



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE MADRID

*INFORME PROPUESTO AL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DE MADRID PARA SU VALORACIÓN
Sesión del 26 de septiembre de 2024*

Relativo al punto en el orden del día

"Informe favorable, si procede, sobre el Plan de Acción de la UPM para la renovación del sello Estrategia de Recursos Humanos para Investigación (HRS4R, siglas en inglés) de la Comisión Europea, 2024-2029"

*Vicerrectorado de Calidad y Eficiencia
Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Doctorado*



HRS4R-UPM: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL

EURAXESS Rights (Código de Conducta y Carta del Investigador Europeo) es un elemento importante de la estrategia de la Unión Europea para potenciar el empleo y el crecimiento económico mediante el establecimiento de un mercado laboral competitivo, transparente y abierto para los investigadores.

Desde que la UPM firmara, en 2018, el compromiso de adhesión a los principios recogidos en ambos documentos, han pasado 6 años en los que se han mejorado diferentes aspectos relacionados con la política de Recursos Humanos en investigación de la Universidad, de forma paralela al proceso de reconocimiento y consolidación del sello HRS4R, que la UE otorga a las instituciones que tienen como actividad principal la I+D+i en el seno de la Unión.

Así, en julio de 2019 le fue otorgado a la UPM el sello HRS4R con un Plan de Acción que recogía, entre otros objetivos:

- La revisión y mejora de las normas de contratación existentes
- La mejora del procedimiento y herramientas para la gestión de la contratación de investigadores, incluido la realización de las ofertas en idioma inglés y español
- Desarrollo de un manual de buenas prácticas de investigación
- Mejoras en la evaluación y reconocimiento de los investigadores
- Análisis del papel de las mujeres en la actividad I+D+i de la UPM

En julio de 2021, la UPM superó con éxito el hito intermedio de implantación de todos los principios con un nuevo Plan de Acción que contenía las siguientes acciones:

En inglés, texto original de las acciones, de acuerdo con el Plan propuesto por la UPM	Traducción al castellano
<p>A1. HRS4R KICK-OFF, AWARENESS AND FOLLOW-UP.</p> <p>A2. WRITE THE UPM'S MANUAL OF GOOD RESEARCH PRACTICES.</p> <p>A3. WRITE A MANUAL IN GOOD RECRUITMENT PRACTICES.</p> <p>A4. IMPROVE THE CONTROL AND EVALUATION SYSTEMS OF TEACHING ACTIVITY.</p> <p>A5. ANALYSE THE PARTICIPATION OF WOMEN IN RESEARCH, INNOVATION AND DOCTORATE.</p>	<p>A1. PUESTA EN MARCHA, SENSIBILIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL HRS4R.</p> <p>A2. REDACCIÓN DEL MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN DE LA UPM.</p> <p>A3. REDACCIÓN DE UN MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN.</p> <p>A4. MEJORAR LOS SISTEMAS DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE.</p> <p>A5. ANALIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN Y EL DOCTORADO.</p>

<p>A6. ESTABLISH PROCEDURES FOR THE OFFICIAL EVALUATION OF R1 AND R2 RESEARCHERS HIRED WITHIN RESEARCH PROJECTS.</p> <p>A7. CREATE THE CENTRAL UNIT FOR THE RECEPTION OF FOREIGN RESEARCHERS.</p> <p>A8. TRANSLATE JOB OFFERS AND CONTRACTS TO ENGLISH.</p> <p>A9. IMPROVE THE DIFFUSION OF UPM'S TRAINING OFFERS AND ADDRESS THE TRAINING OFFER TO ALL RESEARCH PROFILES.</p> <p>A10. PUBLISH A CATALOGUE OF SCIENTIFIC INFRASTRUCTURES.</p> <p>A11. LAUNCH A PILOT MENTORSHIP PROGRAMME.</p> <p>A12. UPDATE THE EXISTING NORMS AND WRITE A GUIDE FOR THE RECRUITMENT OF RESEARCHERS HIRED WITHIN RESEARCH PROJECTS (MANAGED BY THE OTT).</p> <p>A13. CREATE THE UPM'S PRIZE FOR SCIENTIFIC DISSEMINATION.</p> <p>A14. OFFER SUPPORT FOR PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT.</p> <p>A15. CREATE A UNIFIED JOB OFFER WEBSITE.</p> <p>A16. LAUNCH A CALL FOR THE INCORPORATION AND RETENTION OF TALENTED RESEARCHERS.</p> <p>A17. ELABORATE A WELCOME MANUAL FOR RESEARCHERS.</p> <p>A18 IMPROVE GENERAL OTM-R PROCEDURES.</p> <p>A19. NORMALISE THE OTM-R'S REGULATIONS FOR THE RECRUITMENT OF RESEARCHERS.</p> <p>A20. OPEN SCIENCE CALL TO SUPPORT JUNIOR AND SENIOR RESEARCHERS:</p> <p>A21: TRAINING CATALOGUE UPDATED</p>	<p>A6. ESTABLECER PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN OFICIAL DE LOS INVESTIGADORES R1 Y R2 CONTRATADOS EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>A7. CREAR LA UNIDAD CENTRAL DE RECEPCIÓN DE INVESTIGADORES EXTRANJEROS.</p> <p>A8. TRADUCIR LAS OFERTAS Y CONTRATOS DE EMPLEO AL INGLÉS.</p> <p>A9. MEJORAR LA DIFUSIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA DE LA UPM Y DIRIGIR LA OFERTA FORMATIVA A TODOS LOS PERFILES DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>A10. PUBLICAR UN CATÁLOGO DE INFRAESTRUCTURAS CIENTÍFICAS.</p> <p>A11. PONER EN MARCHA UN PROGRAMA PILOTO DE MENTORÍA.</p> <p>A12. ACTUALIZAR LA NORMATIVA EXISTENTE Y REDACTAR UNA GUÍA PARA LA CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES CONTRATADOS EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (GESTIONADOS POR LA OTT).</p> <p>A13. CREAR EL PREMIO UPM A LA DIVULGACIÓN CIENTÍFICA.</p> <p>A14. OFRECER APOYO AL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.</p> <p>A15. CREAR UNA WEB UNIFICADA DE OFERTAS DE EMPLEO.</p> <p>A16. LANZAR UNA CONVOCATORIA PARA LA INCORPORACIÓN Y RETENCIÓN DE INVESTIGADORES CON TALENTO.</p> <p>A17. ELABORAR UN MANUAL DE ACOGIDA PARA INVESTIGADORES.</p> <p>A18 MEJORAR LOS PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA OTM-R.</p> <p>A19 NORMALIZAR LA NORMATIVA DE LA OTM-R PARA LA CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES.</p> <p>A20 CONVOCATORIA DE CIENCIA ABIERTA PARA APOYAR A INVESTIGADORES JÚNIOR Y SENIOR</p> <p>• A21: ACTUALIZACIÓN DEL CATÁLOGO DE FORMACIÓN</p>
---	--

De las 21 acciones del Plan de Acción, la única que está aún por completar es la A7, en la que la UPM se comprometió a la puesta en marcha de una unidad para la atención centralizada a los investigadores extranjeros, y que ha conducido a la reciente creación de la Oficina de Atención a los Investigadores Extranjeros. Tras una etapa inicial de recolección de información y necesidades para cada uno de los perfiles de personas extranjeras en la UPM, entrevistas con las unidades que realizaban labores de atención a extranjeros, y un estudio para delimitar el tipo de apoyo que se venía dando a través de los Centros, se acordó en julio de 2023 el diseño de la futura Oficina, identificando los perfiles de personal necesarios y su interacción con otras entidades. En mayo de 2024 se consiguió dotar a la Oficina de una primera plaza (tras alguna convocatoria previa de plazas que quedaron vacantes), y se iniciaron los primeros pasos para su puesta en funcionamiento.

En otoño de 2024 la UPM afronta la última fase de revalidación del sello, según el esquema establecido por la Comisión Europea para alcanzar el **“HR Excellence in Research Award”**, que esta vez implica la visita de un panel de expertos europeos que certifiquen todos los logros implementados y validen las propuestas a futuro.

Para esta etapa final, en la que entran las instituciones ya consolidadas, la UPM se presenta con un nuevo Plan de Acción a implementar en los próximos 36 meses. Será el primero de los que se producirán con periodicidad trienal dentro del protocolo de mantenimiento y renovación que establece la Comisión.

Los nuevos objetivos del Plan 2024-2030, en la línea con lo que se ha venido haciendo hasta ahora, son:

A23. PROMOTE APPLICATION OF THE PROCEDURE FOR THE EVALUATION OF R2 RESEARCHERS FUNDED BY RESEARCH PROJECTS

La evaluación de los investigadores R2 es, actualmente, voluntaria y, a través de las encuestas realizadas en los últimos meses, su existencia es bastante desconocida por los miembros de este colectivo. Intentamos promocionar este tipo de acción como herramienta de reconocimiento de méritos en esta fase de la carrera investigadora.

A24. IMPROVE ANALYSIS OF PARTICIPATION IN THE TRAINING EVENTS

La finalidad de esta acción es mejorar los formularios de inscripción del PDI para poder identificar la categoría de los investigadores que participan en las acciones formativas desarrolladas en la UPM (R1, R2, R3, R4) y así, poder establecer la necesidad de acciones específicas en este sentido

A25. IMPLEMENT NEW WEBSITE FOR THE CENTRAL UNIT FOR THE RECEPTION OF FOREIGN RESEARCHERS (CURF)

La recién creada Unidad Central de Recepción de Extranjeros debe desarrollar su página web, elemento base de asistencia e información a los investigadores recién llegados, a los que piensan llegar y a los que ya están con nosotros.

A26. ANALYSIS OF ACTIVITY IN THE CENTRAL UNIT FOR THE RECEPTION OF FOREIGN RESEARCHERS (CURF)

De forma paralela y complementaria, la web contribuirá a llevar un registro de la actividad asistencial de la nueva unidad, que junto con otras herramientas, actuará como indicador de su eficacia y punto de partida para identificación de necesidades de mejora.

A27. TRACK AND ANALYZE ACCESS TO RELEVANT PUBLIC RESOURCES

El catálogo de recursos de investigación de la Universidad se encuentra implantado desde hace algunos años, pero es necesario establecer las métricas de consulta para tener datos sobre su eficacia.

A28. IMPROVE GUIDANCE ON PROFESSIONAL CAREER OPTIONS AND OPPORTUNITIES FOR RESEARCHERS

La carrera profesional académica está suficientemente perfilada a través de la propia Universidad y las instituciones colaboradoras (FECYT). Hay que potencia la carrera del investigador al margen de los cauces académicos como potencial de desarrollo. En la UPM contamos con muchos instrumentos en este sentido (Escuela Internacional de Doctorado, ActúaUPM, Digital Innovation Hub, etc.), si bien hay que mejorar la difusión, la coordinación y el fomento de estas alternativas profesionales.

A29. DIGITALIZE THE RECRUITMENT PROCESS

Las nuevas normas de contratación OTM-R fueron ya implementadas y el proceso de contratación de investigadores funciona perfectamente. Ahora se pretende incorporar la sede electrónica en el proceso para mejorar la eficiencia y hacerlo más transparente.

A30. IMPROVE ANALYSIS OF THE RECRUITMENT PROCESS

Esta medida es complementaria a la anterior, con la introducción de herramientas digitales en el proceso de contratación, la capacidad de análisis para implementar mejoras e identificar necesidades se ve ciertamente reforzada. Esperamos analizar los datos de rendimiento de los procesos (número de ofertas, tiempo de resolución, incidencias, etc.) así como los indicadores de contratación relacionados con OTM-R (número de solicitantes, distribuciones por país, género, cualificaciones, proyectos de financiación, criterios de selección, etc.)

Además, se incorporan nuevas acciones alineadas con los criterios HRS4R emergentes de la Carta del

Investigador Europeo:

A31. WELCOMING DIVERSITY

Medidas para favorecer la igualdad, eliminar barreras de todo tipo y paliar obstáculos que puedan condicionar las diferentes culturas, capacidades, orientaciones, presentes en nuestra comunidad. Alineados con las unidades ya existentes de igualdad, atención a la discapacidad, pero haciendo especial hincapié en el potencial personal investigador.

A32. RESEARCH SUSTAINABILITY

La UPM ya posee una estrategia alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que le han permitido alcanzar calificaciones muy altas en los ranking internacionales (QS Sustainability Ranking, posición 119 en el mundo; THE Impact Ranking, posición 401-600) en el contexto español ha recibido el reconocimiento global de sostenibilidad ambiental de las Universidades españolas así como el reconocimiento específico 2022 en ámbitos de docencia e investigación, ambos otorgados por la CRUE Sectorial de Sostenibilidad. Además, la UPM cumple con el compromiso con la acción contra el cambio climático acordado en noviembre del 2019, con una reducción del 26% de las emisiones, acercándose así a la meta intermedia de anular sus emisiones directas netas de gases de efecto invernadero en 2030 con el fin de alcanzar la neutralidad climática en 2040. Creemos que es el momento de trabajar específicamente en los aspectos de sostenibilidad relacionados con los proyectos de investigación para consolidar y mejorar nuestra posición. Por último, es la Universidad española con más patentes registradas para mitigar el cambio climático.

A33. OPEN SCIENCE AND CITIZEN SCIENCE

Esta acción tiene como objetivo avanzar en la implementación de los principios de la ciencia abierta en toda la UPM, más allá del acceso abierto, y en particular proporcionando apoyo y orientación a las iniciativas de ciencia ciudadana.

A34. RESEARCH ETHICS

Se han seleccionado dos temas para seguir avanzando en la difusión y promoción de las buenas prácticas éticas de investigación:

- ✓ Gestión adecuada de los conflictos de intereses
- ✓ Prevención del fraude en la investigación

La acción consistirá en el desarrollo de guías de actuación ante estas situaciones, acciones formativas, implantación de protocolos, etc.

En el anexo se detalla el Plan de Acción asociado a la estrategia 2024-2030.

HRS4R-UPM: GRUPOS DE TRABAJO

Para la implementación exitosa del nuevo Plan de Acción, es necesaria la constitución de una serie de grupos de trabajo (Working Groups, WG). A continuación, se enumeran los grupos de trabajo previstos y se detallan los perfiles para sus miembros.

WG ON AWARENESS - GRUPO DE TRABAJO SOBRE CONCIENCIACIÓN

Tareas: A22

Perfiles:

- Representante del Vicerrectorado responsable de Investigación, para establecer los objetivos y diseñar las acciones de concienciación a realizar
- Representante del Vicerrectorado responsable de Comunicación, para liderar la organización y difusión de acciones de concienciación
- Representante del Vicerrectorado responsable de Calidad, para liderar la definición de indicadores de concienciación, el diseño de instrumentos para la medición del nivel de concienciación, y la recogida y análisis de datos sobre el nivel de concienciación

- Representantes de los investigadores R1, R2, R3 y R4, para contribuir con la visión y necesidades de los diferentes colectivos, y apoyar la difusión de las acciones entre dichos colectivos

WG ON EVALUATION OF RESEARCHERS - GRUPO DE TRABAJO SOBRE EVALUACIÓN DE INVESTIGADORES

Tareas: A23

Perfiles:

- Representante del Vicerrectorado responsable de Investigación, para coordinar con el grupo de trabajo sobre concienciación, y liderar el diseño de mecanismos de seguimiento de la participación en el programa.
- Representante de OTT, para liderar la difusión del procedimiento de evaluación de R2 entre los investigadores contratados con cargo a proyectos.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Calidad, para liderar el mantenimiento y posible evolución del instrumento para la evaluación de investigadores R2, y de la encuesta de satisfacción asociada, y participar en el análisis de la participación en el programa.
- Representante de los investigadores R2, para contribuir con la visión y necesidades del colectivo objetivo, y apoyar la difusión del procedimiento de evaluación

WG ON TRAINING - GRUPO DE TRABAJO SOBRE FORMACIÓN

Tareas: A24

Perfiles:

- Representante del Vicerrectorado responsable de Personal o Gerente, para liderar el diseño de los mecanismos de seguimiento de la participación de los diferentes perfiles de investigadores y coordinar a los implicados.
- Representante de la Escuela Internacional de Doctorado, para liderar la puesta en marcha de los mecanismos de registro de participación en las acciones formativas que organiza.
- Representante del ICE, para liderar la puesta en marcha de los mecanismos de registro de participación en las acciones formativas que organiza.
- Representante del GATE, para liderar la puesta en marcha de los mecanismos de registro de participación en las acciones formativas que organiza.
- Representante de la Mesa de Formación, para liderar la puesta en marcha de los mecanismos de registro de participación en las acciones formativas que organiza.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Investigación, para liderar la puesta en marcha de los mecanismos de registro de participación en las acciones formativas que organiza.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Calidad, para integrar los datos y liderar el seguimiento de los indicadores de participación.
- Representantes de los investigadores R1, R2, R3 y R4, para contribuir con la visión y necesidades de los diferentes colectivos en lo relativo a formación.

WG ON WELCOME AND ORIENTATION - GRUPO DE TRABAJO SOBRE BIENVENIDA Y ORIENTACIÓN

Tareas: A25, A26

Perfiles:

- Personal de la Oficina de Atención a Investigadores Extranjeros, para colaborar en el diseño de la web y mantener actualizado su contenido, y para registrar los diferentes tipos de actividades realizadas.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Digitalización, para coordinar el desarrollo del sitio web de la CURF e implementar los mecanismos de registro de accesos.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Calidad, para liderar la puesta en marcha de un buzón de quejas, sugerencias y felicitaciones para la CURF y proporcionar informes sobre el funcionamiento del buzón.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Internacional, para liderar el análisis de los accesos a la web de la CURF, del registro de actividad de la CURF, y de las entradas en el buzón de quejas, sugerencias y felicitaciones, y explotar esta información para detectar posibles carencias, necesidades de mejora, necesidades de formación (coordinar con el grupo de trabajo sobre formación), concienciación (coordinar con el grupo de trabajo de concienciación), etc.
- Representante de los investigadores extranjeros contratados con cargo a proyectos, para contribuir con la visión y necesidades del colectivo objetivo.
- Representante de los investigadores extranjeros contratados como PDI, para contribuir con la visión y necesidades del colectivo objetivo.

WG ON FOLLOW UP - GRUPO DE TRABAJO SOBRE SEGUIMIENTO DE HRS4R

Tareas: A27, A31

Perfiles:

- Representante del Vicerrectorado responsable de Investigación, para establecer los sitios públicos y recursos para los que se va registrar accesos, y liderar el análisis de los registros de acceso para derivar a partir del análisis posibles necesidades de concienciación o difusión (en coordinación con el grupo de trabajo sobre concienciación), y posibles necesidades de mejora de la implantación de HRS4R. Elaboración de informes de diversidad en la plantilla de investigadores.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Digitalización, para implementar los mecanismos de registro de accesos.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Calidad, para colaborar en la definición de posibles nuevas acciones de mejora sobre el plan de acción HRS4R.
- Representante de la Unidad de Igualdad, para apoyar en el análisis de la diversidad en la plantilla de investigadores, y colaborar en el establecimiento de medidas de promoción y aceptación de la diversidad.
- Representante de la Oficina de Atención a la Discapacidad, para apoyar en el análisis de la accesibilidad de infraestructuras y recursos para investigadores con diversidad funcional, y colaborar en el establecimiento de medidas de mejora de la accesibilidad.
- Representantes de los investigadores R1, R2, R3 y R4, para contribuir al seguimiento de HRS4R.

WG ON PROFESSIONAL CAREER - GRUPO DE TRABAJO SOBRE CARRERA PROFESIONAL

Tareas: A28

Perfiles:

- Representante del Vicerrectorado responsable de Investigación, para liderar el diseño de la web de orientación sobre carrera profesional, y liderar el diseño de recursos y acciones de formación sobre carreras profesionales (en coordinación con el grupo de trabajo en formación).
- Representante del Vicerrectorado responsable de Digitalización, para coordinar el desarrollo del sitio web de orientación sobre carrera profesional.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Personal o Gerente, para establecer un punto de contacto para orientación sobre la carrera académica en la Universidad.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Emprendimiento, para establecer un punto de contacto para orientación sobre la carrera profesional a través del emprendimiento.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Estudiantes, para coordinar la puesta en marcha de acciones específicas para la búsqueda de empleo en la industria dirigidas a alumnos de doctorado en las Ferias de Empleo.
- Representante de los investigadores R1 y R2, para contribuir con la visión y necesidades del colectivo objetivo.

WG ON HIRING OF RESEARCHERS - GRUPO DE TRABAJO SOBRE CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES

Tareas: A29, A30

Perfiles:

- Representante de OTT, para liderar el diseño de las herramientas de soporte al proceso de contratación de investigadores.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Digitalización, para desarrollar las herramientas de soporte al proceso de contratación de investigadores.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Investigación, para analizar los datos provenientes de las herramientas de soporte al proceso de contratación, elaborar informes de análisis, y valorar el funcionamiento del proceso de contratación.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Calidad, para colaborar en la elaboración de informes de análisis.
- Representante de los investigadores extranjeros contratados con cargo a proyectos, para contribuir con la visión y necesidades del colectivo que es contratado.
- Representante de los investigadores que realizan contrataciones con cargo a proyectos, para contribuir con la visión y necesidades del colectivo que contrata.

WG ON PROFESSIONAL ASPECTS - GRUPO DE TRABAJO SOBRE ASPECTOS PROFESIONALES

Tareas: A32, A33, A34

Perfiles:

- Representante del Vicerrectorado responsable de Investigación, para liderar las tareas relacionadas con la sostenibilidad y ética en la investigación, y sobre ciencia abierta.

- Representante del Vicerrectorado responsable de Sostenibilidad, para apoyar en las tareas relacionadas con la sostenibilidad en la investigación. Colaborará en el diseño de acciones para formación y difusión de estos temas.
- Representante del Comité de Ética, para apoyar en las tareas relacionadas con la ética en la investigación, particularmente el tratamiento de conflictos de interés. Colaborará en el diseño de acciones para formación y difusión de estos temas.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Asuntos Económicos, para apoyar en las tareas relacionadas con la prevención del fraude en la investigación. Colaborará en el diseño de acciones para formación y difusión de estos temas.
- Representante del Vicerrectorado responsable de Comunicación y Relaciones Externas, para apoyar en las tareas relacionadas con la ciencia ciudadana. Colaborará en el diseño de acciones para formación y difusión de estos temas, y para promover la implicación de ciudadanos en acciones de investigación.
- Representante de los investigadores R4 que lideran proyectos de investigación, para contribuir con la visión y necesidades de este colectivo.

ANEXO - UPCOMING IMPROVED ACTION PLAN

<i>ACTIONS</i>	<i>Principle(s)</i>	<i>Timing</i>	<i>Responsible Unit</i>	<i>Indicators/Target(s)</i>	<i>Status</i>	<i>Remarks</i>
A7. CREATE THE CENTRAL UNIT FOR THE RECEPTION OF FOREIGN RESEARCHERS.	12, 13	Q1 2021 Q1 2026	VR Research VR Internacionalización	T: New foreign researchers assisted by CURF I: Central Unit for the Reception of foreign researchers operating. I: Website published. I: 100% of new foreign researchers assisted by CURF I: At least 60% satisfaction with CURF in the second year	<i>IN PROCESS</i>	<p>After an initial diagnosis conducted during 2020, it became clear the need to centralize the support to foreign researchers in a specific unit, instead of involving several people in different units.</p> <p>A specific Working Group was established to plan and execute the phases needed to complete the action.</p> <p>As a first step, there was a period of information gathering and interviews with the people presently involved in foreigners' support (both students and researchers), to identify their profiles (students, researchers hired as teaching staff, researchers funded by research projects, visiting researchers) and define the common and distinct support needs for each profile.</p> <p>Bearing in mind that the final location for researcher's positions are mainly engineering Schools, and that some of these Schools already offer some support services to foreigners, a survey was conducted among the UPM's engineering Schools to gather information about the kind of support that was presently offered.</p>

					<p>The analysis of the results of the survey revealed that the support offered at the schools' services preferably was provided to incoming mobility students, and to a lesser extent to foreign researchers staying temporarily at the Centre. The needs of the remaining profiles were not covered (foreign students doing doctoral studies at the UPM, foreign lecturers hired by the UPM, foreign researchers hired by the UPM through projects or external funding), with one exception in which foreign students accessing and enrolling in UPM degrees were supported. Before the foreigner arrives at the UPM, only information on visas and accommodation is provided, leaving out other important aspects such as residence permits, health care, obtaining NIE and TIE, or recruitment procedures. These results confirmed the need to centralize the support in a specific office and expand the services.</p> <p>The next step was the design of the new Central Unit for the Reception of Foreign researchers (CURF) and the identification of the necessary personnel profiles.</p> <p>Finally, UPM, initiated the provision of the new CURF with qualified personnel. On the 25th of April 2024, the UPM's Governing Board approved the modification of the staff positions, with two new positions assigned to the CURF. After completing a selection process, one of the positions has already been covered starting 1st of July 2024.</p> <p>For the next months a specific web site for the CURF will be published, the new staff will get familiar with all the services currently offered in other units, and the CURF will be officially open to foreign researchers. Two new actions were designed to foster this initiative (A25 and A26).</p>
--	--	--	--	--	---

A22. INCREASE AWARENESS OF HRS4R AND OTM-R	<i>ALL</i>	<i>Q1 2023</i> <i>Q4 2030</i>	WG on Awareness (leader) Steering Group	<p>T: Increased awareness of HRS4R and OTM-R in the research community and HR services</p> <p>T: Actions for increasing awareness on HRS4R and OTM-R completed</p> <p>T: Actions and indicators defined to measure awareness on HRS4R and OTM-R completed</p> <p>I: At least one seminar about HRS4R and OTM-R organized per year</p> <p>I: At least one method for information collection on HRS4R and OTM-R awareness run every two years</p> <p>I: Awareness level indicators achieved</p>	<i>NEW</i>	<p>This action is centered both at the analysis of the awareness situation and evolution of HRS4R and OTM-R and the actions organized to increase it.</p> <p>A specific working group was previously created and it has been leading some actions during 2023 and 2024 period, particularly the design of an awareness survey that has been performed in 2024, and the organization of a cycle of seminars.</p> <p>As this actions begin to be executed we expect that the level of awareness at UPM will show a positive evolution. The awareness level indicators will be formally measured and analyzed. Indicators will be segmented for different researcher profiles.</p>
A23. PROMOTE APPLICATION OF THE PROCEDURE FOR THE EVALUATION OF	<i>11</i>	<i>Q1 2025</i> <i>Q2 2026</i>	WG on evaluation of researcher (leader)	<p>T: Increased awareness of the R2 evaluation procedure implemented</p>	<i>NEW</i>	<p>This action will be executed in coordination with A22 concerning with the promotion of awareness of the R2 evaluation procedure.</p>

<p>R2 RESEARCHERS FUNDED BY RESEARCH PROJECTS</p>			<p>Steering Group</p>	<p>T: Actions to promote the application of the procedure are systematically executed</p> <p>T: Mechanisms to track the participation in the program are designed and implemented</p> <p>I: All new hired R2 researchers and their supervisors receive information about the evaluation procedure</p> <p>I: Participation in the evaluation program of the 80% of the R2 researchers</p>		<p>As we promote the application of the procedure, we expect to observe a positive trend in participation</p>
<p>A24. IMPROVE ANALYSIS OF PARTICIPATION IN THE TRAINING EVENTS</p>	<p>3, 5, 9, 31, 33, 36, 37, 38, 39, 40</p>	<p>Q1 2025 Q1 2026</p>	<p>WG training (leader)</p> <p>VR Research (EID, OPI)</p> <p>VR Digital Transformation (GATE)</p> <p>VR Staff (Mesa Formación)</p>	<p>T: Mechanisms to track the participation in the training events are designed and implemented</p> <p>T: The participation of different research profiles in training events is systematically tracked</p> <p>I: Report on participation in training offer is produced annually</p>	<p><i>NEW</i></p>	<p>The diffusion of the training offer has been improved (action A9) as well as the content of the training catalogue (action A21). Now we would like to improve our capability to analyze how the training offer is reaching different segments in the researcher's population. As a result of this analysis, we might identify the need of further diffusion actions, or further improvements in the training catalogue.</p>

			ICE	I 20% increase in the performance of training courses		
A25. IMPLEMENT NEW WEBSITE FOR THE CENTRAL UNIT FOR THE RECEPTION OF FOREIGN RESEARCHERS (CURF)	18, 29	Q3 2024 Q2 2025	WG on Welcome and Orientation (leader) VR Internationalization VR Digital Transformation	T: CURF website is complete and operational T: CURF website is systematically updated as necessary I: Number of accesses to the website I the 100% of the International researchers were informed at the CURF	<i>NEW</i>	<p>A specific working group responsible of improving our welcome and orientation practices has already been created and it has been leading some actions during 2023 and 2024, particularly the design of the new CURF.</p> <p>Once the CURF has been created and staff has been assigned, the design and implementation of a new website that serves as initial orientation for new foreign researchers is on course.</p> <p>The staff at the CURF will maintain the website to guarantee its completeness and correctness</p> <p>The website should track the number of accesses. We expect to observe an increase in the number of accesses as the website is published.</p>
A26. ANALYSIS OF ACTIVITY IN THE CENTRAL UNIT FOR THE RECEPTION OF FOREIGN RESEARCHERS (CURF)	18, 29	Q1 2025 Q4 2029	WG on Welcome and Orientation (leader) VR Internationalization	T: CURF activity is monitored T: Analysis of CURF activity reveals improvement opportunities I: Number of interventions by activity type I: Number and classification of incidents	<i>NEW</i>	<p>The goal of this action is to collect and analyze information about the activity carried out in the new CURF.</p> <p>With the analysis of this information we hope to discover weaknesses in how UPM guides and welcomes foreign researchers, highlighting the areas where additional information and guidance should be provided (via websites or staff), and gathering data on the most frequent problems that this population faces in order to motivate additional new actions in our HRS4R strategy.</p>

<p>A27. TRACK AND ANALYZE ACCESS TO RELEVANT PUBLIC RESOURCES</p>	<p>23, 24</p>	<p>Q1 2025 Q4 2029</p>	<p>WG on follow up (leader) VR Digital Transformation</p>	<p>T: A list of relevant public resources for the HRS4R is defined T: Access and download counters are operational T: Access and download data are systematically analyzed I: Number of accesses/downloads to relevant public resources</p>	<p><i>NEW</i></p>	<p>A full re-design of the UPM’s website is in progress. The new website will implement a set of access and download counters for those public resources that are considered as relevant for the HRS4R.</p> <p>The Working Group on Follow Up will be responsible of periodically collecting and analyzing the counters and, if necessary, suggesting new improvement actions.</p>
<p>A28. IMPROVE GUIDANCE ON PROFESSIONAL CAREER OPTIONS AND OPPORTUNITIES FOR RESEARCHERS</p>	<p>28-30</p>	<p>Q1 2025 Q4 2028</p>	<p>WG on Professional Career (leader) VR Research (leader) VR Teaching Staff VR Students</p>	<p>T: Section on professional career guidance is operational in the HRS4R’s website T: Training on professional career paths T: Contact points for professional career guidance are designated I: Number of attendants to professional career paths training events increase in a 20%</p>	<p><i>NEW</i></p>	<p>Following work performed regarding actions A14 (Offer support for professional career development) and A11 (Launch a pilot mentorship programme), we envision a section in our website that is specifically devoted to guidance on professional career options and opportunities, with links to the resources and units that play a role for different career paths.</p> <p>A list of contact points for different career paths will be designated within UPM. Their role will be interacting with researchers and providing them with guidance on relevant options and opportunities.</p>

<p>A29. DIGITALIZE THE RECRUITMENT PROCESS</p>	<p>12, 13,14</p>	<p>Q1 2023 Q4 2027</p>	<p>WG on hiring of researchers (leader) VR Digital Transformation</p>	<p>T: Registration of new job offers digitalized T: Finalization of recruitment process digitalized T: Presentation of candidatures and selection of best candidate digitalized T: Distribution lists implemented I: 100% of recruitment processes fully digitalized</p>	<p><i>NEW</i></p>	<p>In our search for an improved recruiting process, we are developing digital tools to support the different steps of recruiting. Currently there is a first tool (about to be deployed) to digitalize the registration of a new job offer. We are also working in a second tool to finalize the recruitment process and collect all necessary documents and data.</p> <p>In the months to come we will initiate the development of a third tool to digitalize the management of the intermediate steps from the job offer publication to the selection of the best candidate, including the presentation and evaluation of candidatures, and communication with candidates</p>
<p>A30. IMPROVE ANALYSIS OF THE RECRUITMENT PROCESS</p>	<p>12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21</p>	<p>Q1 2028 Q4 2029</p>	<p>WG on hiring of researchers (leader) VR Research Steering Group</p>	<p>T: Mechanisms to collect and analyze data regarding the recruitment process are designed and implemented T: Data on the recruitment process are systematically tracked and analyzed I: Report on recruitment process analysis is produced annually</p>	<p><i>NEW</i></p>	<p>Following the digitalization of the recruitment process (action A28) we will increase our capability to extract and analyze relevant data on the recruitment process.</p> <p>We expect to analyze process performance data (number of offers, resolution time, incidents, etc.) as well as OTM-R-related recruitment indicators (number of applicants, distributions by country, gender, qualifications, funding projects, selection criteria, etc.)</p>

A31. WELCOMING DIVERSITY	10	Q1 2026 Q4 2029	WG on follow up (leader) VR Research Equality Unit Disability Office	T: Indicators to analyze diversity in HRS4R are designed T: Indicators on diversity are systematically tracked and analyzed I: Report on human research resources diversity is produced bi-annually	NEW	Beyond the promotion of gender equality in research, innovation and doctorate (action A5), the UPM enforces all kinds of diversity in their human research resources. Accessibility of infrastructures and resources should be guaranteed.
A32. RESEARCH SUSTAINABILITY	2, 7	Q1 2025 Q4 2027	WG on professional aspects (leader) VR Research VR Quality	T: Researchers are aware of and apply research sustainability principles and practices T: A guide for researchers to conduct sustainable research is prepared I: Training offer for researchers covers research sustainability I: Guide for research sustainability is published I: Awareness of research sustainability principles and support resources	NEW	This action aims to advance in the promotion of the DNSH (Do Not Significant Harm) principle in research and the consideration of sustainability in research projects.

A33. OPEN SCIENCE AND CITIZEN SCIENCE	3, 9	Q1 2025 Q4 2027	WG on professional aspects (leader) VR Research	T: Researchers are aware of and apply open science principles T: A guide for researchers to conduct citizen science is prepared T: A registry of citizen science initiatives is created I: Training offer for researchers covers open science and citizen science I: Guide for citizen science is published I: Entries in the registry of citizen science initiatives I: Awareness of open science principles and support resources	NEW	This action aims to advance in the implementation of open science principles throughout UPM, beyond open access, and particularly by providing support and orientation for citizen science initiatives.
A34. RESEARCH ETHICS	2,3	Q1 2025 Q4 2027	WG on professional aspects (leader) VR Research	T: Researchers know how to identify and manage conflicts of interest	NEW	Two issues have been selected for further advancement in the diffusion and promotion of ethics good research practices: Proper management of conflicts of interest

				<p>T: Protocols are in place to prevent, detect and deal with fraud in research</p> <p>I: Training offer for researchers covers conflicts of interest and fraud</p> <p>I: Protocols for dealing with conflicts or interest and fraud are published</p>		<p>Prevention of fraud in research</p>
--	--	--	--	--	--	--