[HRS4R]

SOL·LICITUD PER AL RECONEIXEMENT

PLA D'ACCIÓ

Febrer 2020

UNIVERSITAT JAUME I

Sol·licitud del reconeixement HRS4R

Universitat Jaume I

ACTION PLAN

Febrer 2020

Índex

1. Dades de l'organització 3
1.1. Descripció de la Universitat Jaume I 3
1.2. La Universitat Jaume I en xifres: personal i estudiantat 3
1.3. La Universitat Jaume I en xifres: finançament de la investigació 4
2. Fortaleses i debilitats 5
2.1. Aspectes ètics i professionals 5
2.2. Selecció i contractació 7
2.3. Condicions laborals i seguretat social 8
2.4. Formació i desenvolupament 11
3. Pla d'Acció 12
3.1. Detall de les accions 12
3.2. Implementació OTM-R 29
4. Implementació del Pla d'Acció 29
4.1. Llista de verificació 30

1. Dades de l'organització

Número de sol·licitud	2019ES374812
Nom de l'organització sota revisió	UNIVERSITAT JAUME I (UJI) Espanya
Dades de contacte de l'organització	Vicerectorat d'Investigació i Transferència Av. de Vicent Sos Baynat, s/n 12071 Castelló de la Plana Espanya
Data d'aprovació de la Carta i el Codi	05/02/2019
Dia d'enviament	04/03/2020
Pàgina web	https://www.uji.es/investigacio/hrs4r

1.1. Descripció de la Universitat Jaume I

La Universitat Jaume I, fundada en 1991, és l'única universitat pública del nord de la Comunitat Valenciana (Espanya). La seua oferta formativa és àmplia i atractiva, amb 32 estudis de grau, 44 màsters oficials, 22 màsters propis i 21 programes de doctorat, tots adaptats a l'espai europeu d'educació superior.

Aproximadament 13.000 alumnes cursen estudis en quatre facultats i l'Escola de Doctorat. Tot això en un campus únic, modern i atractiu, amb àmplies zones verdes, biblioteca i instal·lacions esportives. La Universitat és pionera en l'ús de tecnologies digitals i disposa de serveis centralitzats d'instrumentació científica i d'un parc tecnològic, científic i empresarial per a la innovació i la transferència del coneixement generat en la Universitat cap a la societat.

La investigació que desenvolupen els seus 177 grups d'investigació i 14 instituts d'investigació ha experimentat un gran creixement durant els últims anys, la qual cosa la situa, malgrat la seua mida reduïda, en posicions de prestigi en el context nacional i internacional. En aquest moment, al campus de la Universitat Jaume I es desenvolupen un total de 122 projectes d'investigació finançats amb fons externs competitius, 17 dels quals europeus.

1.2. La Universitat Jaume I en xifres: personal i estudiantat

Informació de personal i estudiantat	Nombre
Total de personal investigador = personal, becaris i becàries, becaris i becàries de doctorat, estudiantat a temps complet o temps parcial involucrat en investigació	992
D'aquest és internacional (és a dir, de nacionalitat estrangera)	48
D'aquest està finançat externament (és a dir, per a qui l'organització és l'amfitriona)	96
D'aquest són dones	448
D'aquest es troba en l'etapa R3 o R4 = personal investigador amb un alt grau d'autonomia, que generalment tenen l'estatus de personal investigador principal o professor/professora	591
D'aqust està en l'etapa R2 = en la majoria de les organitzacions que corresponn amb el nivell posdoctoral	173
D'aquest es troba en l'etapa R1 = en la majoria de les organitzacions corresponents al nivell de doctorat	158
Nombre total d'estudiantat (si escau)	12.737
Nombre total de personal (inclòs el personal administratiu, administratiu docent i investigador)	1.971

1.3. La Universitat Jaume I en xifres: finançament de la investigació

FINANÇAMENT DE LA INVESTIGACIÓ (2019)	
Pressupost anual total de l'organització	103.950.000 €
Finançament governamental anual directe de l'organització (assignada a investigació)	4.015.789,79 €
Finançament anual competitiu d'origen governamental (assignat per a investigació, obtingut en competència amb altres organitzacions, inclòs el finançament de la UE)	13.799.856,67 €
Finançament anual de fonts privades no governamentals, assignada per a la investigació	2.192.627,81 €

2. Fortaleses i debilitats

En la següent taula es mostren les fortaleses i les debilitats de la política investigadora de la Universitat Jaume I tal com es desprèn del *Gap Analysis*.

2.1. Aspectes ètics i professionals

Fortaleses	Debilitats
La Universitat Jaume I disposa d'un Codi Ètic que actualitza els valors que defineixen l'UJI i que orienten la seua activitat: lideratge, respecte, inclusió, humanisme, innovació i responsabilitat; també d'una Línia Ètica, que és un canal confidencial per a la comunicació d'alertes, suggeriments i denúncies d'incompliments del Codi Ètic. La Universitat disposa de diferents estructures a fi de garantir el compliment en la pràctica investigadora de les normes deontològiques i les pràctiques ètiques reconegudes (Comissió Deontològica, Comité Ètic de Benestar Animal…). També disposa d'eines informàtiques per a l'anàlisi del control de coincidències dels seus treballs de tesi doctoral i publicacions científiques a fi de detectar possibles casos de plagi abans de la seua difusió/publicació. La Universitat Jaume I disposa de diferents estructures a fi de donar a conèixer al personal investigador els objectius estratègics de la institució en matèria d'investigació i els mecanismes de finançament i d'informar els seus finançadors de l'estat d'execució dels projectes: Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic, l'Oficina de Proyectos Europeos e Internacional, el Servei de Gestió Econòmica, el Servei de Contractació i Assumptes Generals, el Servei de Control Intern, i el Servei d'Informació Comptable.	No s'ha elaborat un codi de bones pràctiques en investigació que desenvolupe els principis del Codi Ètic de la Universitat en matèria d'investigació. No es disposa d'un procediment sistemàtic per a la difusió i la formació del personal investigador en ètica de la investigació. El personal, particularment el de nova incorporació, no coneix prou els serveis i procediments que la Universitat posa a la seua disposició per a l'adequada execució (bones pràctiques, protocols de seguretat en laboratoris…) i gestió (rendició de comptes) de la investigació. La informació rellevant sobre investigació es troba dispersa i no resulta fàcilment accessible per al personal. No es disposa d'un pla de comunicació de la ciència que facilite i incentive que els treballs de recerca es donen a conèixer a la societat en general i els seus resultats estiguen en obert. El personal investigador no coneix prou els mitjans que la Universitat posa a la seua disposició per a la protecció legal i explotació dels resultats de la investigació que, d'altra banda, necessiten enfortir-se. Els procediments d'avaluació de la investigació no es troben prou adaptats a la diversitat d'àmbits de coneixement i a les diferents etapes de la carrera.

D'altra banda, hi ha un sistema d'alertes electròniques sobre ajudes i subvencions a la investigació, la transferència i la innovació per a tota la comunitat investigadora (Flaix I+D i EUROFlaix) i sistema per a la gestió de la investigació en línia a través de la passarel·la d'informació i gestió en línia de la Universitat Jaume I IGLU, que inclou l'estat d'execució dels diferents projectes i accions d'investigació. En matèria de salut i seguretat, l'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental realitza les activitats preventives amb la finalitat de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels investigadors i investigadores, amb l'assessorament i assistència a aquest col·lectiu i els seus representants en matèria de: seguretat i higiene, ergonomia i psicosociologia, salut i medi ambient. Quant a la protecció de dades i la confidencialitat, la Comissió Deontològica conjuntament amb l'Oficina d'Innovació i Auditoria TI disposa d'un servei que avalua i assegura la confidencialitat en l'ús de dades personals en investigació. L'avaluació es gestiona mitjançant administració electrònica de manera traçable i verificable. Addicionalment, l'Oficina d'Innovació i Auditoria TI desplega un Sistema de Seguretat de la Informació (SSI) que garanteix la recuperació en casos d'accidents informàtics de les dades. Fruit de la preocupació per assegurar que els resultats de les investigacions es difonen, la Universitat disposa de les següents iniciatives en marxa: el portal web del personal investigador i les estructures investigadores (grups i instituts), el Portal del Coneixement Obert o la Cartera de patents per a la valorització i la transferència dels resultats d'investigació. La Unitat de Cultura Científica i de la Innovació té com a missió canalitzar i potenciar les accions de comunicació i difusió de la ciència, la tecnologia i la innovació cap a la societat.	

La Universitat Jaume I disposa de diferents estructures, entre les quals destaquen la Unitat d'Igualtat i la Comissió de Política Lingüística, a fi de garantir la no discriminació del personal investigador. Finalment, té implementat un sistema d'avaluació i reconeixement de l'activitat investigadora.	

2.2. Selecció i contractació

Fortaleses	Debilitats
La Universitat Jaume I disposa d'una regulació interna estricta dels processos de selecció i contractació de personal investigador d'acord amb el marc legal i amb abundant normativa sobre aquest tema. El Servei de Recursos Humans és l'encarregat, amb caràcter general, de la tramitació dels expedients de contractació del personal investigador, incloent-hi l'elaboració de la convocatòria, la seua publicació, la constitució de les comissions de contractació, el procés de selecció i, finalment, de la formalització del contracte laboral. Totes les convocatòries es tramiten d'acord amb un protocol intern en el qual s'estableixen, abans del procés de selecció, els requisits i criteris de selecció, els mèrits i el barem i s'acorda la composició de la comissió. Així, totes les convocatòries compleixen amb els principis següents: • Publicitat: addicionalment a les vies oficials, les convocatòries es publiquen en el portal web de la Universitat Jaume I a través del Tauler d'Anuncis Oficials (TAO) i s'inclou explícitament informació sobre el nombre de vacants. • Transparència: les convocatòries defineixen clarament els requisits d'accés, el barem i la composició del tribunal avaluador. Durant la tramitació es publiquen la llista de persones admeses i excloses, la valoració de les persones admeses en el procés i el personal seleccionat.	La Universitat no ha implementat una política d'OTM-R sistemàtica per a la revisió de tots els seus processos de selecció i contractació de personal investigador. La difusió de les convocatòries es realitza majoritàriament en espanyol, i l'ús de portals internacionals (Euraxess) és minoritari. En general, en el moment de la publicació de les convocatòries no hi ha suficient informació pública per a les persones candidates sobre les oportunitats de desenvolupament professional de les vacants. Hi ha un ús excessiu d'indicadors bibliomètrics en els barems de contractació, fet que deixa de costat altres aspectes explícitament recollits en la Carta. La legislació externa, els sistemes d'acreditació i el fet que les comissions de contractació de noves vacants estiguen formades majoritàriament per personal propi dificulta l'atracció de talent internacional. L'acolliment de personal investigador internacional no està bastant desenvolupada (*welcome desk*). El procés de selecció i contractació del personal investigador i tècnic de suport vinculat a accions d'investigació necessita especificar-se en un reglament.

• Igualtat: les convocatòries garanteixen que cap persona quede exclosa a excepció d'incomplir els requisits especificats. • Mèrit: les convocatòries es basen en la valoració dels currículums mitjançant un barem establit en la convocatòria. La Universitat fa públics, a través del seu portal de transparència i accés a la informació, els reglaments, estàndards i barems utilitzats per al reclutament de personal investigador. El portal compleix satisfactòriament els requisits del sistema de transparència de l'Estat espanyol. Aquestes normatives recullen diferents mesures de compensació per a col·lectius desfavorits i personal que ha vist interrompuda per diferents circumstàncies la carrera investigadora d'acord amb la legislació nacional vigent. Aquestes actuacions es recullen de manera sistemàtica en el Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I que, en aquest moment, es troba en revisió per al disseny del tercer pla. La Universitat informa les persones candidates del resultat de la baremació. Aquesta informació està accessible a través del portal de les convocatòries en el Tauler d'Anuncis Oficials (TAO).	

2.3. Condicions laborals i seguretat social

Fortaleses	Debilitats
La Universitat compta amb un campus únic, modern i atractiu, amb àmplies zones verdes, biblioteca i instal·lacions esportives. També facilita la conciliació laboral en disposar de guarderia i escola d'estiu amb la finalitat d'acollir els fills i filles dels treballadors i treballadores. En matèria de salut i seguretat, la Universitat disposa d'un Comité de Seguretat i Salut. L'Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental realitza les activitats preventives amb la finalitat de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la	El personal investigador manifesta una excessiva càrrega laboral en tasques de gestió. Addicionalment, assenyala un desequilibri en la ràtio entre dedicació docent/dedicació investigadora, en comparació amb altres organismes públics d'investigació i col·legues d'universitats estrangeres. El personal investigador incideix en la necessitat d'intensificar les activitats d'acompanyament en la cerca de finançament per a la investigació.

salut del personal investigador, amb l'assessorament i assistència a aquest col·lectiu i els seus representants en matèria de: seguretat i higiene, ergonomia i psicosociologia, salut i medi ambient. Aquesta Oficina és la responsable del Pla de Prevenció de Riscos Laborals sota el qual es realitzen identificacions i avaluacions dels riscos derivats de les condicions de treball físiques, químiques i biològiques en els laboratoris d'investigació ja existents com en els de nova projecció (risc mecànic, elèctric, químic o biològic). La Universitat valora positivament la participació del personal investigador en formació i postdoctoral (categories R1 i R2) en tasques docents que s'articula a través del document per a l'organització del curs. També disposa d'un Programa de Suport a les Activitats d'Investigació, d'Innovació i Transferència del PDI de la Universitat Jaume I que, entre altres activitats, recull el reconeixement per a la direcció i tutorització de tesis doctorals i facilitar la compatibilitat entre la dedicació docent i investigadora del professorat. La Universitat disposa d'un sistema de reconeixement i incentivació de l'acompliment del personal investigador que té en compte la mobilitat. També contribueix a la seua promoció mitjançant la convocatòria de diferents actuacions i beques per a la seua promoció. El sistema de valoració i reconeixement inclou entre els incentius considerats, la mobilitat geogràfica. D'altra banda, la Universitat posa a la disposició de la comunitat investigadora tot un conjunt d'instruments i serveis de suport a la investigació: • El Pla de Promoció de la Investigació posa a la disposició del personal investigador un conjunt d'instruments per a facilitar la seua labor investigadora amb un Programa de Foment de Projectes d'Investigació, un Programa de Mobilitat del Personal Investigador, el Programa de Formació i Incorporació de Recursos Humans, el	Hi ha dificultats i impediments legals per a implementar la carrera investigadora, per a reconèixer la promoció i la consolidació del personal investigador dels perfils R1 i R2 i per a dificultar la retenció de talent. El personal investigador en les categories R1 i R2 assenyala vulnerabilitat laboral i fatiga mental associada, essencialment, a una elevada competitivitat. El personal investigador de les categories R1 i R2 incideix en la necessitat d'intensificar les activitats de suport en la cerca d'oportunitats laborals. El reconeixement i les condicions laborals del personal investigador i tècnic de suport vinculat a accions d'investigació necessita especificar-se en un reglament. La difusió en anglès de la informació sobre investigació no està prou estesa.

Programa de Valorització de Resultats d'Investigació, el Programa de Suport a Grups d'Investigació i el Programa de Difusió de Resultats d'Investigació. • La Biblioteca proporciona suport a la docència, a la investigació i a l'autoaprenentatge i posa a la disposició del personal investigador col·leccions bibliogràfiques especialitzades, bases de dades i material audiovisual. • El Servei Central d'Instrumentació Científica integra la infraestructura científica avançada de la Universitat Jaume I en tecnologies químiques, ciència dels materials, física i biociències. • El Servei d'Experimentació Animal és la infraestructura especialitzada en el suport a la investigació i procediments experimentals amb animals de laboratori. • Clúster de computació científica que dona solució a les necessitats de càlcul científic del personal investigador. La Universitat, dins del seu marc de gestió de recursos humans, disposa d'una estratègia d'estabilització del seu personal investigador a través dels instruments següents: • El Document de Darrera Docent i Investigadora de la Universitat Jaume I que estableix el marc de desenvolupament de la carrera professional per al professorat ajudant doctor (categoria R2), contractat doctor, titular d'universitat i catedràtic o catedràtica d'universitat (categories R3 i R4). • El Programa de Suport a la Formació i Incorporació de Personal Investigador del Pla de Promoció de la Investigació que estableix les oportunitats de desenvolupament per a investigadors i investigadores postdoctorals Ramón y Cajal (personal investigador de la categoria R2). Pel que fa a l'assessorament per a la inserció laboral la Universitat Jaume I compta amb l'Oficina d'Inserció Professional i Estades en Pràctiques, que és l'encarregada de les accions dirigides al foment de l'ocupabilitat que faciliten la inserció professional de l'estudiantat i dels titulats i titulades	

mitjançant la cooperació amb altres institucions i empreses. La Bústia UJI i la Sindicatura de Greuges faciliten mecanismes de reclamació i apel·lació per a tota la comunitat universitària.	

2.4. Formació i desenvolupament

Fortaleses	Debilitats
La Universitat Jaume I compta amb una Escola de Doctorat, que és el centre dedicat a la formació del personal investigador R1. La Universitat compta amb diferents instruments per a afavorir la formació i el desenvolupament de la carrera del seu personal investigador: • El Pla de Formació del Professorat, centrat en la millora docent, amb formació reglada en matèria d'idiomes i competències digitals. • Per al personal investigador en formació de la categoria R1, compta amb el Programa de Formació en Competències i Habilitats Investigadores de l'Escola de Doctorat, que ofereix cursos en diferents matèries: ètica en la investigació, comunicació i difusió de la ciència, carrera investigadora, seguretat laboral en laboratoris d'investigació, metodologies d'investigació... • La Universitat disposa d'un Programa Anual d'Ajudes de Mobilitat a fi de facilitar la realització d'estades d'investigació en universitats i centres de reconegut prestigi a fi d'incentivar la internacionalització de la investigació. També l'Escola de Doctorat disposa d'un Programa d'ajudes de mobilitat per a la realització de les tesis doctorals amb menció de doctorat europeu i per a l'assistència a congressos i reunions de treball. • La Universitat disposa d'un Programa de Semestres Sabàtics per al personal investigador funcionari perquè es forme per a millorar en les seues competències	El Pla de Formació en Competències i Habilitats Investigadores de l'Escola de Doctorat ha de fer-se disponible a tot el personal investigador, incloent-hi el personal contractat amb càrrec a projectes i contractes d'investigació. Els procediments de mentoria per al personal investigador en formació i posdoctoral no estan prou implementats, incloent-hi cursos de formació de mentors i mentores, ni reconeguts. El personal no coneix prou els serveis i procediments que l'Escola de Doctorat posa a la seua disposició per al seguiment del doctorat que, d'altra banda, semblen excessivament complexos.

investigadores i viatge a altres centres d'investigació nacionals o estrangers. • L'Oficina de Projectes Europeus ofereix al personal investigador experimentat formació sobre l'elaboració de sol·licituds de projectes internacionals d'investigació (ajudes Marie Curie, xarxes ITN, accions de l'ERC…). La Universitat també ofereix formació per a la creació de noves empreses i accions d'emprenedoria: suport formatiu per a iniciar els tràmits, administratiu i de gestió per a la creació de noves empreses, tant per al personal investigador com per a l'estudiantat. Aquestes accions es vehiculen a través de la Càtedra INCREA i el Parc Científic, Tecnològic i Empresarial de la Universitat Jaume I, ESPAITEC.	

3. Pla d'Acció

Per a cobrir les debilitats que s'han trobat en el *Gap Analysis*, l'Estratègia HRS4R a la Universitat Jaume I proposa desplegar un conjunt de 17 accions. A continuació es proporciona informació detallada sobre aquestes.

3.1. Detall de les accions

Acció 1. Incrementar el coneixement del personal investigador sobre els principis de la Carta Europea i la seua aplicació en la pràctica investigadora quotidiana.	
Objectiu: aconseguir un major coneixement dels principis de la Carta entre la comunitat d'investigació i facilitar la seua implementació en les pràctiques investigadores. **Principis als quals afecta:** 1-40 **Responsable:** Oficina de Promoció i Avaluació de la Qualitat **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Incloure la pàgina web sobre l'Estratègia HRS4R de la Universitat Jaume I en lloc molt visible i vinculat al Portal d'Investigació. Difondre els principis de la Carta i les seues implicacions entre els centres, departaments, instituts i grups d'investigació, amb reunions periòdiques. Incloure els principis de la Carta en els cursos de formació en competències i habilitats investigadores, així com en la jornada de benvinguda de l'Escola de Doctorat. Implicar el personal dels serveis rellevants en la implantació de la Carta, amb reunions informatives i/o cursos de formació.	Pàgina web de l'Estratègia HRS4R accessible a dos clics de la pàgina principal. Nombre de reunions, sessions i cursos de formació amb les parts interessades (*stakeholders*) considerades.

Acció 2. Desenvolupar i implementar un codi de bones pràctiques en matèria científica per al personal investigador	
Objectiu: garantir el compliment dels principis ètics en l'activitat investigadora de la Universitat. **Principis als quals afecta:** 2, 3, 7, 32, 36, 40 **Responsable:** Comissió d'Ètica i Responsabilitat Social Universitària **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1	
Descripció*	**Indicadors / Objectiu**
Designar el grup de treball encarregat d'elaborar el codi de bones pràctiques en investigació. Elaborar el codi i implementar procediments per a l'adhesió del personal investigador de la Universitat. Revisar els reglaments de la Comissió Deontològica i el Comité Ètic de Benestar Animal i introduir-hi la revisió dels procediments de bioseguretat. Incrementar i estendre l'ús de les eines per a la detecció de plagi a tota l'activitat relacionada amb la difusió de la investigació. *Cap la possibilitat de col·laboració amb el projecte europeu H2020 ETHNA System sobre governança ètica de la investigació liderat per la Universitat Jaume I.	Aprovació del codi pels òrgans de govern de la Universitat. Nombre d'investigadors i investigadores que s'adhereixen al codi. Nombre de projectes d'investigació que són revisats per la Comissió Deontològica. Nombre de documents que s'analitzen pel sistema de detecció de coincidències.

Acció 3. Implementar un canal únic d'informació per a personal investigador (tràmits, normatives, procediments, serveis, etc.)	
Objectiu: facilitar el compliment dels principis de responsabilitat professional i la rendició de comptes del personal investigador. **Principis als quals afecta:** 4, 5, 21, 23, 24, 25, 28 **Responsable:** Vicerectorat d'Investigació i Transferència **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Elaborar una fitxa amb informació dels diferents serveis i procediments que la Universitat posa a la disposició del personal investigador per a l'adequada execució (bones pràctiques) i gestió (rendició de comptes) de la investigació. Dissenyar una pàgina web que proporcione accés directe als diferents procediments amb un màxim de tres clics.	Pàgina web disponible des del portal HRS4R de la Universitat Jaume I. Nombre d'accessos a la pàgina web.

Acció 4. Publicar material de benvinguda per al personal investigador	
Objectiu: facilitar el compliment dels principis de responsabilitat professional i la rendició de comptes del personal investigador. **Principis als quals afecta:** 2, 4, 5, 7 **Responsable:** Vicerectorat d'Investigació i Transferència **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Elaborar material de benvinguda per al personal investigador que incloga els diferents serveis i procediments que la Universitat posa a la disposició del personal investigador. El manual haurà d'incloure informació sobre els diferents aspectes contemplats en la Carta: aspectes ètics de l'activitat investigadora, condicions laborals, obligacions contractuals, protecció de riscos laborals en laboratoris d'investigació, seguretat dels sistemes d'informació, rendició de comptes en projectes d'investigació, relació de supervisió de personal investigador en formació, mecanismes de resolució de conflictes, valorització i transferència dels resultats de la investigació, propietat intel·lectual, activitats de difusió. El manual també haurà d'incloure informació sobre la carrera investigadora i sobre els diferents programes de reconeixement i incentivació de l'activitat investigadora existents a la Universitat Jaume I. El manual ha d'estar accessible en llengua anglesa.	Elaboració i publicació del manual de benvinguda. Nombre d'activitats de difusió del manual entre la comunitat investigadora. Nombre d'investigadors i investigadores recentment contractats que reben accés al manual.

Acció 5. Facilitar els processos de gestió i rendició de comptes en les accions d'R+D	
Objectiu: facilitar el compliment dels principis de responsabilitat professional i la rendició de comptes del personal investigador. **Principis als quals afecta:** 4, 5, 6, 37 **Responsable:** Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Revisar i simplificar els instruments de gestió de la investigació ja existents (fitxa de projectes, gestió horària, revisió ètica de projectes, avaluació de la investigació, sol·licituds del Pla de Promoció de la Investigació, gestor de publicacions, CV, valorització de la investigació…). Augmentar el nombre de procediments de gestió de la investigació que es tramiten electrònicament a través d'IGLU. Assegurar que els procediments, protocols, normes i informació sobre l'activitat investigadora estiguen accessibles en anglès.	Nombre de nous ítems en el catàleg electrònic de procediments. Nombre de sol·licituds electròniques tramitades pels membres de la comunitat investigadora. Nombre de procediments del catàleg disponibles en anglès.

Acció 6. Avançar en els procediments de «Ciència en obert» mitjançant la creació de l'Observatori de la Investigació	
Objectiu: facilitar la difusió i l'impacte dels resultats de la investigació. **Principis als quals afecta:** 6, 8, 9 **Responsable:** Vicerectorat d'Investigació i Transferència **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1, 2022-Semestre 2	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Implementar l'Observatori de la Investigació i designar les persones que el conformaran. En coordinació amb l'acció 15, implementar activitats formatives sobre «ciència en obert». Elaborar informació sobre la publicació de dades i resultats de la investigació en accés obert. Assessorar el personal investigador en la implementació de plans de gestió de dades en projectes europeus. Implementar diferents accions de suport a la comunitat investigadora (identitat digital, assessorament en procediments externs d'avaluació de la investigació…). Revisar i mantindre el portal del coneixement obert i el repositori institucional.	Nombre de reunions de l'Observatori. Nombre d'activitats realitzades sobre accés obert. Nombre de plans de gestió de dades implementades. Nombre de perfils digitals implementats. Percentatge d'articles d'investigació difosos en el repositori.

Acció 7. Revisar els procediments d'avaluació de la investigació	
Objectiu: millorar el sistema d'avaluació del rendiment professional de manera transparent **Principis als quals afecta:** 9, 10, 11, 18, 27, 32 **Responsable:** Vicerectorat d'Investigació i Transferència **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1, 2022-Semestre 2, 2023-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Revisar els procediments d'avaluació de la investigació, refinant els procediments d'avaluació de la investigació per a tindre en consideració l'heterogeneïtat dels resultats generats per grups en diferents àmbits del coneixement i incentivar i reconèixer les tasques de supervisió i tutoria, la mobilitat o la col·laboració nacional i internacional. Revisar els procediments d'avaluació de la investigació, compensant, especialment en dones, les situacions d'interrupció de la carrera investigadora. Revisar els procediments d'avaluació de la investigació, estenent els procediments d'avaluació de l'activitat investigadora, sexennis, figures contractuals posdoctorals (personal investigador dels programes Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, GenT…) que, en aquest moment, tenen restringida la participació. Revisar els procediments d'avaluació de la investigació per a reconèixer la difusió de la investigació implementant el barem recentment establit per la Fundació Espanyola per a la Ciència i la Tecnologia per a la valorització i el reconeixement de les activitats de difusió i/o divulgació científica.	Nombre de persones a les quals s'estenen els processos d'avaluació de l'activitat investigadora.

Acció 8. Enfortir les accions de valorització i transferència dels resultats de la investigació	
Objectiu: afavorir a tots els investigadors i investigadores, especialment els que tenen més experiència, que els resultats de les seues investigacions siguen explotats. **Principis als quals afecta:** 9, 10, 29 **Responsable:** Oficina de Cooperació en Investigació i Desenvolupament Tecnològic **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1, 2022-Semestre 2, 2023-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Enfortir el suport al personal investigador en accions de valorització i transferència dels resultats de la investigació amb la creació d'una unitat d'innovació i transferència. Afavorir la interrelació entre grups i instituts d'investigació i empreses mitjançant la posada en marxa d'un portal web d'innovació. Incrementar i difondre l'oferta de serveis tecnològics dels grups d'investigació. Incrementar i difondre les accions d'innovació des del Parc Científic i Tecnològic. Incloure-hi la mobilitat intersectorial entre les accions destacades per a aconseguir incrementar la valorització i transferència de resultats d'investigació.	Posada en marxa del portal de la innovació. Nombre de serveis tecnològics que s'ofereixen. Nombre d'activitats d'innovació desenvolupades des del Parc. Nombre de sol·licitud de patents. Nombre de comunicacions d'invenció i de llicències d'explotació de resultats d'investigació. Nombre d'empreses de base tecnològiques creades.

Acció 9. Elaborar un Pla de Comunicació de la Ciència	
Objectiu: afavorir que els investigadors i investigadores donen a conèixer a la societat en general els seus treballs perquè siguen entesos pel públic no especialitzat. **Principis als quals afecta:** 9 **Responsable:** Projecte de Cultura Científica i Ciència Ciutadana **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Designar el grup de treball encarregat d'elaborar el Pla de Comunicació de la Ciència. Elaborar i publicar el Pla de manera accessible a través del web institucional. Enfortir la Unitat de Cultura Científica i de la Innovació. Difondre el Pla entre els centres, departaments, instituts i grups d'investigació, amb reunions periòdiques. Incrementar i consolidar les activitats i fires de difusió de la ciència (Nit Europea de la Investigació, Firujiciencia…).	Nombre d'activitats i fires de difusió de la ciència organitzades. Nombre de notes de premsa elaborades.

Acció 10. Revisar i adequar a OTM-R els procediments de contratació	
Objectiu: establir procediments de reclutament oberts, eficients, transparents, comparables internacionalment i adaptats a la Carta i al Codi. **Principis als quals afecta:** 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 27, 29 **Responsable:** Servei de Recursos Humans **Implementación (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1, 2022-Semestre 2, 2023-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Crear un grup de treball amb personal apropiat per a elaborar una guia interna amb els protocols i procediments de contractació OTM-R. Realitzar activitats formatives per a donar a conèixer entre el personal administratiu els protocols i procediments OTM-R. Publicar el protocol OTM-R en les llengües pròpies de la Universitat i en anglès. Revisar els procediments de contractació actuals segons OTM-R i aprovar un reglament de contractació de personal investigador i personal tècnic de suport vinculats a projectes i accions d'investigació. Informar de manera realista, i en el moment de la contractació, de les possibilitats d'estabilització fent públics els instruments de la Universitat com el Document de Darrera Docent i Investigadora o el Pla de Promoció de la Investigació. Assegurar que els procediments, protocols, normes i informació sobre els procediments de contractació estiguen accessibles en anglès.	Aprovació del grup de treball i de la guia. Nombre de persones que assisteixen a les activitats formatives sobre OTM-R. Publicació de la guia. Nombre de procediments de contractació revisats.

Acció 11. Millorar l'accès i difusió dels processos de contractació de personal	
Objectiu: establir procediments de reclutament oberts, eficients, transparents, comparables internacionalment i adaptats a la Carta i al Codi. **Principis als quals afecta:** 12, 13, 14, 15, 18, 29 **Responsable:** Servei de Recursos Humans **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1, 2022-Semestre 2, 2023-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Millorar l'accés i difusió dels processos de contractació de personal per a les convocatòries de programes europeus en portals internacionals (Euraxess). Estendre la difusió en Euraxess a altres convocatòries competitives. Integrar l'oferta de vacants de la Universitat en un lloc web accessible des de la pàgina HRS4R de la Universitat. Modificar la informació accessible sobre vacants en el portal de transparència per a incidir en els principis de la Carta i el Codi. Disposar d'un programa d'assessorament en la contractació i l'acolliment (*welcome desk*) específic per al personal internacional.	Nombre de vacants publicades en Euraxess. Nombre de personal investigador internacional atès en el portal d'assessorament. Nombre de vacants oferides en el portal web.

Acció 12. Desenvolupar i implementar un reglament per al personal investigador i el personal tècnic de suport a la investigació	
Objectiu: establir procediments de reclutament oberts, eficients, transparents, comparables internacionalment i adaptats a la Carta i al Codi. **Principis als quals afecta:** 12, 21, 22, 28, 33, 35, 38, 39 **Responsable:** Servei de Recursos Humans **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1, 2022-Semestre 2, 2023-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Crear un grup de treball amb personal apropiat per a elaborar el reglament. Elaborar el reglament amb la participació dels diferents membres de la comunitat universitària. Aprovar el reglament d'acord amb els drets i obligacions recollits en el conveni laboral per al personal de les universitats públiques valencianes, promogut per l'administració autonòmica, Generalitat Valenciana. El reglament ha de recollir, entre altres coses, el procediment de contractació, les condicions laborals, els drets d'aquest col·lectiu, la seua representació en els òrgans de decisió i es contemple la seua participació en activitats de formació.	Aprovació del reglament pels òrgans de govern de la Universitat. Publicació del reglament al web accessible des del lloc HRS4R de la Universitat Jaume I.

Acció 13. Incidir en els processos de supervisió del personal investigador en formació i posdoctoral	
Objectiu: afavorir el perfeccionament de manera continuada mitjançant l'ampliació de les seues capacitats i assegurar que els processos de mentoria de personal investigador novell es realitzen adequadament. **Principis als quals afecta:** 21, 24, 28, 30, 36, 37,40 **Responsable:** Escola de Doctorat **Implementació (cronograma):** 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1, 2022-Semestre 2, 2023-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Incidir en els processos de supervisió del personal investigador en formació i posdoctoral, mitjançant elaboració de manuals i la realització de cursos de formació en mentoria d'investigadors i investigadores. Incidir en els processos de supervisió del personal investigador en formació, amb la intensificació de la difusió entre el personal investigador sènior de la jornada d'acolliment a l'Escola de Doctorat. Intensificar les accions d'orientació professional al personal investigador de les categories R1 i R2. Realització de jornades de doctorat.	Nombre de cursos realitzats. Publicació del manual. Nombre de persones assistents a la jornada d'acollida de l'Escola de Doctorat.

Acció 14. Millorar les condicions laborals del personal investigador contractat	
Objectiu: assegurar que l'ambient de treball facilita la investigació i que el personal investigador dispose de condicions laborals justes i atractives i estiga informat de les perspectives de desenvolupament professional. **Principis als quals afecta:** 23, 24, 25, 26 **Responsable:** Servei de Recursos Humans **Implementació (cronograma):** 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1, 2022-Semestre 2, 2023-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Millorar les condicions laborals del personal investigador en el marc del conveni col·lectiu del personal laboral que promou l'administració autonòmica. Millorar les condicions laborals del personal investigador amb la promoció d'actuacions específiques de riscos psicosocials dirigides al personal investigador de les categories R1 i R2. Millorar les condicions laborals del personal investigador amb la promoció de mesures de protecció en matèria de conciliació familiar i laboral per al personal investigador que no perjudiquen aquelles persones que hagen de cuidar descendents o ascendents, donant-los facilitats per a poder conciliar la vida acadèmica i la familiar. Millorar les condicions laborals del personal investigador amb la promoció de mesures de teletreball. Millorar les condicions laborals del personal investigador de la categoria R1 amb l'increment de la seua durada fins al màxim permès de quatre anys segons l'Estatut del Personal Investigador en Formació en la convocatòria del Pla de Promoció de la Investigació.	Aprovació del reglament de contractació del personal investigador i personal tècnic de suport. Posada en marxa del Programa de Riscos Psicosocials per al Personal Investigador. Modificació de les convocatòries del Pla de Promoció de la Investigació. Nombre de persones que es beneficien dels programes de conciliació i teletreball. Nombre de grups d'investigació que tramiten procediment de seguretat i salut en els laboratoris.

Revisar les convocatòries de contractes predoctorals i postdoctorals del Pla de Promoció de la Investigació per a ajustar-la al compliment dels principis de la Carta i el Codi. Enfortir els procediments de control sobre salut laboral en els laboratoris d'investigació.	

Acció 15. Implementar una oferta formativa en matèria d'investigació per a tot el personal investigador	
Objectiu: facilitar la formació continuada i el desenvolupament de la carrera investigadora de tot el personal investigador. **Principis als quals afecta:** 2, 3, 7, 8, 31, 37, 38, 39 **Responsable:** Escola de Doctorat **Implementació (cronograma):** 2020-Semestre 1, 2020-Semestre 2, 2021-Semestre 1, 2021-Semestre 2, 2022-Semestre 1	
Descripció	**Indicadors / Objectiu**
Designar el grup de treball encarregat d'elaborar el Pla de Formació en Competències i Habilitats Investigadores de la Universitat. Assegurar que el Pla contempla cursos sobre ètica en la investigació, prevenció de riscos laborals en els laboratoris d'investigació i sobre emprenedoria i creació d'empreses de base tecnològica. Assegurar que el Pla contemple cursos sobre carrera investigadora, mecanismes de finançament de la investigació i inserció laboral del personal investigador. Implementar cursos de formació en línia. Implementar el Pla per a tot el personal investigador, en qualsevol fase de la carrera investigadora i sota qualsevol tipus de contracte, i realitzar la difusió dels diferents cursos. Dissenyar un sistema d'informació que permeta sistematitzar i difondre la formació específica oferida en els grans àmbits de coneixement.	Aprovació del Pla pels òrgans de govern de la Universitat. Nombre de cursos oferits dins del Pla. Nombre de cursos oferits en matèria de seguretat laboral, valorització de resultats de la investigació i carrera investigadora. Nombre de cursos en línia. Nombre d'investigadors i investigadores inscrits en els diferents cursos del Pla de Formació. Nombre d'activitats de formació específica difoses a través del sistema d'informació que s'implemente.

3.2. Implementació OTM-R

La legislació general de contractació en l'Estat espanyol, així com les diferents normes internes de la Universitat Jaume I que la desenvolupen, garanteixen que tots els processos selectius convocats per la institució compleixen els principis constitucionals de publicitat, transparència, igualtat d'oportunitats i selecció basada en el mèrit. No obstant això, durant la fase d'autoavaluació s'ha posat de manifest la necessitat de sistematitzar un protocol de revisió de les diferents normes i reglaments interns per a analitzar la seua adequació amb els principis de la Carta i el Codi.

Amb aquesta finalitat es monitoraran, de manera escalonada, els processos de selecció de tots els perfils de personal investigador segons la llista de verificació OTM-R i es posaran en marxa diferents accions per a alinear la nostra política amb aquells que s'indiquen en la Carta i el Codi.

Les principals accions que s'implementaran seran les següents:

1. Desenvolupar una nova regulació interna ajustada als principis europeus OTM-R que abaste totes les normes de selecció i contractació i que siga compatible amb la legislació autonòmica i nacional. Per a això, es posarà en marxa un equip multidisciplinari que revisarà els aspectes següents:
    a. Avaluació de candidatures: promoció activa de col·lectius infrarepresentats, valoració de la mobilitat, compensació de les interrupcions de la carrera investigadora, utilització d'indicadors qualitatius, addicionalment als indicadors bibliomètrics, i la promoció de la multidisciplinarietat.
    b. Composició dels comités de selecció: promoció de l'equilibri de gènere, valoració d'experts externs i/o internacionals.
    c. Proporcionar comentaris *ex post* a les persones candidates.

2. Estendre gradualment la difusió de les convocatòries de personal investigador en portals com ara Euraxess, Researchgate i altres plataformes internacionals, addicionalment al Tauler d'Anuncis Oficials de la Universitat i els butlletins oficials nacionals i regionals. Oferirem més informació sobre les perspectives de carrera en la Universitat i també prendrem com a referència el marc europeu de la carrera investigadora.
3. Capacitar El personal administratiu en el Servei de Recursos Humans en l'aplicació dels principis OTM-R i amb la nova regulació interna una vegada introduïda, amb la incentivació addicional del coneixement de l'anglès.
4. Desenvolupar un *welcome desk* amb personal dedicat a facilitar la integració de nou personal investigador, especialment estranger, i elaboració d'un material d'acolliment.
5. Monitorar de manera contínua l'ajust de les convocatòries de personal investigador i processos de selecció amb la utilització de la llista de verificació OTM-R i la realització d'auditories internes dels procediments de selecció pel Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Joaquín Gual-Arnau.

Amb aquesta finalitat s'han recollit diferents accions en el Pla d'Acció proposat:

- L'acció 10 contempla la creació d'un grup de treball amb personal apropiat per a elaborar una guia interna amb els protocols i procediments de contractació OTM-R i la realització d'activitats formatives per a donar a conèixer entre el personal administratiu els protocols i procediments OTM-R.
- L'acció 11 implica un increment gradual de la difusió de convocatòries de personal investigador en el portal Euraxess; es començarà amb les places vinculades a projectes europeus i es continuarà amb les convocatòries de personal investigador vinculades al Pla de Promoció de la Investigació de la Universitat.
- L'acció 12 té com a objectiu el desenvolupament d'un nou reglament, completament adaptat als procediments OTM-R, per a la contractació de personal investigador amb càrrec a projectes i contractes d'investigació.

4. Implementació del Pla d'Acció

El Comité Directiu i el Comité Tècnic que han supervisat la implementació de l'Estratègia HRS4R a la Universitat Jaume I continuaran operatius per a monitorar el procés d'implementació del Pla d'Acció. A més, es crearan diferents equips de treball amb capacitat executiva que aporten capital humà addicional per a la implementació de l'estratègia i per a materialitzar les accions planificades. Addicionalment, i a fi de tindre una representació gràfica i compacta de l'avanç del projecte, es generarà un panell de control dels indicadors clau del Pla d'Acció.

El Comité Directiu continuarà reunint-se de manera semestral per a analitzar el progrés general de la implementació del Pla d'Acció i els seus indicadors clau, amb l'aprovació de la creació i composició d'equips de treball i, una vegada a l'any, amb la revisió de l'avanç de tots els indicadors del Pla d'Acció. Transcorreguts dos anys, revisarà i aprovarà l'informe provisional sobre la implementació del Pla d'Acció que es presentarà a la Comissió Europea. Els vicerectors i vicerectores membres del Comité Directiu informaran el Rectorat i el Consell de Govern de la Universitat sobre el desenvolupament i les necessitats de la implementació de l'Estratègia. Els canvis reguladors i pressupostaris necessaris se sotmetran als processos regulars seguits per la nostra institució (els Estatuts es troben actualment en modificació i el pressupost s'elabora anualment).

El Comité Tècnic també es reunirà almenys cada semestre per a proposar nous grups de treball, supervisar les iniciatives i analitzar els informes. Els diferents grups de treball creats a aquest efecte analitzaran els canvis necessaris en els reglaments interns, procediments i pràctiques per a implementar l'estratègia, realitzaran una anàlisi d'impacte econòmic de les mesures proposades i també elaboraran un informe anual per al Comité Directiu i l'informe provisional sobre la implementació de la Pla d'Acció.

En aquest sentit es crearan, almenys, els equips de treball necessaris per a assegurar que totes les convocatòries de personal investigador segueixen els principis de la Carta i el Codi OTM-R per a desenvolupar un Programa Institucional de Capacitació en Competències i Habilitats Investigadores, desenvolupar una estratègia de comunicació científica, millorar les condicions de treball i elaborar un manual de benvinguda per al nou personal i assegurar la disponibilitat d'informació i altres mesures específiques. Aquests equips seran xicotets i operatius i combinaran membres del Comité Tècnic amb personal d'administració i gestió dels serveis i personal investigador.

A més de les auditories periòdiques de les dades de l'indicador per part del Comité Tècnic es realitzarà una auditoria interna formal del progrés de la implementació del Pla d'Acció abans de la presentació de l'informe provisional a la Comissió Europea amb l'ajuda d'un expert o experta externa.

4.1. Llista de verificació

Llista de verificació	* Descripció detallada i correctament justificada
Com supervisarà regularment el comité d'implementació i / o el grup directiu el progrés?	El Comité Directiu es reunirà, com s'ha esmentat anteriorment, dues vegades a l'any, i revisarà detalladament tots els indicadors del Pla d'Acció una vegada a l'any. A més, tots els membres del Comité Directiu i del Comité Tècnic tindran accés continu al panell de control del Pla d'Acció amb els indicadors clau del progrés de l'estratègia. A més, el president i el vicepresident del Comité Tècnic monitoraran contínuament, no sols el panell amb els indicadors clau, sinó també el progrés general del Pla d'Acció amb mesures quantitatives i qualitatives. S'informarà periòdicament el Consell de Govern i altres altes comissions de la Universitat sobre el progrés de l'estratègia i el Consell de Direcció incorporarà les principals accions del Pla d'Acció de hrs4r en els plans estratègics futurs de la Universitat (algunes de les accions ja s'alineen amb el Pla Estratègic actual).
Com pensa involucrar la comunitat investigadora, que és la més interessada, en el procés d'implementació?	Diferents accions, específicament les número 1, 2 i 9, permetran garantir la participació dels nostres grups d'interès (principalment personal investigador de les categories R1 a R4) en el procés d'implementació. L'acció 1 implica el desenvolupament d'una pàgina web pública amb la informació i documentació sobre l'Estratègia HRS4R (www.uji.es/investigacio/hrs4r), que també inclourà els principis de la Carta i el Codi. S'organitzaran cursos per a personal investigador sobre l'estratègia i xarrades i presentacions per a investigadors i investigadores, personal tècnic, administratiu i docent en totes les facultats i escoles de la Universitat.

	L'acció 2 desenvoluparà un Codi de Bones Pràctiques específic en matèria d'investigació, alineat amb els principis de la Carta i el Codi i amb el nostre Codi d'Ètica ja existent. En l'elaboració d'aquest nou Codi s'involucrarà tota la comunitat universitària. Finalment el Pla de Comunicació Científica (acció 9) ens permetrà comunicar no sols les activitats, projectes i resultats del nostre personal investigador, sinó també els principis de la Carta i el Codi i les accions que estem prenent per a complir-los.
Com procedireu amb l'alineació de les polítiques organitzacionals amb l'HRS4R? Cal assegurar que l'HRS4R siga reconegut en l'estratègia d'investigació de l'organització com la política general de RH.	Com es preveu en l'acció 12, redactarem una nova regulació interna per a la selecció i contractació alineada amb els principis OTM-R per al personal investigador contractat amb càrrec a projectes i contractes d'investigació, i es desplegaran procediments interns de revisió de tots els processos existents. L'any 2022 es dissenyarà un nou pla estratègic per a la Universitat que tindrà en compte les accions previstes per a la implementació de l'Estratègia HRS4R. Mentrestant, algunes de les accions ja estan en línia amb els principals eixos estratègics del pla existent (Pla d'Acció de Govern 2019-2022). Per exemple, l'objectiu estratègic 24: internacionalitzar la investigació i tots els eixos dedicats a la investigació i la transferència. A més, tots els vicerectors i vicerectores i la rectora tindran accés al panell de control del Pla d'Acció específic i podran monitorar el seu progrés juntament amb el progrés del Pla Estratègic de la Universitat.
Com s'assegurarà que s'implementen les accions propostes?	El panell de control del Pla d'Acció i els informes del Comité Tècnic permetran al Comité Directiu i a la Junta de Vicerectors i Vicerectores i Rectora monitorar si les accions s'implementen en temps i si els seus efectes són apreciables. El compromís de la rectora, Eva Alcón, de donar suport a aquest projecte garanteix que, almenys fins al 2022, l'Estratègia UJI HRS4R rebrà el suport humà i econòmic necessari per a la seua implementació. També tenim el convenciment que, en el cas d'un eventual canvi en la Junta de Govern de la Universitat i atès que aquesta estratègia s'ha construït sobre un ampli consens,

	fruit d'una ampliació participació de tota la comunitat universitària, no es produiran modificacions substancials sobre el full de ruta.
Com es monitorarà el progrés (línia de temps)?	El president del Comité Tècnic, Jesús Lancis Sáez, vicerector d'Investigació i Transferència, i el vicepresident, Iván Barreda-Tarrazona, vicerector adjunt de Planificació i Qualitat, desenvoluparan un full de càlcul amb cada acció i els indicadors i temps de cada subacció, amb un marcador per a monitorar contínuament progrés de la implementació del Pla d'Acció. La informació per a alimentar aquest quadre d'indicadors vindrà d'indicadors institucionals automatitzats, reunions periòdiques amb els membres dels comités de treball i altres membres del Comité Tècnic, indicadors qualitatius *ad hoc*, entrevistes, enquestes o *focus group*, si escau. El Comité Tècnic generarà un informe per al Comité Directiu en el primer període de cada any natural i un informe intermedi detallat (seguint la plantilla disponible en Euraxess) per a la Comissió Europea després de dos anys de l'eventual concessió del segell HRS4R.
Com es mesurarà el progrés (indicadors) en vista de la pròxima avaluació?	Tots els indicadors detallats en el Pla d'Acció es mesuraran seguint dos enfocaments: 1. Automatitzat. Amb l'ús de l'aplicació d'indicadors en la Intranet de la institució, construirem un panell de control electrònic del Pla d'Acció que serà alimentat automàticament per les dades emmagatzemades i validades pels diferents serveis involucrats en la implementació de l'Estratègia HRS4R. Al principi, el nombre d'indicadors automatitzats serà xicotet, ja que la majoria d'aquests són nous i no es van registrar prèviament en la institució. 2. Manual. En el full de càlcul del quadre de comandament del Pla d'Acció registrarem les mesures dels indicadors que encara no tenen un procediment automatitzat per a ser registrat, o aquells que no tenen un valor numèric però sí / no o grau de compliment. En tots dos casos, el o la cap del Servei a càrrec de cada subacció del Pla d'Implementació serà responsable de validar les mesures de l'indicador.

	Aquestes dades seran auditades internament pel Comité Tècnic en elaborar l'informe anual al Comité Directiu. Es realitzarà una auditoria interna amb l'ajuda d'un expert o experta extern amb experiència en l'Estratègia HRS4R per a validar les dades informades en l'avaluació intermèdia que es presentarà a la Comissió Europea.

UNIVERSITAT
JAUME I