



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Estrategia y plan de acción de la Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) 2023-2025

Versión: 8 de marzo de 2023

Vicerrectorado de Calidad y Política Lingüística

Introducción

En diciembre de 2021, el Consejo de Gobierno de la Universitat Politècnica de Catalunya - BarcelonaTech (UPC) aprobó su plan estratégico para el período 2023-2025. Este plan estratégico se estructura en 7 grandes objetivos estratégicos que desarrollan 15 ejes de acción sobre 5 bloques principales de actividad de la Universidad. Se elaboró a partir de una propuesta impulsada por el Consejo de Dirección (que ganó las elecciones en 2021) y estuvo sometido a un proceso participativo en el seno de la comunidad universitaria de la UPC.

A partir de la puesta en marcha del nuevo plan estratégico, el Vicerrectorado de Calidad y Política Lingüística tomó la decisión de que la estrategia y el plan de acción vinculados a la HRS4R deberían estar integrados y en línea con el plan estratégico de la UPC. Para alcanzar dicho objetivo, el Vicerrectorado de Calidad y Política Lingüística asignó a un nuevo responsable a la dirección y gestión de la HRS4R con dicha misión.

Con el objetivo de identificar las acciones que pueden mejorar la experiencia de los investigadores e investigadoras, se desarrolló una matriz estratégica en la que las columnas representaban las seis fases del *employee journey* (atracción, selección, incorporación, desarrollo, reconocimiento, desvinculación) y las filas representaban los objetivos establecidos para los siguientes ejes de acción: política de personal, investigación, transferencia, innovación y emprendimiento, estrategia digital, política internacional, políticas de género y política comunicativa.

A partir de la elaboración de la matriz estratégica (ver tabla 1), se desarrolló una propuesta de aquellas acciones que deberían llevarse a cabo en la HRS4R. Dichas acciones fueron propuestas, evaluadas y seleccionadas por el equipo de trabajo de la HRS4R (formado por ocho unidades de la UPC). Posteriormente, el equipo de trabajo presentó la propuesta al Comité de Dirección de la HRS4R (formado por cuatro vicerrectores y dos directores de área), que finalmente la aprobó.

A continuación, se presentan dos listados de acciones. El primer listado contiene las acciones del plan de acción 2019-2023 y su estado actual. Estas acciones pueden encontrarse en tres estados diferentes:

- Se mantiene la acción debido a la necesidad de realizar un seguimiento del indicador a lo largo del tiempo o porque todavía no se ha alcanzado el objetivo establecido.
- Se retira la acción debido a que se ha alcanzado el objetivo establecido o ha dejado de tener sentido en la situación actual.
- Se sustituye por otras acciones debido al carácter demasiado genérico de la acción o a su formato, que no encaja con la situación actual.

El segundo listado contiene las nuevas acciones del plan de acción 2023-2025. La mayoría de ellas aparecen en el Plan estratégico 2023-2025 de la UPC. Además, algunas de ellas sustituyen acciones procedentes del plan de acción 2019-2023.

Acciones procedentes del plan de acción 2019-2023

P01_01 - Encuestar a los responsables de los proyectos de investigación y a una muestra de nuestro personal

Estado: Se sustituye por la acción específica P02_11.

Descripción: Se propone sustituir esta acción para incorporarla a la política de recogida de datos de la UPC, de manera que no sea simplemente una acción puntual e independiente del funcionamiento de la Universidad.

P01_02 - Mejorar los contenidos del sitio web

Estado: Se sustituye por las acciones específicas P02_02 y P02_03.

Descripción: La página donde se encuentra el sello digital se ha rediseñado completamente y ahora depende de la raíz de la página principal, en lugar de ser un subservicio de la UPC. Además, se propone que esta acción evolucione con dos nuevas acciones que resuelven problemas más específicos.

P01_03 - Publicar ofertas de empleo en EURAXESS

Estado: Se retira, debido a que ya se publican todas las ofertas de PI en EURAXESS.

P01_04 – Elaborar un código de buenas prácticas de investigación

Estado: Se retira, debido a que ya existe un Comité de Ética que ha publicado el Código Ético de la UPC y el Código de Integridad de la Investigación.

P01_05 – Redactar la versión de los contratos de trabajo en inglés

Estado: Se retira, debido a que ya se ofrece una copia de los contratos de trabajo en inglés.

P01_06 - Mejorar las políticas de género

Estado: Se retira, debido a que ya se ha publicado el 4.º Plan de igualdad 2022-2026 de la UPC.

P01_07 – Establecer el proceso de bienvenida: *pack* de bienvenida y procedimiento

Estado: Se sustituye por la acción específica P02_07.

Descripción: Esta acción estaba diseñada para reunir todas las nuevas incorporaciones en un mismo lugar, pero el efecto de la pandemia (COVID-19) y la organización de la UPC, distribuida en varias poblaciones distintas (y distantes), nos ha inducido a reflexionar sobre la obligatoriedad de realizar sesiones presenciales. Por ello, se ha sustituido la acción por otra en la que se traslada el objetivo inicial existente a un formato en línea.

P01_08 – Difundir información sobre formación transversal para investigadores e investigadoras

Estado: Se sustituye por la acción específica P02_08 y P02_12.

Descripción: Se propone sustituir esta acción por otra que englobe todas las actividades de formación que la UPC está ofreciendo, de modo que no resulte una acción independiente de las formaciones existentes.

P01_09 – Impulsar la ciencia abierta: acceso abierto y datos abiertos; compromiso público

Estado: Se mantiene la acción, pero se actualizan sus indicadores.

- **Descripción:** La UPC tiene el compromiso de impulsar la ciencia abierta tal como se indica en el Plan estratégico UPC 2022-2025 y de acuerdo con las líneas definidas por [Crue Universidades Españolas](#) y la [alianza europea Unite!](#), de la cual es miembro. En lo que se refiere a las publicaciones, la UPC posee una [política institucional](#) y un [mandato](#) que vincula la publicación en acceso abierto a la evaluación de la actividad investigadora. Además, participa en acuerdos transformativos con diversas editoriales que han permitido publicar en acceso abierto inmediato 216 artículos en 2021 y 273 en 2022. Por lo que respecta a la gestión de datos de investigación, la UPC está promoviendo la elaboración de planes de gestión de datos (PGD) y la publicación de *datasets* en repositorios FAIR.
- **Unidad responsable:** Servicio de Bibliotecas, Publicaciones y Archivos
- **Indicador:** número de artículos publicados en acceso abierto mediante acuerdos transformativos, número de planes de gestión de datos elaborados, número de *datasets* publicados en repositorios FAIR.
- **Muestra:** Q4/2023; Q4/2024; Q4/2025

P01_10 - Desarrollar y publicar una guía para el proceso de evaluación de la contratación

Estado: Se sustituye por las acciones específicas P02_04 y P02_05.

Descripción: La guía del proceso de evaluación no es suficiente y por ello se propone sustituirla por dos nuevas acciones más específicas.

P01_11 - Mejorar el asesoramiento profesional ofrecido a la ESR

Estado: Se sustituye por las acciones específicas P02_09 y P02_10.

Descripción: La UPC ya tiene implementado un programa de asesoramiento y otro de mentoría de mujeres. Por ello, se propone focalizar los esfuerzos en promocionarlos y lograr que lleguen a todo el personal.

Acciones del plan de acción 2023-2025

A partir del Plan estratégico 2023-2025 de la UPC, se proponen las siguientes nuevas acciones:

P02_01 - Incluir todas las figuras contractuales con actividades de investigación que la UPC ofrece en su política OTM-R

- **Descripción:** La UPC ofrece una gran cantidad de figuras contractuales con actividades de investigación, cuya información (legislaciones, normativas y procesos) se encuentra repartida en las webs de distintas unidades de la UPC. Por ejemplo, la información sobre las figuras de personal docente e investigador está en la web del Servicio de Personal, mientras que la información de las figuras de personal investigador está en la web del Área de Investigación, Desarrollo e Innovación. Actualmente, la política OTM-R de la UPC incluye las figuras del personal docente e investigador y del personal investigador. No obstante, no incluye aquellas figuras procedentes de convocatorias como son la FPU-UPC. El objetivo es que la política OTM-R de la UPC incluya todas las figuras que se ofrecen: personal docente e investigador, personal investigador y convocatorias de investigación. La política OTM-R se publicará en catalán, castellano e inglés.
- **Unidad responsable:** Unidad de Captación de Talento (con la colaboración del equipo de trabajo de la HRS4R)
- **Indicador:** publicación de una nueva versión de la política HRS4R en la UPC
- **Tiempo:** Q2/2024

P02_02 - Implementar un portal de información y acceso único a todas las figuras contractuales con actividades de investigación que la UPC ofrece

- **Descripción:** La UPC ofrece una gran cantidad de figuras contractuales con actividades de investigación. Sin embargo, la información de cada figura contractual (legislaciones, normativas y procesos) se encuentran en la web de distintas unidades dentro de la UPC. Por ejemplo, la descripción y los procedimientos para la contratación de personal docente e investigador se encuentran en la web del Servicio de Personal (concursos), mientras que la descripción y los procedimientos para la contratación de personal de investigación se encuentran en la web del Área de Investigación, Desarrollo e Innovación. El objetivo es crear un único portal en el que todas las figuras contractuales con actividades de investigación que la UPC ofrece (clasificadas en R1, R2, R3 y R4) estén descritas y que incluya un enlace al lugar exacto donde se encuentra la información detallada. El portal estará en catalán, castellano e inglés.
- **Unidad responsable:** Unidad de Captación de Talento (con la colaboración del equipo de trabajo de la HRS4R)
- **Indicador:** publicación y actualización del portal
- **Muestra:** Q2/2024; Q4/2024; Q2/2025; Q4/2025

P02_03 – Implementar un portal de información dinámico con la descripción de las posibles vías de carrera profesional académica dentro y fuera de la UPC

- **Descripción:** En la actualidad, no existe una única vía para desarrollar una carrera académica en las universidades. Además, las distintas vías profesionales existentes pueden intersectarse. Esta complejidad, junto a los distintos requisitos de acceso y procedimientos de reclutamiento existentes, pueden confundir a la

mayoría de investigadores e investigadoras. Por ello, se propone la creación de un portal que permita visualizar las distintas carreras profesionales académicas que puede desarrollar un investigador o investigadora a partir de su posición actual. El objetivo es que cualquier investigador o investigadora pueda visualizar las opciones disponibles tanto en la UPC como fuera de ella.

- **Unidad responsable:** equipo de trabajo de la HRS4R
- **Indicador:** publicación y actualización del portal
- **Muestra:** Q2/2025; Q4/2025

P02_04 - Crear una guía sobre el proceso, los principios y los criterios de evaluación y selección de personas candidatas a posiciones con actividades de investigación

- **Descripción:** A pesar de que los miembros de los comités de evaluación y selección de personas candidatas a posiciones con actividades de investigación conocen el mundo de la investigación, eso no significa que conozcan ese proceso y posean las habilidades necesarias para su gestión. Por ello, se propone crear un documento con una guía detallada sobre los procesos, principios y criterios de evaluación de personas candidatas a posiciones con actividades de investigación. En relación con los criterios, el documento web contendrá únicamente los criterios generales, ya que los criterios específicos de cada posición pueden ser distintos y se publican junto a la correspondiente convocatoria.
- **Unidad responsable:** Unidad de Captación de Talento
- **Indicador:** publicación de la guía
- **Muestra:** Q4/2024

P02_05 – Crear y organizar un curso sobre el proceso, los principios y los criterios de evaluación y selección de personas candidatas a posiciones con actividades de investigación

- **Descripción:** Como complemento a la acción P02_04, se propone crear y organizar un curso en el que los miembros de tribunales de evaluación y selección de personas candidatas a posiciones con actividades de investigación puedan aprender sobre el proceso, los principios que los deben de regir y los criterios generales a aplicar.
- **Unidad responsable:** Unidad de Captación de Talento (con la colaboración del equipo de trabajo de la HRS4R)
- **Indicador:** organización del curso
- **Muestra:** Q2/2025

P02_06 – Organizar y promocionar talleres sobre los instrumentos de financiación competitiva y no competitiva de la I+D+i

- **Descripción:** Existe una gran cantidad de convocatorias de financiación para desarrollar proyectos de investigación a nivel regional, nacional e internacional. Cada convocatoria tiene sus propios requerimientos, procedimientos y criterios. Es difícil para cualquier investigador o investigadora conocer todas las tipologías de convocatorias y sus características, así como las diferentes posibilidades de financiación no competitiva de la I+D+i, por lo que se propone mantener talleres para formar, informar y consultar dudas sobre las siguientes temáticas: programas de trabajo y convocatorias, plan de gestión de datos, plan de difusión, explotación y comunicación de resultados, ciencia abierta, aspectos legales de la financiación

competitiva y no competitiva de la I+D+i, valorización de los resultados de I+D+i y emprendimiento.

- **Unidad responsable:** Servicio de Apoyo a la Investigación, el Desarrollo y la Innovación
- **Indicador:** número de talleres organizados, número de asistentes
- **Muestra:** de forma continua en función de las convocatorias nacionales e internacionales

P02_07 – Implementar un mapa del proceso de incorporación en la intranet de Personal

- **Descripción:** La intranet de Personal de la UPC contiene toda la información que una persona recién contratada por la UPC necesita en relación con los servicios ofrecidos por el Área de Recursos Humanos. Actualmente, el personal de la UPC puede encontrar, por un lado, información de carácter general, como la dedicación, la evaluación y la carrera profesional en la UPC, los permisos y licencias personales y por actividades académicas, las relaciones laborales, el sistema retributivo, la provisión de puestos de trabajo y la Seguridad Social, y, por otro, también puede encontrar información específica, como sus datos personales, su expediente académico, sus datos económicos, los datos de su vinculación, los datos de su puesto de trabajo, su evaluación y su régimen de dedicación. Toda esta información es muy útil, pero puede ser abrumadora para una persona que acaba de llegar a la UPC. Por ello, se propone crear una sección específica que permita introducir los distintos elementos a lo largo del primer año. Como suele ser habitual, se propone dividir el proceso en cinco momentos: el primer día, la primera semana, el primer mes, el primer semestre y el primer año. En cada uno de ellos, la persona recién contratada encontrará de forma sencilla la información que más le afecte en ese momento.
- **Unidad responsable:** Unidad de Atracción de Talento
- **Indicador:** publicación del mapa del proceso de incorporación
- **Muestra:** Q2/2025

P02_08 - Implementar un portal de información con todas las unidades que ofrecen formación al personal de la UPC

- **Descripción:** La UPC dispone de una gran cantidad de unidades que ofrecen formación en temas de investigación, docencia, gestión, transferencia de conocimiento, etc. Algunas de estas unidades son el Instituto de Ciencias de la Educación, el Servicio de Bibliotecas, Publicaciones y Archivos, el Servicio de Lenguas y Terminología, el Servicio de Apoyo a la Investigación y la Innovación, y la Escuela de Doctorado. Dentro de las actividades de la HRS4R, se creó una web con dicha información (<https://rdi.upc.edu/ca/el-centre/formacio-recerca>). Con el objetivo de simplificar todavía más el proceso de búsqueda de las formaciones que la UPC está ofreciendo a través de sus unidades, se propone implementar un portal con un enlace y una descripción de las formaciones que todas estas unidades están ofreciendo al personal de la UPC.
- **Unidad responsable:** equipo de trabajo de la HRS4R
- **Indicador:** publicación y actualización del portal
- **Muestra:** Q2/2025

P02_09 - Promocionar el programa de mentoría para mujeres que desean desarrollar una carrera académica

- **Descripción:** La UPC ha creado el programa de mentoría M2m, coordinado por el Club de Dones Politècniques, que se dirige a estudiantes de últimos créditos de carrera y a mujeres tituladas (con un máximo de 4 años de experiencia), con el fin de ayudarlas en su proceso de desarrollo personal, académico o profesional. El objetivo es promocionar este programa para que un mayor número de mujeres puedan superar las barreras y el techo de cristal existentes en el mundo laboral.
- **Unidad responsable:** UPC Alumni
- **Indicador:** número de mujeres que han solicitado participar en el programa; número de mujeres que finalmente han participado en el programa
- **Muestra:** Q4/2023; Q4/2024; Q4/2025

P02_10 - Promocionar el servicio carreras profesionales ofrecido por UPC Alumni

- **Descripción:** La UPC ofrece sesiones individuales y personalizadas para definir objetivos profesionales, planificar la búsqueda de trabajo, gestionar la carrera profesional y/o facilitar la toma de decisiones académicas y/o profesionales. El objetivo es promocionar este programa para ayudar a sus participantes a clarificar sus posibles oportunidades en su futuro profesional, ya sea en la UPC o fuera de ella.
- **Unidad responsable:** UPC Alumni
- **Indicador:** número de personas que ha recibido asesoramiento por parte de UPC Alumni
- **Muestra:** Q4/2023; Q4/2024; Q4/2025

P02_11 – Evaluar sobre los conocimientos que posee el personal docente e investigador con respecto a los procesos relacionados con la gestión de los RR. HH.

- **Descripción:** La UPC elabora encuestas sobre diversos temas relacionados con la docencia, la investigación y la empleabilidad para diferentes colectivos a través de la Oficina de Planificación, Evaluación y Calidad. A causa de la gran cantidad de diferentes encuestas que se llevan a cabo, su planificación es fundamental. Por ejemplo, el calendario de las futuras encuestas se elabora con una previsión de cinco años (<https://www.upc.edu/qualitat/ca/enquestes-de-satisfaccio/calendari-denquestes>). En este caso, la encuesta al personal docente e investigador se realiza cada tres años. En ella se han incluido preguntas en tres nuevas categorías: nivel de conocimiento de sus obligaciones legales y contractuales, procesos de selección y promoción, y acceso al asesoramiento profesional.
- **Unidad responsable:** Gabinete de Planificación, Evaluación y Calidad (GPAQ)
- **Indicador:** número de personas que han contestado la encuesta
- **Muestra:** Q1/2025

P02_12 – Mejorar las condiciones económicas para la formación interdisciplinar

- **Descripción:** La UPC ofrece la oportunidad que personas no aceptadas a una titulación oficial pueden matricularse de algunas asignaturas de forma independiente. No obstante, ese coste en ese tipo de matriculación es elevado. Esta acción tiene como objetivo negociar con el Consell Social de la UPC una reducción significativa del coste para toda la comunidad UPC.
- **Unidad responsable:** Equipo de trabajo de la HRS4R

- **Indicador:** Reducción proporcional del coste de crédito para la comunidad UPC
- **Muestra:** Q3/2024

Tabla 1. Matriz estratégica HRS4R

Plan estratégico UPC		Experiencia del/de la empleado/a					
Eje	Objetivo	Atracción	Selección	Incorporación	Desarrollo	Reconocimiento	Desvinculación
Políticas para el personal de la UPC	Implementar una estrategia de captación nacional e internacional y de retención de talento para conseguir una plantilla adecuada	P02_01 P02_02	P02_01 P02_04 P02_05			P02_04	
	Definir planes de desarrollo profesional vertical/horizontal para garantizar la adecuación de la plantilla	P02_02		P02_07	P02_02 P02_03 P02_08 P02_10		
	Implementar un programa formativo orientado a la mejora de las competencias personales y profesionales			P02_07	P02_08 P02_10 P02_12		
	Impulsar medidas para garantizar la igualdad en el acceso y el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres PDI y PAS				P02_09		
	Racionalizar los procesos y herramientas para optimizar la dedicación a actividades de valor añadido		P02_04 P02_05				
Investigación	Incrementar la producción científica, la difusión de los resultados y la propiedad intelectual industrial					P01_09	
	Incrementar el porcentaje de mujeres pre y posdoctorales				P02_09		
	Aumentar el número de PDI implicado en I+D+i				P02_06		
	Potenciar la ciencia abierta				P02_06	P01_09	
Transferencia, innovación y emprendimiento	Aumentar la formación en emprendimiento		P02_06		P02_08 P02_12		
	Incrementar la formación predoc industrial				P02_08 P02_12		
Política internacional	Consolidar la movilidad internacional de todos los colectivos				P02_10		P02_09 P02_10
Políticas de género	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles de participación, toma de decisiones y representación de la UPC	P02_09			P02_09		
Política comunicativa	Impulsar la transparencia activa de acuerdo con los niveles de responsabilidad					P02_11	