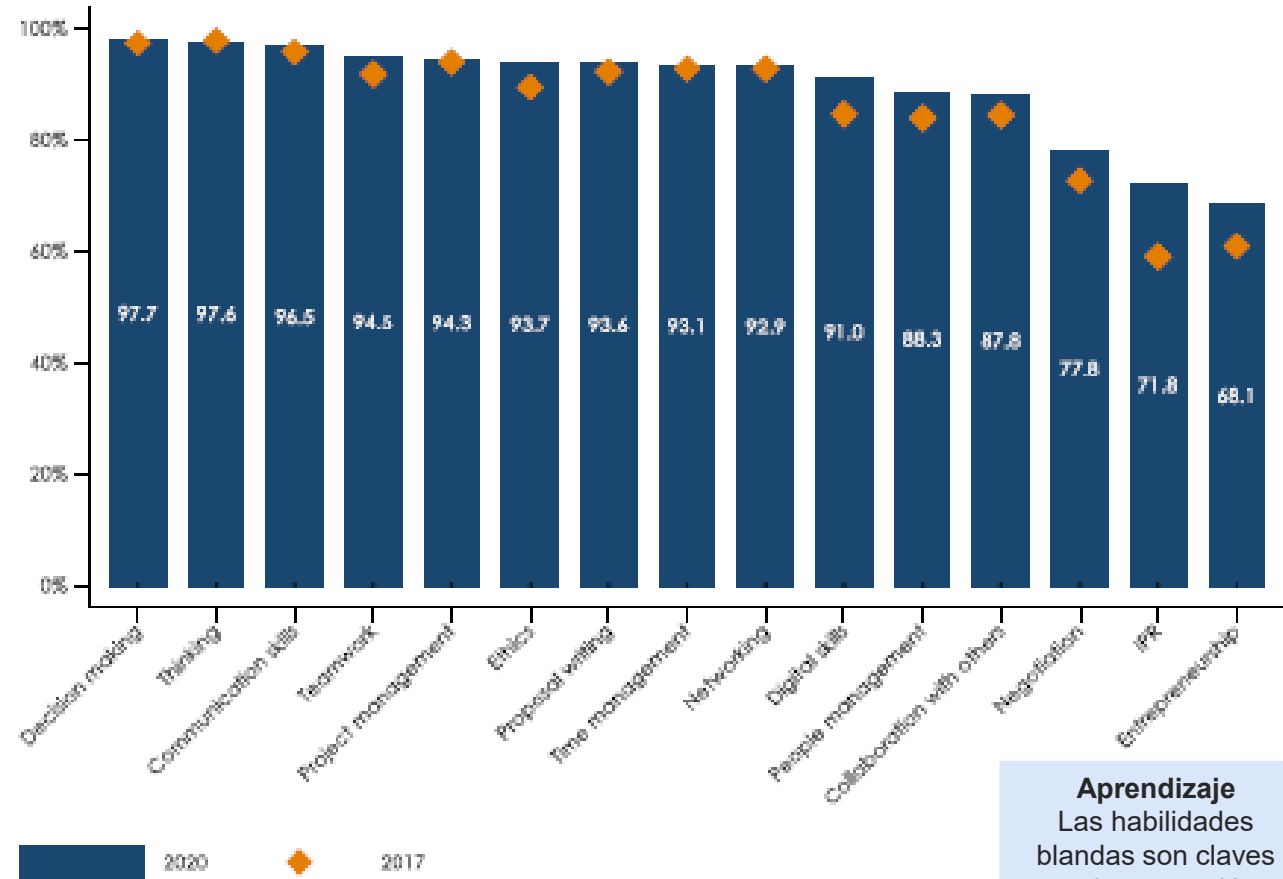
		MOVILIDAD DE DOCTORADO	MOVILIDAD POST-DOCTORADO
MOVILIDAD GEOGRÁFICA O INTERNACIONAL	A otro país	<i>Movilidad de investigadores matriculados en un programa de doctorado durante su etapa de carrera R1</i>	<i>Movilidad en cualquiera de las siguientes etapas de la carrera investigadora y, independientemente de que el investigador haya obtenido o no un Doctor.</i>
		Movilidad con el fin de obtener el doctorado en otro país	Movilidad de empleador: Movilidad con cambio de empleador
		Movilidad >3 meses durante el doctorado: Movilidad de tres meses o más durante el doctorado mientras obtiene el doctorado en el país de origen	Movilidad >3 meses: Movilidad con duración de 3 meses o más Movilidad sin cambio de empleador
		No movilidad de doctorado: nunca haber tenido movilidad para el doctorado o durante el doctorado a otro país	Movilidad <3 meses: Movilidad con duración inferior a 3 meses No movilidad: No haber estado nunca en movimiento a otro país por más de 3 meses seguidos
MOVILIDAD INTERSECTORIAL		Traslado a otro sector (trabajar en sectores no académicos).	
MOVILIDAD INTERDISCIPLINARIA		Haber cambiado a otro (sub)campo durante la carrera de investigación académica.	
MOVILIDAD VIRTUAL		El uso de tecnología virtual o basada en la web para colaborar a nivel internacional o interdisciplinario, basado en una colaboración de investigación tangible transfronteriza o entre dominios (no incluido en MORE3 y Encuestas globales MORE4)	

Carrera profesional en investigación

Componentes de la carrera de investigación: desarrollo de las habilidades

- Uno de los componentes esenciales de la carrera de investigación es el **desarrollo de aquellas habilidades** para la futura progresión profesional del investigador:
 - El **pensamiento crítico y autónomo** (98%, MORE3: 98%).
 - La **toma de decisiones y la resolución de problemas** (98%, MORE3: 97%).
 - La **comunicación y presentación** (97%, MORE3: 96%).
 - El **trabajo en equipo** (95%).
 - La **gestión de proyectos, ética y redacción de propuestas** (94%).
 - La **gestión del tiempo, trabajo en red y habilidades digitales** (alrededor del 90%).

Percepción de la importancia de las habilidades para el futuro de la carrera investigadora



Aprendizaje
Las habilidades blandas son claves en la progresión profesional



Adapted from ESF (2009) and OCDE (2012)



Interpersonal Skills

- Working with others/Teamwork
- Team management/Leadership
- Mentoring and Supervision
- Negotiation
- Networking



Research Skills

- Project design and planning
- Information literacy and informational management
- Knowledge of research methods and techniques
- Writing applications
- Research management
- Ethics and integrity in research



Cognitive Skills

- Creativity and abstract thinking
- Problem solving and decision making



Organisational Skills

- Time management
- Resource management
- Career planning



Communication Skills

- Oral and written communication/presentation
- Communication/Dialogue with a non-technical audience
- Teaching competences



Influencing and impacting skills

- Entrepreneurship
- Commercialisation, patents and knowledge transfer
- Use of science in policy development

Marcos de referencia europeos – Research Comp

The EU Competences Framework for Researchers

- La CE trabajó en la definición de un marco de competencias en investigadores, abarcando **7 dimensiones y con 38 competencias** en total, para cada uno de los niveles.



Marcos de referencia europeos – Vitae

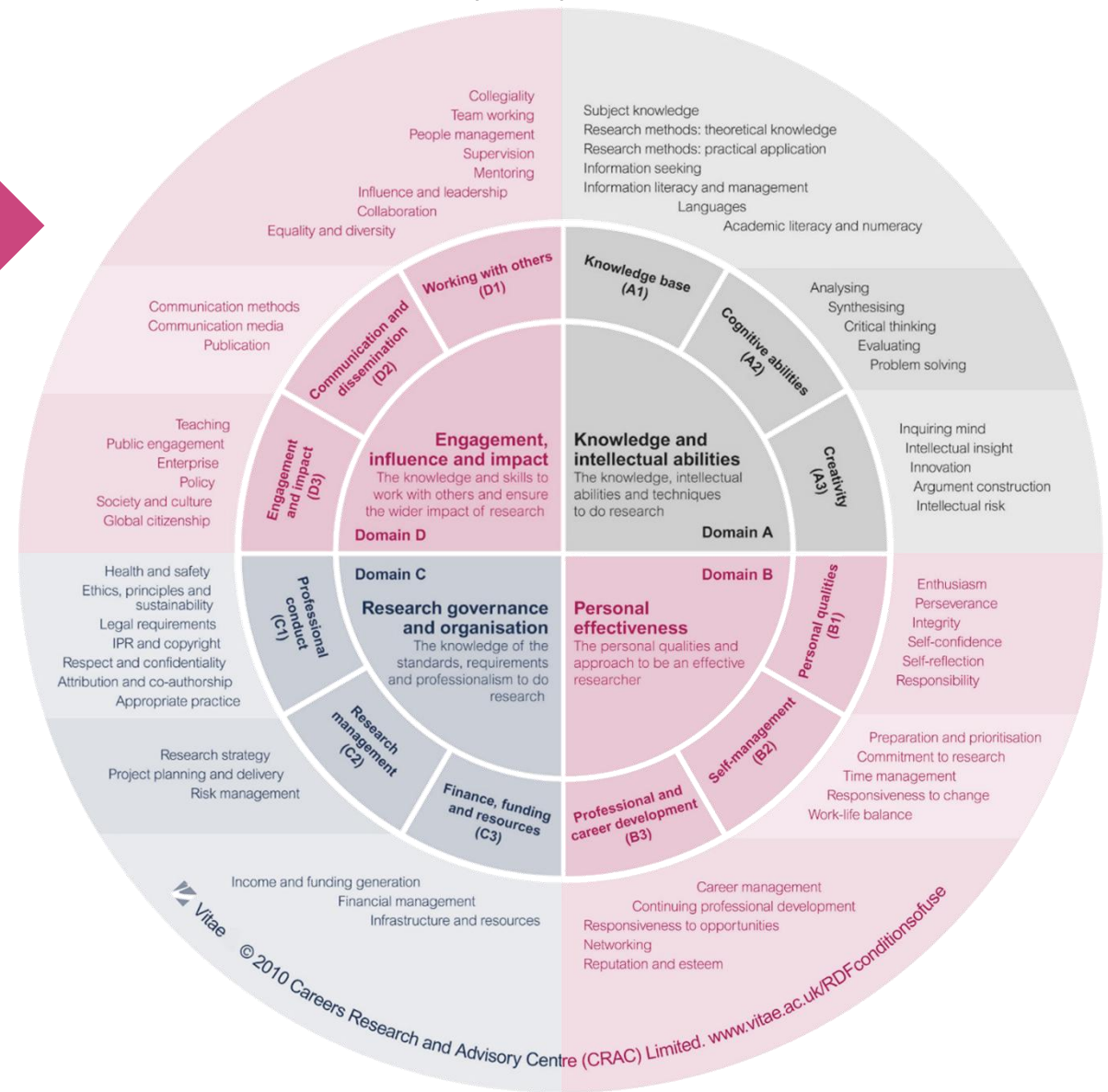
Marco de desarrollo de carrera profesional: Vitae Researcher Development Framework (RDF)

- El **Marco de Desarrollo del Investigador (MDI) de Vitae** está estructurado en cuatro ámbitos que abarcan los conocimientos, comportamientos y atributos de los investigadores.

Desarrolla 4 dominios, según el estadio de carrera de los investigadores:

- Knowledge and intellectual abilities
- Personal effectiveness
- Research governance and organization
- Engagement, influence and impact

- Establece los conocimientos, las capacidades intelectuales, las técnicas y las normas profesionales que se esperan para hacer investigación, así como las cualidades personales, los conocimientos y las habilidades para trabajar con otros y garantizar el impacto más amplio de la investigación. Dentro de cada uno de los ámbitos hay tres subgrupos y descriptores asociados.
- El Marco se basa en la investigación realizada con más de 100 investigadores a través de entrevistas y grupos de discusión y en la experiencia adicional de especialistas y partes interesadas.



1. **Presupuesto ambicioso y delimitado.**
2. **Empoderar a la profesión de RMA** a través de flujos de financiación específicos y líneas presupuestarias de conformidad con la agenda política del EEI.
3. **Garantizar un mejor equilibrio entre la financiación de la investigación fundamental y la impulsada** por la innovación.
4. **Abordar** los desafíos pendientes en la **integración de la Ciencia Abierta**.
5. **Proporcionar un entorno más inclusivo** que permita la plena participación de las disciplinas de las ciencias sociales, las artes y las humanidades.
6. **Abordar** plenamente el aumento anticipado de las preocupaciones sobre **ética e integridad**.
7. **Burocracia de investigación reducida.**
8. **Reflexionar** sobre los **planes de igualdad de género** y avanzar hacia una mayor igualdad, diversidad e inclusión (EDI, de sus siglas en inglés).
9. **Continuar fortaleciendo** los enfoques globales para una **excelente cooperación en investigación e innovación**.
10. **Seguir desarrollando las sinergias con otros programas de financiación** nacionales y de la UE.

Un plan de carrera aporta múltiples beneficios, algunos de ellos son:

1. **Fomenta el desarrollo personal y profesional.**
2. **Motiva a los trabajadores.**
3. **Permite establecer un plan de sucesión óptimo.**
4. **Retiene el talento.**

¿Cómo elaborarlo?	¿Qué?	¿Por qué?	¿Cuándo?	¿Para qué?	¿Qué debe incluir?
PASO 1 Autoevaluación de intereses y habilidades	Acotar la información sobre las habilidades, capacidades e intereses, que van a perfilar la carrera	Ayuda a elegir carreras basadas en la personalidad Evita la frustración de la elección de una carrera que no encaja con habilidades e intereses ★	En las primeras fases	detectar alternativas profesionales identificar fortalezas y debilidades que pueden ser subsanadas	Examen de las aptitudes, valores, intereses y personalidad
PASO 2 Explorar lo que hay y dónde buscar	Examinar los intereses personales, las habilidades, los valores y las necesidades en cuanto a la vida laboral	Ayuda a reducir las áreas de posibilidades Determinar qué ocupaciones y trabajos se ajustan mejor al investigador	durante o después de identificar las preferencias profesionales	Examinar los intereses personales, las habilidades, los valores y las necesidades en cuanto a la vida laboral	Examinar los intereses personales, las habilidades, los valores y las necesidades en
PASO 3 Centrarse en el desarrollo de habilidades para llegar a la meta	Mejorar las habilidades para que se ajusten a las que demandan habitualmente en la carrera deseada.	Desarrollar las competencias para añadir valor al perfil profesional y mejora las perspectivas de futuro	durante o después de identificar las preferencias profesionales	Decidir qué herramientas fomentar o cuáles pueden ser más útiles para el éxito en un futuro	Competencias básicas de la Asociación Nacional de Postdoctorado

Factores clave de éxito en la evaluación





Proceso
global



Gestión



Evaluación
remota

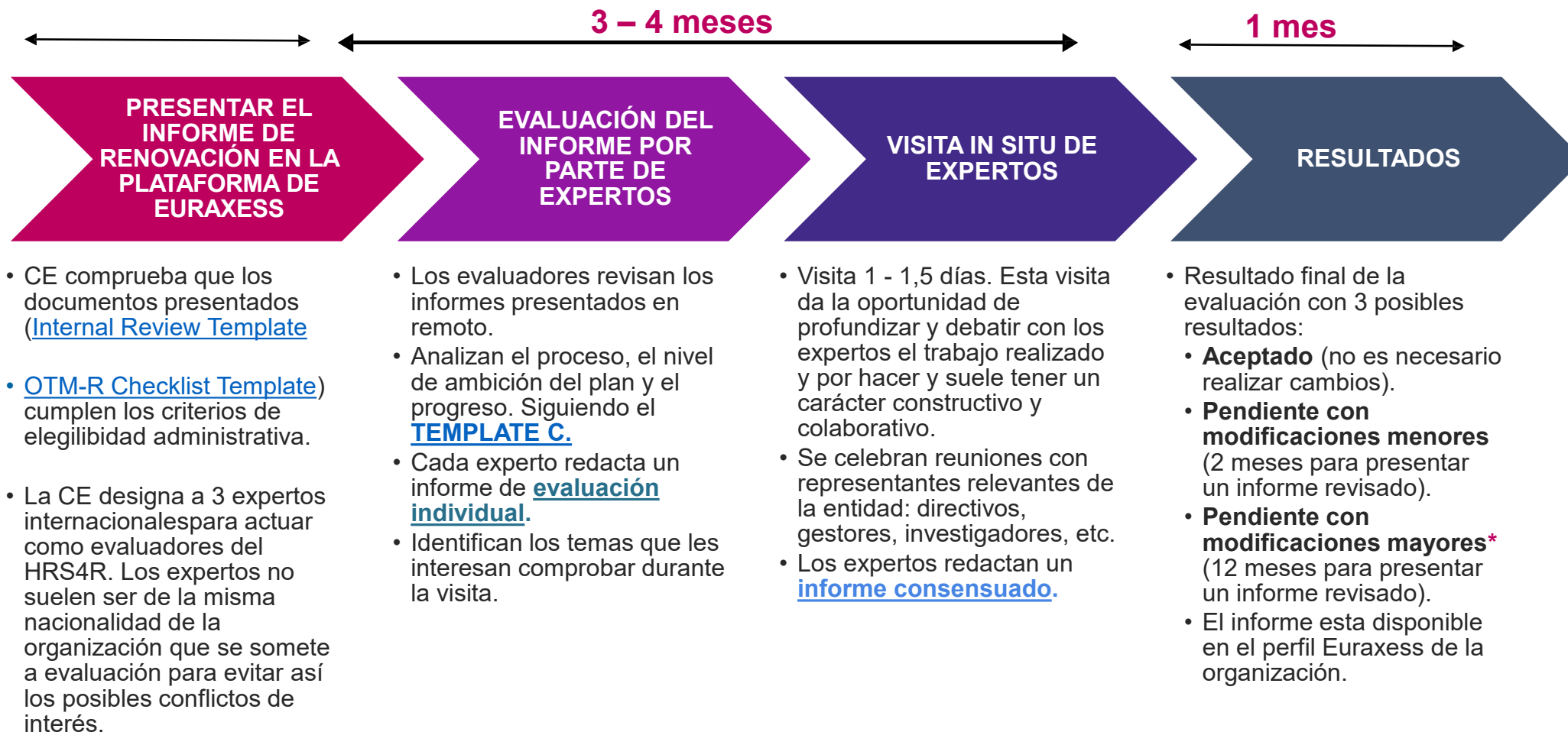


Evaluación
on site



Coordinación
de trabajos

Fases y calendario de la evaluación para reacreditación



* En este caso no se podrá hacer uso del sello HR.



Proceso
global

Sobre la visita on site



Gestión



- El objetivo de la visita a la sede en el marco de la renovación del sello "HR Excellence in Research" 3 años después de la evaluación intermedia es **comprobar el nivel de compromiso de la organización** que se evidencia en el nivel de desarrollo de las acciones implementadas.
- Es una oportunidad para que las instituciones muestren su trabajo y reciban comentarios de expertos externos, incluyendo sugerencias de cambio y mejora. Además, aumentará la concienciación sobre la estrategia HRS4R dentro de la institución y fortalecerá el compromiso de toda la comunidad en este proceso de mejora continua.
- La renovación del logo exitosa implica el reconocimiento, por parte de la Comisión Europea, de los esfuerzos de la institución en la aplicación de los principios de la Carta y el Código a través de la propuesta de HRS4R.



Evaluación
remota



Evaluación
on site



Coordinación
de trabajos



Proceso
global



Gestión



Evaluación
remota



Evaluación
on site



Coordinación
de trabajos

Recomendaciones para organizar la visita on site

ANTES DE LA VISITA



ORGANIZAR

Verificar la disponibilidad de la alta dirección; reservar agendas.

Redactar agenda que incluya descansos y proponer a la CE 1 o 2 fechas.

Reservar una sala donde los expertos puedan mantener reuniones confidenciales (u organizar las sesiones para que tras cada reunión los participantes abandonen la sala dejando a los evaluadores al menos 15 minutos para hablar en privado).

Encargar snacks, bebidas y almuerzo para los evaluadores.

Preparar y enviar información relativa a la estrategia de su organización, organigrama, y el listado de personas involucradas en esta



COMUNICAR

Informar a todas las partes interesadas con suficiente antelación (en el momento del informe y después).

Informar a los participantes de la fecha de la auditoría; compartir la agenda de la reunión.

Invitar a las partes interesadas a las reuniones de preparación (al menos 2).

Enviar a las partes interesadas toda la documentación pertinente por adelantado.



PREPARAR

Preparar las reuniones informativas con cada grupo.

Revisar la documentación y el historial de buenas prácticas de RRHH con ellos.

Borrador del contenido de la presentación o del tema de debate.

Enumerar las posibles preguntas de los evaluadores y preparar las respuestas.

Elaborar una presentación (PPT)



ENSAYAR

Finalizar las presentaciones o el material para el debate.

Repasar el contenido de las presentaciones/temas de debate; asignar roles.

Programar 1 sesión de ensayo para cada grupo.

Realización de simulacros de sesiones en condiciones reales.



Proceso
global



Gestión



Evaluación
remota



Evaluación
on site



Coordinación
de trabajos

DURANTE LA VISITA los evaluadores se fijarán en...

- Tratarán de confirmar las conclusiones e impresiones obtenidas tras la lectura y análisis del informe entregado (mesa de trabajo).
- Intentarán encontrar respuestas a todas aquellas cuestiones y dudas que hayan surgido durante la mesa de trabajo.
- Tratarán de indagar y buscar evidencias sobre cuánto de implementado está el sello HRS4R en su organización (el conocimiento de la comunidad, cómo y cuánto están involucrados los investigadores, cuánta información circula, etc.).
- Verificarán si se cumplen los criterios OTM-R.
- Evaluarán el nivel de ambición de la organización en su estrategia de RRHH.
- Evaluarán los esfuerzos de la organización para asegurar los principios C&C.



Recomendamos

- Preparar documentación que muestre el nivel de implementación de HRS4R en su organización.
- Tener disponible documentación para ampliar datos o evidencias que pueda solicitar el equipo de evaluadores en el momento. Si es posible, entréguelo en el momento. Si no, no se demore más de dos días en el envío.
- Revisar y preparar las que considera que son buenas prácticas de su organización y ponerlas en valor en la presentación.
- Revisar y familiarizarse con la [documentación disponible en la web de Euraxess](#) en relación a los procedimientos de evaluación.
- **!! Recuerde: las conversaciones con los evaluadores no pueden ser grabadas.**

¿Qué evalúan los evaluadores?

- [Renewal with site visit assessment ec individual report](#)
- [Renewal with site visit assessment ec consensus report](#)

Lorena Muñoz

Socia Directora

Lorena.munoz@effectia.es

+34 650 860 174

www.effectia.es