



---

# HRS4R

## Estrategia de recursos humanos para investigadores

**Aplicación del Plan de acción mejorado 2024-2026**

**Número de caso:** 2019ES372205

**Nombre de la organización examinada:** Universitat Oberta de Catalunya

---

## ESTRATEGIA DE RR. HH. – PLAN DE ACCIÓN 2024-2026

### 1. Información organizativa

**Nombre de la organización examinada:**

[Universitat Oberta de Catalunya \(UOC\)](#)

**Datos de contacto de la organización:**

Dirección: Rambla del Poblenou, 154-156, Barcelona, 08018, España

Dirección de contacto: Área de Investigación e Innovación. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento, Centro de Referencia de Investigación, Rambla del Poblenou, 154-156, Barcelona, 08018, España  
 Correo electrónico: [hrstrategy@uoc.edu](mailto:hrstrategy@uoc.edu)

**Enlace web a la versión publicada del plan de acción y estrategia de RR. HH.:**

<https://research.uoc.edu/porta/es/ri/colaboracio/hrs4r/index.html>

**Enlace web a la política de contratación de la organización (principios OTM-R):**

[Web LHR4R](#)  
[Únete a nuestro equipo](#)

**FECHA DE PRESENTACIÓN A LA COMISIÓN EUROPEA:** 1 de marzo de 2024

### 1. INFORMACIÓN ORGANIZATIVA

*Por favor, actualizad las cifras clave de vuestra organización. Las cifras marcadas con un asterisco (\*) son obligatorias.*

PERSONAL Y ALUMNADO	EJC
Total de investigadores = personal, beneficiarios de becas y ayudas, estudiantes de doctorado a tiempo completo o parcial que participan en investigación	550
De los cuales son internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera)*	87
De los cuales reciben financiación externa (es decir, para los cuales la organización es organización de acogida)*	604
De los cuales son mujeres*	282
De los cuales son de nivel R3 o R4 = investigadores con un alto grado de autonomía, los cuales acostumbran a tener la categoría de investigador/a principal o profesor/a*	222
De los cuales son de nivel R2 = en la mayoría de las organizaciones se corresponde con nivel posdoctoral*	136
De los cuales son de nivel R1 = en la mayoría de las organizaciones se corresponde con nivel doctoral*	192
Número total de estudiantes (si procede)*	462
Número total de miembros del personal (incluyendo directivos, administrativos, docentes y personal de investigación)*	1.529

<b>FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (cifras del ejercicio fiscal más reciente) (2022)</b>	<b>€</b>
Presupuesto anual total de la organización	<b>160.000.910</b>
Financiación gubernamental directa organizativa anual (destinada a la investigación)	<b>330.100</b>
Financiación pública competitiva anual (destinada a la investigación, obtenida en competencia con otras organizaciones, incluyendo la financiación de la UE)	<b>7.660.026</b>
Financiación anual procedente de fuentes privadas, no gubernamentales, destinada a la investigación	<b>690.212</b>

**PERFIL ORGANIZATIVO (breve descripción de vuestra organización, máx. 100 palabras)**

Desde que se creó en 1994 como universidad tecnológica de vanguardia con un modelo de aprendizaje altamente innovador, la UOC es una de las principales universidades en línea del mundo. Su objetivo principal es ser una universidad de la sociedad del conocimiento mediante la promoción de una educación innovadora, el aprendizaje personalizado, el liderazgo tecnológico, la investigación e innovación (I+i) en la sociedad de la información y el aprendizaje en línea (*e-learning*). La actividad de I+i la desarrolla en el Internet Interdisciplinary Institute (IN3), el eHealth Center (eHC), la Escuela de Doctorado, y en 52 grupos de investigación. Finalmente, el eLearning Innovation Center (eLinC) impulsa la evolución de nuestro modelo educativo mediante innovaciones en el aprendizaje potenciado digitalmente.

## 2. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA PRÁCTICA ACTUAL (NARRATIVA)

### Fortalezas y debilidades generales (renovación de la adjudicación)

#### Fortalezas generales

En abril de 2023, un nuevo equipo rectoral tomó posesión del cargo, liderado por la rectora Àngels Fitó. En la nueva estructura organizativa, el Vicerrectorado de Investigación e Innovación se transformó en Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento (liderado por el vicerrector Xavier Vilajosana) y se mantuvo la ya existente Vicegerencia de Investigación y Transferencia. Esta estructura es una respuesta a la dimensión que la investigación, la transferencia y el emprendimiento han adquirido en los últimos años en la UOC y la relevancia que tienen para la institución. En la definición de la estrategia del Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento para los próximos años se identifican tres grandes líneas que serán clave para seguir potenciando la investigación, acompañando a los investigadores en el proceso y facilitándoles el trabajo en el día a día, y que están totalmente alineadas con el plan HRS4R que se propone para los próximos años: (1) dotar de estructura y recursos necesarios la investigación en la UOC para consolidarla; (2) estructurar, fomentar y proyectar la transferencia de conocimiento; (3) hacer visible a la UOC como universidad de excelencia en investigación y transferencia.

Por último, en 2023 la institución ha reconocido la integración de una única política para el colectivo personal docente investigador (investigadores y docentes), que se empezará a negociar durante el 2024.

#### Debilidades generales

Por lo tanto, nos hemos encontrado con un cambio de gobierno y una nueva negociación del convenio colectivo de la UOC, que han hecho repensar algunas acciones que ya se habían empezado a ejecutar, y se ha negociado englobarlas en una única política para el personal docente e investigador (personal docente investigador). A partir de ahora se abre un calendario de negociación de los diferentes puntos de las plataformas planteadas por la empresa y la representación del personal trabajador. Mientras, el convenio actual mantiene la vigencia en las cláusulas normativas y obligacionales.

### Aspectos éticos y profesionales

#### Aspectos éticos y profesionales (renovación de la adjudicación) máx. 500 palabras

#### Fortalezas

- La información y los mecanismos de difusión son adecuados, y hay una percepción positiva de la difusión que se hace a la sociedad de los resultados de investigación.
- Además, hay un apoyo adecuado en la protección jurídica y los derechos en la propiedad intelectual.
- En cuanto al Código de buenas prácticas en investigación en la UOC, es conocido por la comunidad.

- Existen instrumentos adecuados para garantizar la calidad de la investigación y evitar problemas éticos en el comportamiento del personal investigador, y se conocen las funciones del Comité de Ética de investigación la UOC.
- Así mismo, se conoce la Unidad de Igualdad en la UOC y las funciones que desarrolla.

### Debilidades

- Se considera necesario ofrecer formación sobre ética en investigación a todo el personal investigador, y, especialmente, a los doctorandos y estudiantes de máster y grado.
- Hay que continuar con la difusión interna del Código de buenas prácticas en investigación y los principios éticos para las nuevas incorporaciones.
- La Unidad de Igualdad está muy focalizada en el tema de género cuando existen otros elementos e incluso campos de interseccionalidad que afectan a la igualdad real.
- El *hub* de investigación posee un gran potencial y se considera importante llevar a cabo iniciativas de dinamización para fomentar el uso de los laboratorios tanto por parte del personal interno como de entidades externas. Para ello, se considera imprescindible definir mejor la normativa/operativa de funcionamiento y el uso de los laboratorios.

### Consideraciones (máx. 500 palabras)

Los últimos cuatro años, durante los cuales se ha llevado a cabo la implementación del plan, se ha observado un progreso en la percepción que tiene el personal investigador de los aspectos éticos y profesionales. La UOC ha tenido en cuenta en todo momento la opinión del personal de investigación para definir y adaptar las medidas que hay que implementar.

En el plan anterior se elaboró el kit de ética, con una serie de recursos para los investigadores.

Después de llevar a cabo la evaluación interna, se implementaron las siguientes medidas para abordar las debilidades detectadas:

- Ética y protección de datos en proyectos de I+i: sesiones bajo demanda para recibir asesoramiento sobre el correcto marco legal en protección de datos y las normativas de aplicación en I+i, y para contar con acompañamiento en el registro de la información en los formularios de protocolo ético y de protección de datos. Esta formación actualmente es a demanda de la persona investigadora, grupo de investigación, centro de investigación o estudios, y tiene una duración de una hora.

Actualmente, todo el personal investigador tiene a disposición formación sobre temas éticos y protección de datos. Sin embargo, se considera que hay que hacer un énfasis especial en el personal investigador que está en las primeras fases de su carrera investigadora. De cara al nuevo plan que se propone para los próximos años, se establecerá una formación obligatoria sobre temas éticos para los estudiantes de doctorado.

En cuanto a las competencias y las habilidades implicadas en la trayectoria profesional investigadora, todavía hay que elaborar un análisis más detallado de los descriptores del perfil de investigación de la UOC para alinearlos mejor con los perfiles europeos.

Tal y como se menciona en el informe anterior, se ha continuado trabajando en la implementación y la promoción del Plan de igualdad de género 2020-2025. Adicionalmente, la oficina de igualdad ha transicionado a oficina de equidad, con el fin de integrar la diversidad de personas que existen con el objetivo de lograr la equidad de género.

## Captación y selección

### Captación y selección (renovación de la adjudicación) máx. 500 palabras

#### Fortalezas

- Política y procedimiento de selección y contratación estandarizados e integrados.
- El Área de Personas está integrada por el Centro de Especialización de Talento y el Centro de Referencia de Investigación, con experiencia y recursos necesarios para su funcionamiento, e incluye un espacio específico en la web para la difusión de las convocatorias de trabajo.
- No existe ningún tipo de discriminación (edad, étnica, sexual, etc.) en los procesos de selección.
- Garantiza la igualdad de género en el trato y el acceso a los procesos de selección y promoción
- La política, los procesos y los procedimientos de contratación cumplen los aspectos de la C&C y OTM-R.
- La difusión de las convocatorias se hace con una antelación suficiente en el inicio del proceso de selección
- En los procesos de selección se valoran los resultados cualitativos y cuantitativos poniendo el foco en los resultados obtenidos a partir de una trayectoria profesional diversificada.
- Los méritos de la persona candidata se contemplan como criterios de evaluación en el proceso de selección del personal investigador en la UOC.
- Se reconoce positivamente cualquier experiencia de movilidad durante el proceso de selección.

#### Debilidades

- A pesar de que la UOC ha trabajado en la transparencia de los criterios de selección, se detecta la necesidad de reforzar la comunicación y la difusión.
- En los comités de selección participan personas con la experiencia adecuada para evaluar las candidaturas presentadas; no obstante, en algunos casos, se detecta la necesidad de dotar de herramientas a las personas que participan en el proceso de selección como parte contratante (*hiring managers*) para que tengan claro cuál es su rol en el proceso y dispongan de recursos durante su participación en los procesos de selección y contratación.
- Debe incrementarse el apoyo al proceso de captación y selección de personal investigador procedente de otros países, especialmente de fuera de la Unión Europea.
- Hay que revisar los criterios de evaluación en las trayectorias profesionales diversificadas.
- Es necesario reformar la política para el personal docente e investigador para retener más el talento, para que pueda continuar desarrollándose profesionalmente en la UOC.

#### Consideraciones (máx. 500 palabras)

La UOC está totalmente comprometida con unos procesos de captación y selección abiertos, transparentes y basados en el mérito, y ha continuado sus esfuerzos para desarrollar un entorno que promueva la aplicación de los principios OTM-R en los procesos de selección, a la vez que atrae a los mejores talentos. La UOC ha estado trabajando para solucionar las deficiencias detectadas en la fase de evaluación intermedia:

- La UOC ha trabajado para proporcionar información sobre la política de OTM-R, a pesar de que hay margen para la mejora continua:

Se han llevado a cabo varias acciones que se explican en detalle en las remarcas de las acciones 5 y 7 del plan de acción vigente, para fomentar el conocimiento de los principios OTM-R del personal de

investigación que participa en los procesos de selección para poderlos así aplicar durante el proceso de selección del personal docente investigador. También se explicita de forma concreta la aplicación de los principios OTM-R en los procesos de selección de la UOC, con el objetivo de informar a las potenciales candidaturas.

- La UOC ha mejorado la experiencia de los candidatos en cuanto a los criterios de evaluación, en relación con los aspectos de la C&C (Carta de la UE y Código de conducta para investigadores) identificados en el análisis de deficiencias (16 - Valoración de los méritos —Código—):

Hay que destacar que se ha revisado todo el proceso de selección con el objetivo de garantizar que los requerimientos objetivos necesarios para acceder a una vacante tienen continuidad durante todo el proceso de selección para generar una mejor experiencia de las candidaturas.

También hay que destacar otras acciones que han ayudado a mejorar y hacer más eficientes los procesos de selección, de forma alineada con los principios OTM-R y de la C&C:

La UOC ha trabajado en el desarrollo de un sistema de control de la calidad, con una doble finalidad: garantizar que los procesos relacionados con la selección del personal docente investigador se desarrollan bajo los principios OTM-R y, por otro lado, promover la mejora continua de las políticas, los procesos y los procedimientos relacionados con la selección del talento, mediante una revisión anual de los procesos y la identificación de mejoras para desarrollar durante el siguiente año. Con el objetivo de la mejora continua, se ha identificado una nueva acción en el próximo Plan de acción 2024-2026, con el fin de incluir al personal investigador de forma integral en este sistema.

Por otro lado, en septiembre de 2022, la UOC puso en marcha una nueva herramienta de selección, Selendalia, que hace posible gestionar íntegramente todos los procesos de selección.

Así, la implantación de esta herramienta ha permitido mejorar la eficacia y la eficiencia de los procesos de selección, facilitar la objetivación de la selección de candidaturas y garantizar la trazabilidad de esta información, así como optimizar la comunicación con las candidaturas que participan en los procesos de selección, con lo cual se ha mejorado la transparencia y la experiencia de los candidatos.

También hay que mencionar que la UOC ha revisado y actualizado la lista de comprobación OTM-R, y que está disponible en la sección HRS4R del web de la UOC.

Finalmente, se han llevado a cabo diferentes acciones para apoyar a la captación de talento investigador a través de convocatorias competitivas de financiación, como por ejemplo la publicación de una web con programas de financiación según el estadio de la carrera investigadora, la planificación y ejecución de una estrategia común de trabajo con la Escuela de Doctorado, la difusión de las oportunidades de captación de talento y de carrera investigadora en las diferentes fases, entre otras, incluyendo la realización de seminarios para la [Escuela de Doctorado](#), que en 2023 se han consolidado como acciones planificadas dentro de los planes de formación UOC y la búsqueda de financiación para el programa doctoral de la UOC.

## Condiciones laborales y Seguridad Social

### Condiciones laborales y Seguridad Social (renovación de la adjudicación) máx. 500 palabras

#### Fortalezas

- Se apoya el desarrollo de la actividad docente y la actividad investigadora.
- Se apoya la transferencia de conocimiento.
- Se garantizan unas condiciones de trabajo adecuadas al personal investigador, incluyendo a las personas con diversidad funcional, de acuerdo con la legislación vigente.
- Se asegura que el personal investigador conozca la legislación laboral que le es aplicable en materia de condiciones de trabajo y formación.
- Se ofrece un proceso de acogida a las personas de nueva incorporación que facilita la

integración a la institución y vela por su bienestar.

- Favorece el acceso a recursos e instalaciones adecuados para el desarrollo de la investigación.
- Se apoya el bienestar y la seguridad laboral.

### Debilidades

- Hay que hacer evolucionar la Nueva Manera de Trabajar para cohesionar al equipo y potenciar el sentimiento de pertenencia.
- Se tiene que mejorar el acceso al Hub para potenciar los encuentros o conversaciones informales.
- Hay que dotar de más apoyo el desarrollo investigador y la carrera profesional.
- Se podría valorar hacer un estudio del porcentaje destinado a docencia y a la investigación.
- Hay que trabajar en la movilidad y la carrera profesional del personal docente investigador.

### Consideraciones (máx. 500 palabras)

- En 2023 se inició el proceso de negociación de un nuevo convenio colectivo de la FUOC vigente desde 2012, y durante el 2024 se negociará el nuevo convenio para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores.
- En lo referente a las nuevas maneras de trabajar, hay un grupo de trabajo que ha hecho seguimiento del e-trabajo y analiza cómo se percibe. Se establecieron criterios de presencialidad, un protocolo de reuniones, un protocolo de desconexión digital. Se cambió el punto de trabajo a todos los trabajadores (portátil, pantallas...), se adaptaron los espacios de trabajo de los edificios con más salas y se formó en competencias digitales.
- En lo referente al servicio de prevención y riesgos psicosociales, se hacen muchas actividades dirigidas a la salud y prevención de la salud física y psicológica con un servicio de psicólogo, y durante los próximos años se seguirá potenciando la salud. Además, después de la revisión por parte del Comité de Seguridad y Salud, el Consejo de Dirección aprobó una tercera versión del protocolo de acoso laboral que se publicó en diciembre de 2023. El nuevo protocolo recoge modificaciones en cuanto al proceso de comunicación de una situación de acoso, amplía el alcance de aplicación, incorpora un miembro del Comité de Cumplimiento a las comisiones de investigación e incluye otras mejoras fruto del tiempo de aplicación del Protocolo preventivo de acoso laboral en la UOC. Puede comunicarse un caso de acoso laboral haciendo uno *click* a la aplicación **Co-Resol** o enviando un correo electrónico a [salut@uoc.edu](mailto:salut@uoc.edu).
- Se trabajó en el nuevo *hub* de investigación con la inauguración de su espacio, y seguirá durante el nuevo plan de acción tanto para establecer su operativa y promoción como colaborar interdisciplinariamente entre diferentes grupos de la UOC y promover alianzas con el sector productivo y social.



## Formación y desarrollo

### Formación y desarrollo (renovación de la adjudicación) máx. 500 palabras

#### Fortalezas

- Se favorece que el personal investigador pueda perfeccionar la formación por diferentes medios, como por ejemplo la participación en seminarios, talleres, actividades de formación en línea u de otro tipo.
- Se reconoce la movilidad (geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y virtual, así como la movilidad entre el sector público y el privado) como un medio de desarrollo profesional entre cualquier etapa de la carrera investigadora.
- Se dispone de un plan de formación anual dirigido al PDI y del cual se hace difusión para que se conozca.
- Se dispone de un proceso de objetivos para la mejora y el desarrollo profesional.

#### Debilidades

- Hay que mejorar el acceso a herramientas y recursos que ayuden al personal docente investigador en el desarrollo de su carrera investigadora.
- Tienen que revisarse nuevas necesidades formativas del personal docente investigador manifestadas durante la fase de *award renewal* y priorizar la implementación en el marco de la evolución del plan de formación del personal docente investigador.
- Hay que revisar y actualizar las competencias de la trayectoria profesional investigadora y la implementación de su plan de comunicación.

#### Consideraciones (máx. 500 palabras)

La UOC ha trabajado para abordar las debilidades detectadas en la fase de evaluación interina:

- Posibilidad de mejorar el conocimiento de las oportunidades formativas del personal para el desarrollo profesional:

A partir de 2021, se diferencian las necesidades formativas del personal docente investigador y se elabora e implementa un plan de formación específico para el personal docente investigador y el personal investigador. Hay una parte de las acciones comunes y otras diferenciadas por colectivo en función de las necesidades de cada año.

Se ha hecho difusión de los planes de formación 2021, 2022 y 2023 al personal de investigación y el personal docente investigador mediante diferentes canales y medios.

Por otro lado, la necesidad de digitalizar la formación de todo el equipo propio se manifestó especialmente durante la pandemia, lo que evidenciaba la relevancia de adaptar los procesos formativos al nuevo modelo de trabajo abierto. Así, en 2022 se lanzó @AteneaAcademy, un nuevo entorno de aprendizaje corporativo (*learning management system*) para todo el equipo propio, que facilita la formación y el desarrollo del talento interno

y mejora la experiencia formativa y la flexibilidad en el acceso a las acciones formativas. A pesar de los adelantos y las mejoras implementadas en relación con el acceso a la formación del personal docente investigador en los últimos años, se ha decidido hacer evolucionar el plan de formación de este colectivo, incorporando una nueva acción relacionada en el nuevo Plan de acción 2024-2026. El objetivo es incluir de forma global las necesidades formativas derivadas de las nuevas líneas estratégicas de la UOC con el cambio del Consejo de Dirección, identificando las necesidades formativas, y diseñando y ejecutando las formaciones junto con el Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje y el eLearning Innovation Center.

- Necesidad de seguir desarrollando el actual modelo de gestión del rendimiento para incluir todos los perfiles investigadores de la UOC y, de este modo, contribuir al desarrollo profesional:

En la UOC disponemos del sistema de evaluación del desempeño —*people review*—, que se mantiene vigente para el colectivo de gestión y que ha sido utilizado hasta 2022 para el personal docente investigador con el objetivo de inferir el desarrollo de las competencias de este colectivo.

A raíz de la fase de Interim Assessment, la UOC se plantea revisar el proceso para adaptarlo al sistema de niveles R e incluir a todos los perfiles de investigación. Finalmente, el sistema de *people review* ha evolucionado para el colectivo del personal docente investigador hacia un modelo de establecimiento de objetivos individuales en el que se han establecido cinco categorías de objetivos en los estudios y centros de investigación, uno de los cuales es de desarrollo personal en donde se tienen en cuenta las competencias y se mantiene la conversación de valor. Durante esta conversación, el personal docente investigador y su responsable intercambian opiniones sobre la evolución de su desarrollo profesional. El objetivo es reforzar las fortalezas e impulsar las áreas de mejora de la persona, consensuando un plan de acción, de forma que se facilita su desarrollo.

Actualmente, el Área de Personas trabaja conjuntamente con el Comité de Empresa y el Vicerrectorado de Gobernanza y Política Académica en la nueva política para el personal docente investigador de la UOC, que englobaría tanto al personal investigador como al personal docente investigador. En esta negociación se tratará la carrera investigadora y la movilidad, así como la actividad docente.

### ¿Ha cambiado alguna de las prioridades a corto y medio plazo?

- En enero de 2024 se ha lanzado la primera convocatoria del Programa de intensificación de la investigación (PII) con el fin de impulsar las actividades de investigación, transferencia y emprendimiento del PDI. El principal objetivo de esta iniciativa es conceder un año académico dedicado intensivamente a actividades de investigación para empezar, impulsar o consolidar las trayectorias de investigación de los miembros del PDI de la UOC.
- En la última convocatoria de contratación de personal investigador Ramón y Cajal, la UOC ha ofrecido 20 plazas en lugar de las 11 ofrecidas en el año anterior. Con este aumento de plazas, la UOC pretende promover la investigación en áreas de conocimiento como por ejemplo economía, psicología, y ciencias y tecnologías medioambientales.

En la misma línea, las nuevas acciones que han surgido fruto de los talleres que se hicieron con el Advisory and Working Group (AWG) están incluidas en el plan estratégico de la UOC para los próximos años 2024-2026.

### ¿Ha cambiado alguna de las circunstancias en las que opera vuestra organización y, como tal, ha tenido un impacto en vuestra estrategia de RR. HH.?

Las direcciones podrán establecer la presencialidad necesaria siempre que lo consideren oportuno teniendo en cuenta las necesidades de los equipos y de las tareas o actividades que deben desarrollarse. Así mismo, se mantiene una revisión con carácter anual de los acuerdos de presencialidad establecidos en los equipos.

### ¿Hay alguna decisión estratégica en curso que pueda influir el plan de acción?

Como se ha mencionado previamente, el nuevo equipo de gobierno impulsa nuevas medidas para promocionar la investigación, la innovación y el emprendimiento que sin duda tendrán un impacto positivo en el plan que se propone.

En febrero de 2024, la UOC ha presentado una propuesta a la convocatoria de European Universities Alliances del programa Erasmus+, con el título OpenEU. La alianza está formada por catorce universidades y doce organizaciones de toda Europa que buscan fortalecer y mejorar el sistema universitario europeo a la vez que continúan ampliando las posibilidades de acceso a la educación superior y el aprendizaje a lo largo de la vida. El proyecto, de cuatro años de duración, aborda aspectos totalmente alineados con el plan HRS4R que presentamos y, si fuera aprobado, tendrá un impacto importante en todos los ámbitos de la universidad. Entre otros aspectos, el proyecto potenciará:

- Movilidad del personal docente, investigador y de gestión.
- Prácticas de ciencia abierta, educación abierta y datos abiertos.
- Colaboraciones con el sector productivo y social tanto en el ámbito local como internacional.
- Programas de formación sobre igualdad de género inclusiva para todo el personal.
- Compromiso comunitario.

Finalmente, se ha presentado una propuesta al programa europeo COFUND para financiar el programa predoctoral de la UOC. Si fuera aprobado, aumentaría la internacionalización, la interdisciplinariedad y la intersectorialidad del programa de doctorado, y fomentaría la realización de estancias de investigación en instituciones extranjeras y la colaboración con el sector industrial. Este programa permitiría, a su vez, mejorar el programa formativo que se ofrece y, en general, dotar de mejores habilidades tanto científicas como transversales a los estudiantes de doctorado, lo que tendría un impacto directo en la empleabilidad de estas personas en el futuro.

Se espera que todas estas acciones tengan un impacto importante en la visibilidad de la UOC, tanto a escala nacional como internacional, y que actúen como catalizador de nuevas acciones e iniciativas que posicionen a la UOC como la universidad abierta de referencia en el mundo.

### 3. Acciones

#### Aplicación del plan de acción mejorado. Plan de acción 2024-2026

Acción	Cronograma						Unidad responsable	Indicador(es) / objetivo(s)
	21	22	23	24	25	26		
	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas				
<b>1. Revisar y actualizar las competencias y habilidades de la carrera investigadora (1)</b>				Q3			. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento . Vicerrectorado de Gobernanza y Política Académica . Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Revisión de la carrera investigadora aprobada por los órganos rectores . Publicación
<b>2. Revisar y actualizar las competencias y las habilidades de la carrera investigadora (plan de comunicación) (2)</b>		Q4		Q4			. Área de Comunicación . Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Aprobación por órganos de gobierno . Pla de comunicación finalizado . Acciones de comunicación (talleres e información facilitada)
<b>3. Política de movilidad (3)</b>			Q2		Q2		. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento . Vicegerencia de Investigación y Transferencia . Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación de la política de movilidad

<p><b>4. Desarrollar e implementar las acciones específicas de I+i incluidas en el Plan de igualdad de la UOC (21)</b></p>				Q3		Q4	<p>. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento</p> <p>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</p>	<p>. Plan de igualdad aprobado por los órganos de gobierno con acciones específicas para I+i</p> <p>. Publicación</p> <p>. Informes de seguimiento del Plan de igualdad</p>
<p><b>5. Política de investigación de I+i (27)</b></p>		Q4		Q4			<p>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</p>	<p>. Aprobación por órganos de gobierno</p> <p>. Publicación</p>

Acción	Cronograma						Unidad responsable	Indicador(es) / objetivo(s)
	21	22	23	24	25	26		
	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas				
6. Política de atracción de talento a través de convocatorias competitivas (28)					Q4		- Área de Comunicación. . Vicegerencia de Investigación y Transferencia . ARI	. Informe de seguimiento
7. Atraer estudiantes predoctorales (29)				Q2			. Escuela de Doctorado . ARI	. Reuniones de los grupos de trabajo . Borrador
8. Promover alianzas con el sector productivo y social (30)						Q4	. Área de Comunicación . Vicegerencia de Investigación y Transferencia . ARI	. Reuniones de los grupos de trabajo
9. Establecer la operativa del Hub y su promoción (31)				Q4			. Oficina de Servicios Científico-Técnicos . Área de Comunicación . Vicegerencia de Investigación y Transferencia	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación
10. Promover colaboraciones interdisciplinarias entre diferentes grupos de la UOC (32)						Q4	. Área de Comunicación . Vicegerencia de Investigación y Transferencia. .ARI	. Informe de seguimiento

Acción	Cronograma						Unidad responsable	Indicador(es) / objetivo(s)
	21	22	23	24	25	26		
	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas				
11. Desarrollar e implementar las acciones del plan de reforma de la evaluación de la investigación 2024-2027 (33)						Q4	. Ciencia abierta	. Informes de seguimiento de CoARA
12. Plan de comunicación para incrementar el conocimiento por parte del personal trabajador de la UOC de la C&C y el sello HRS4R (34)				Q2			. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Plan de comunicación finalizado . Acciones de comunicación (talleres e información facilitada)
13. Hacer evolucionar el plan de formación del personal docente investigador (35)				Q3			. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación
14. Hacer evolucionar el plan de formación del personal docente investigador (plan de comunicación) (36)				Q3			. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación
15. Plan de comunicación en relación con la transparencia de los criterios de selección: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar cómo aplicamos la perspectiva de género en los procesos de selección</li> <li>• Explicar criterios de promoción</li> <li>• Hacer más difusión/hacer más visibles los procesos y procedimientos de selección del personal docente investigador (37)</li> </ul>				Q3			- Área de Comunicación . Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación

<p><b>16. Hacer evolucionar el sistema de control de la calidad para garantizar que los procesos relacionados con la contratación, la formación y el desarrollo del personal investigador se desarrollen bajo los principios del OTM-R. Incluir el perfil investigador en los procesos documentados del SGIC además del profesorado docente investigador para llegar a todo el colectivo del personal docente investigador. (38)</b></p>				<p>Q1</p>		<p>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</p>	<p>. Aprobación por órganos de gobierno                  . Publicación de políticas, procesos y procedimientos actualizados</p>
--	--	--	--	-----------	--	---	---



**AMPLIADO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
1	Competencias y habilidades para la carrera investigadora	Revisar y actualizar las competencias y habilidades de la carrera investigadora	11, 12, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 38

DESCRIPCIÓN
<p>Una vez se avance en la elaboración de la política de personal docente investigador y se definan los perfiles que se incluirán, se ajustará nuevamente la definición de competencias para cada nivel, de forma alineada a los perfiles europeos (R1, R2, R3, R4). La definición de estas competencias también tendrá que estar vinculada con los compromisos de CoARA y el plan de acción CoARA. Actualmente se trabaja conjuntamente con el Comité de Empresa y el VR en la nueva política del personal docente investigador.</p> <p>En paralelo, se explorará la creación de un apartado específico dentro del espacio web interno del HRS4R que proporcione al personal docente investigador, principalmente R1, diferentes herramientas que le faciliten desarrollar la carrera investigadora.</p>

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Fase inicial			Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		18	19	20	21	22	23	24	25	26
Hay que revisar y actualizar las competencias y las habilidades de la carrera investigadora teniendo en cuenta los descriptores del perfil de investigación europeo y vinculándolas a los compromisos de CoARA y al plan de acción de CoARA. También es necesario un sistema más detallado para equilibrar la carga docente teniendo en cuenta los éxitos, los objetivos y las perspectivas de la investigación.										

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento</li> <li>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> <li>. Vicerrectorado de Gobernanza y Política Académica</li> <li>. Vicegerencia</li> <li>. ARI</li> <li>. Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R de la UOC</li> <li>. Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Inclusión en el plan estratégico</li> <li>. Reuniones de los grupos de trabajo</li> <li>. Borradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Revisión de la carrera investigadora aprobada por los órganos rectores</li> <li>. Publicación</li> </ul>

**AMPLIADO**

**Estado actual**

**Nuevo plan de acción 2024 en curso**

**AMPLIADO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
2	1. Investigación de las competencias y habilidades de la carrera investigadora	Revisar y actualizar las competencias y las habilidades de la carrera investigadora (plan de comunicación)	11, 12, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 38

DESCRIPCIÓN
Plan de comunicación para la revisión y la actualización de las competencias y las habilidades de la carrera investigadora como parte integrante de la adopción de la Carta de la UE y el Código de conducta para investigadores.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Hay que revisar y actualizar las competencias y las habilidades de la carrera investigadora teniendo en cuenta los descriptores del perfil de investigación europeo y vinculándolas a los compromisos de CoARA y al plan de acción de CoARA. También hace falta un sistema más detallado para equilibrar la carga docente teniendo en cuenta los éxitos, los objetivos y las perspectivas de la investigación.	Todos (R1-R4)	Q4			Q4		

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Área de Comunicación</li> <li>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> <li>. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento</li> <li>. Área Gabinete de Gerencia</li> <li>. ARI</li> <li>. Comité de Comunicación de Investigación</li> <li>. Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R de la UOC</li> <li>. Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reuniones de los grupos de trabajo</li> <li>. Borradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Aprobación por órganos de gobierno</li> <li>. Plan de comunicación finalizado</li> <li>. Acciones de comunicación (talleres e información facilitada)</li> </ul>

Estado actual
Nuevo plan de acción 2024 en curso

**AMPLIADO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
3	2. Movilidad y estancias sabáticas de investigación en el extranjero	Política de movilidad	18, 21

DESCRIPCIÓN
Se creará una política de movilidad con medidas específicas en materia de movilidad internacional y estancias de investigación. Se pondrá especial atención en la movilidad intersectorial, e interdisciplinaria y transdisciplinaria. Dada la naturaleza de la UOC como universidad en línea, también se tendrá en cuenta la movilidad virtual y la movilidad entre el sector público y el privado.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
La movilidad como parte de la evaluación de la carrera investigadora, y la falta de una política específica relativa a las estancias en el extranjero.	Todos (R1-R4)			Q2		Q2	

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento</li> <li>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> <li>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> <li>. ARI</li> <li>. Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R de la UOC</li> <li>. Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Inclusión en el plan estratégico</li> <li>. Reuniones de los grupos de trabajo</li> <li>. Borradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Aprobación por órganos de gobierno</li> <li>. Publicación de la política de movilidad</li> </ul>

Estado actual
Nuevo plan de acción 2024 en curso

**AMPLIADO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
21	Equilibrio e igualdad de género	Desarrollar y aplicar las acciones específicas de I+i incluidas en el Plan de igualdad de la UOC	2, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 34, 35, 38.

DESCRIPCIÓN
La UOC ha hecho esfuerzos importantes para desarrollar un nuevo plan de igualdad de género en respuesta a un marco normativo más amplio. El Plan de igualdad está organizado en cinco áreas: organización, comunicación, investigación, evaluación y educación. El Plan aborda aspectos importantes relacionados con los principios de ética y profesionalidad de la C&C y ha sido elaborado por la Unidad de Igualdad. La UOC, en el papel de generadora y difusora de conocimiento, quiere que este Plan de igualdad de género 2020-2024 subraye su compromiso con la igualdad y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Se necesitan mejores políticas específicas de adquisición y desarrollo de talento para la investigación (acciones específicas para I+i incluidas en el Plan de igualdad).	Todos (R1-R4)			Q4			Q4

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento</li> <li>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. ARI</li> <li>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</li> <li>. Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R de la UOC</li> <li>. Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Inclusión en el plan estratégico</li> <li>. Reuniones de los grupos de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Plan de igualdad aprobado por los órganos de gobierno con acciones específicas para R+i</li> <li>. Publicación</li> <li>. Informes de seguimiento del Plan de igualdad</li> </ul>

Estado actual
Nuevo plan de acción 2024 en curso

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
27	Sistema de clasificación profesional y política de remuneración de I+i	Política de investigación de I+i	12, 16, 17, 18, 20, 23

DESCRIPCIÓN
Definición de una política de investigación de I+i para adaptar el sistema de clasificación a los perfiles europeos (R1, R2, R3 y R4) y revisar las franjas salariales.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Política de investigación de I+i	Todos (R1-R4)		Q1		Q4		

Responsable(s)	Participante(s)
. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Vicegerencia de Investigación y Transferencia . Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento . Área Gabinete de Gerencia . ARI . Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R (IMC) . Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC . Comité de Empresa

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
. Inclusión en el plan estratégico . Reuniones de los grupos de trabajo . Borrador	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación

Estado actual
Nueva acción 2023 Nuevo plan de acción 2024 en curso

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
28	4. Adquisición y desarrollo de talento	Política de atracción de talento a través de convocatorias competitivas	16, 17, 18, 20

DESCRIPCIÓN
Redacción de una política de atracción de talento a través de convocatorias competitivas (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, ATRAE, etc.), identificando los criterios para la selección de personal, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones es necesaria una cofinanciación por parte de la entidad, que suele existir una cifra máxima de plazas que pueden ofrecerse y que en algunos casos puede comportar la creación de una plaza estable al finalizar la ayuda.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones activas y nuevas			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Se necesitan mejores políticas específicas de adquisición y desarrollo de talento para convocatorias competitivas.	Todos (R1-R4)					Q4	

Responsable(s)	Participante(s)
Vicegerencia de Investigación y Transferencia . Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento . Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. ARI . Personal, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación . Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R de la UOC . Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
. Reuniones de los grupos de trabajo . Borrador	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación

Estado actual
Nueva acción

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
29	4. Adquisición y desarrollo de talento	Atraer estudiantes predoctorales	16, 18, 20, 21, 22, 23, 33, 34, 35, 37

DESCRIPCIÓN
Solicitud de financiación al programa COFUND para implementar un programa de formación predoctoral que promueva la movilidad internacional y la investigación interdisciplinaria e intersectorial.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Necesidad de mejorar la adquisición de talentos (doctorados)	R1				Q2		

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Escuela de Doctorado</li> <li>. ARI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. ARI</li> <li>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</li> <li>. Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R de la UOC</li> <li>. Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reuniones de los grupos de trabajo</li> <li>. Borrador</li> </ul>	Propuesta presentada

Estado actual
Nueva acción



**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
30	8. Difusión y participación pública	Promover alianzas con el sector productivo y social.	8, 9, 15

DESCRIPCIÓN
Promoción de actividades en el Hub con la investigación como eje central de la colaboración, con la investigación de la universidad y su <i>hub</i> de I+i como eje central para desarrollar alianzas con terceros y promover la participación de la ciudadanía en las actividades de investigación.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Es necesario llevar a cabo iniciativas de dinamización para fomentar el uso de los laboratorios tanto por parte del personal interno como de entidades externas.	Todos (R1-R4)						Q4

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Área de Comunicación</li> <li>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> <li>. ARI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Comisión Ejecutiva de Dinamización del Hub de Investigación e Innovación UOC</li> <li>. Oficina de Coordinación de Actividades y Protocolo</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
Reuniones de los grupos de trabajo	Documento de actividades

Estado actual
Nueva acción

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
31	10. Entorno de investigación	Establecer la operativa del Hub y promoción	7, 8, 15

DESCRIPCIÓN
Establecimiento de la operativa del Hub para garantizar la correcta utilización de los recursos por parte de todo el personal de investigación y promover internamente y externamente el uso de los espacios disponibles.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Es necesario llevar a cabo iniciativas de dinamización para fomentar el uso de los laboratorios tanto por parte del personal interno como de entidades externas.	Todos (R1-R4)				Q4		

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Oficina de Servicios Científico-Técnicos</li> <li>. Área de Comunicación</li> <li>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Comisión Ejecutiva de Dinamización del Hub R&amp;I UOC</li> <li>. Oficina de Servicios Científico-Técnicos</li> <li>. Área de Comunicación</li> <li>. Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> <li>. Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R (IMC)</li> <li>. Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
Reuniones de los grupos de trabajo	. Aprobación por órganos de gobierno

Estado actual
Nueva acción

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
32	10. Entorno de investigación	Promover colaboraciones interdisciplinarias entre diferentes grupos de la UOC	32, 33, 34, 35, 38

DESCRIPCIÓN
Organización de reuniones internas de trabajo para promover colaboraciones entre diferentes grupos de investigación/estudios.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Potenciar la interdisciplinariedad	Todos (R1-R4)						Q4

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Área de Comunicación</li> <li>· Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> <li>· ARI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Área de Comunicación</li> <li>· Vicegerencia de Investigación y Transferencia</li> <li>· ARI</li> <li>· Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R (IMC)</li> <li>· Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
Reuniones de los grupos de trabajo	Documento de actividades

Estado actual
Nueva acción

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
33	12. Evaluación de las competencias y habilidades de la carrera investigadora	Desarrollar e implementar las acciones del Plan de reforma de la evaluación de la investigación 2024-2027	32, 33, 34, 35, 38

DESCRIPCIÓN
Desarrollar e implementar las acciones del plan de acción para la reforma de la evaluación de la investigación 2024-2027 para seguir avanzando en la reforma de la evaluación de la investigación en la universidad.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Es necesario revisar los criterios de evaluación en las trayectorias profesionales diversificadas.	Todos (R1-R4)						Q4

Responsable(s)	Participante(s)
. Ciencia abierta	. Ciencia abierta . Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R (IMC) . Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
Reuniones de los grupos de trabajo	Informes de seguimiento de CoARA

Estado actual
Nueva acción

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
34	3. Mejora de OTM-R	Plan de comunicación para incrementar el conocimiento por parte del personal trabajador de la UOC de la C&C y el sello HRS4R	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21

DESCRIPCIÓN
<p>Plan de comunicación para incrementar el conocimiento por parte del personal trabajador de la UOC, especialmente del personal docente investigador de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta y Código</li> <li>- Sello HRS4R otorgado a la UOC por la Comisión Europea</li> <li>- Espacio web interno del HRS4R</li> </ul>

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
A raíz de los resultados obtenidos de la encuesta para la elaboración del nuevo Plan de acción 2024-2026, se detectó la necesidad de establecer acciones comunicativas que ayuden al personal docente investigador a conocer con más profundidad la C&C y el sello HRS4R.	Todos (R1-R4)				Q2		

Responsable(s)	Participante(s)
. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento . Área de Comunicación . Vicegerencia de Investigación y Transferencia . Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R de la UOC . Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
. Reuniones de los grupos de trabajo . Borradores	. Plan de comunicación finalizado . Acciones de comunicación (talleres e información facilitada)

**NUEVO**

**Estado actual**

**Nueva acción**

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
35	9. Formación y desarrollo profesional	Hacer evolucionar el plan de formación del personal docente investigador	30, 38, 39

DESCRIPCIÓN
Evolución del plan de formación del personal docente investigador, con el objetivo de incluir de forma global las necesidades formativas derivadas de las nuevas líneas estratégicas de la UOC con el cambio del Consejo de Dirección de la UOC, identificando las necesidades formativas y diseñando y ejecutando las formaciones correspondientes por parte del Área de Personas junto con el eLearning Innovation Center (eLinC).

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Sería ideal tener un plan de formación específico y un catálogo para los investigadores basado en las necesidades formativas derivadas de las nuevas líneas estratégicas de la UOC con el cambio del equipo directivo y en las acciones de mejora basadas en la satisfacción del personal docente investigador.	Todos (R1-R4)				Q3		

Responsable(s)	Participante(s)
. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación . Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento . Vicerrectorado de Gobernanza y Política Académica . Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje	. eLearning Innovation Center (eLinC) . Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación . Departamentos que dirigen la formación (Biblioteca, I+i, Ciencia Abierta, Escuela de Doctorado)

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
. Reuniones de los grupos de trabajo . Informe de análisis de las necesidades de formación . Borradores	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación

Estado actual
Nueva acción

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
36	9. Formación y desarrollo profesional	Hacer evolucionar el plan de formación del personal docente investigador (plan de comunicación)	30, 38, 39

DESCRIPCIÓN
Evolución del plan de formación del personal docente investigador (plan de comunicación)

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Sería ideal tener un plan de formación específico y un catálogo para los investigadores basado en las necesidades formativas derivadas de las nuevas líneas estratégicas de la UOC con el cambio del equipo directivo y en las acciones de mejora basadas en la satisfacción del personal docente investigador. Habrá que elaborar un plan de comunicación relacionado para dar a conocer la evolución del plan de formación del PDI.	Todos (R1-R4)				Q3		

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</li> <li>. Área de Comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento</li> <li>. Vicerrectorado de Gobernanza y Política Académica</li> <li>. Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje</li> <li>. eLearning Innovation Center (eLinC)</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reuniones de los grupos de trabajo</li> <li>. Informe de análisis de las necesidades de formación</li> <li>. Borradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Aprobación por órganos de gobierno</li> <li>. Publicación</li> </ul>

Estado actual
Nueva acción



**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
37	4. Adquisición y desarrollo de talento	Plan de comunicación en relación con la transparencia de los criterios de selección	30, 38, 39

DESCRIPCIÓN
Elaboración de un plan de comunicación que facilite la transparencia de los criterios de selección. Esto incluye la explicación de los criterios de promoción y la mejora de la visibilización y difusión de los procesos y los procedimientos de selección del personal docente investigador. También se tendrá presente la explicación de cómo aplicamos la perspectiva de género en los procesos de selección.

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
A pesar de los avances hechos durante los últimos años, a partir de los resultados obtenidos en los talleres para la elaboración del nuevo Plan de acción 2024-2026, se detectó la necesidad de continuar trabajando en la mejora de la transparencia de la aplicación de los criterios de selección.	Todos (R1-R4)				Q3		

Responsable(s)	Participante(s)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</li> <li>. Área de Comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación</li> <li>. Área de Comunicación</li> </ul>

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reuniones de los grupos de trabajo</li> <li>. Borrador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Aprobación por órganos de gobierno</li> <li>. Publicación</li> </ul>

Estado actual
Nueva acción

**NUEVO**

N.º	ÁREA DE INTERÉS	TÍTULO	PRINCIPIOS C&C
38	3. Mejora de OTM-R	OTM-R	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21

DESCRIPCIÓN
<p>Evolución del sistema de control de la calidad para garantizar que los procesos relacionados con la contratación, la formación y el desarrollo del personal investigador se desarrollen bajo los principios del OTM-R.</p>

DEBILIDADES ESPECÍFICAS	TR	Solo para acciones anteriores			Solo para acciones activas y nuevas		
		21	22	23	24	25	26
Necesidad de incluir el perfil investigador en los procesos documentados del SGIC además del profesorado docente investigador para abarcar todo el colectivo del personal docente investigador.	Todos (R1-R4)					Q1	

Responsable(s)	Participante(s)
. Área de Personas, Centro de Especialización de Talento y Centro de Referencia de Investigación	. Planificación y calidad . Consejo de Dirección . Comité de Implementación y Seguimiento HRS4R de la UOC . Grupo de Trabajo y Asesoramiento HRS4R de la UOC

Implementación de indicador(es)	Consecución de indicador(es)
. Reuniones de los grupos de trabajo . Borradores	. Aprobación por órganos de gobierno . Publicación de políticas, procesos y procedimientos actualizados

Estado actual
Nueva acción

**Ver**

Nuevo Plan de acción 2024-2026 Lista de  
verificación OTM-R 2024-2026  
Indicadores 2024-2026



Universitat Oberta  
de Catalunya

uoc.edu

Universitat Oberta  
de Catalunya

UOC



UOC.universitat



@UOCuniversitat



UOCuniversitat