



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Estrategia de  
Recursos Humanos para  
Personal Investigador  
(HRS4R)

# Charla Online Universidad de Jaén

Iván Barreda Tarazona

Vicerrector Adjunto de *Planificación y Calidad*  
*ivan.barreda@uji.es*

Castellón, 28 de octubre de 2025

# La Carta Europea y el Código de Conducta para la contratación

## NOVEDADES

La Comisión Europea ha dado algunos pasos en la dirección de hacer más atractivo para el personal investigador el Espacio Europeo de Investigación (ERA). Como consecuencia:

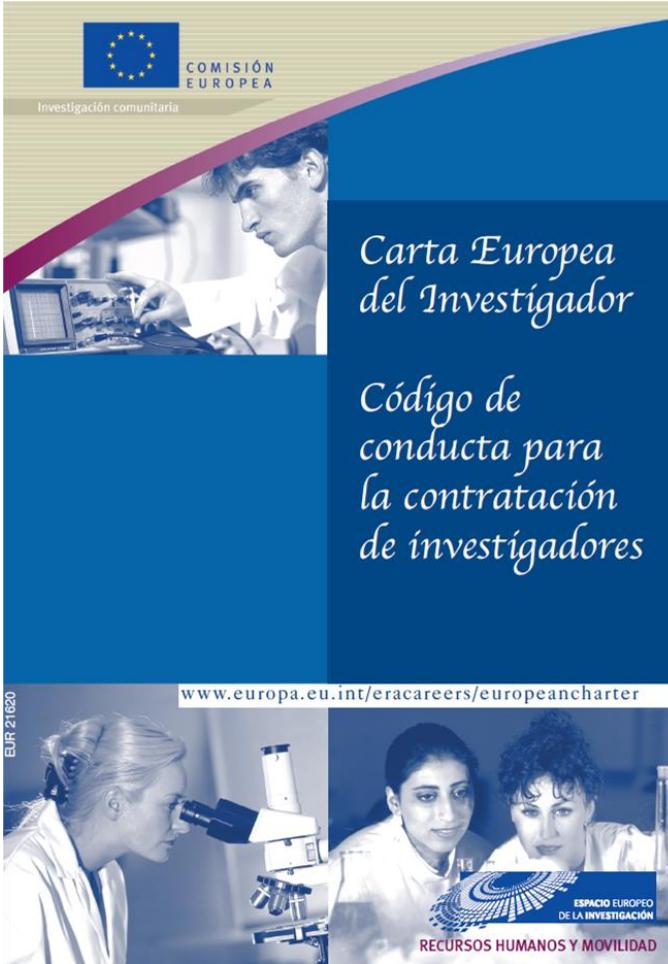
1. Ha propuesto una modificación del contenido de la carta europea del investigador que deberían considerar los estados miembros en sus legislaciones.
2. Ha elaborado un nuevo documento (“Researchcomp”) que describe las competencias necesarias a llevar a cabo una investigación de calidad.



The screenshot shows the European Commission's Press Corner page. At the top, there are logos for the European Commission and the European Union, along with language selection (English EN) and a search bar. Below the header, a navigation menu includes Home, Press corner, and New initiatives to empower research. A dropdown menu shows Available languages: English. The main content area features a blue banner with the text "New initiatives to empower research careers and to strengthen the European Research Area". Below the banner, the text "Press release | 13 July 2023 | Brussels" is visible.

[https://ec.europa.eu/commission/press\\_corner/detail/en/ip\\_23\\_3807](https://ec.europa.eu/commission/press_corner/detail/en/ip_23_3807)

# La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación

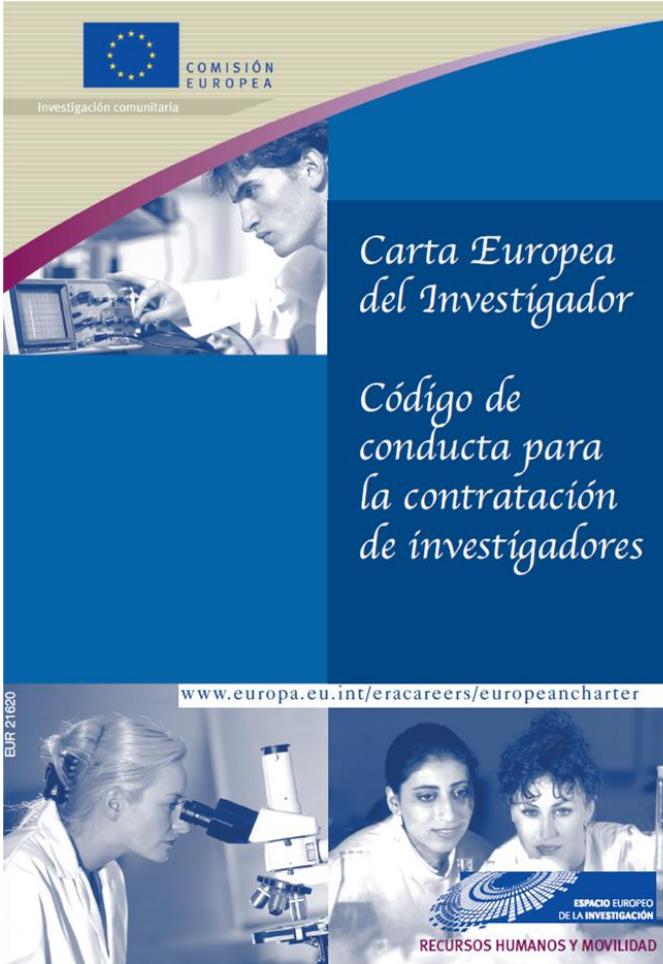


En marzo de 2005, la Comisión Europea aprobó la [Recomendación 2005/25/EC](#) sobre “la Carta Europea para los Investigadores y el Código de Conducta para la contratación de investigadores” que recogía los 40 principios que definían los derechos y obligaciones de investigadores, empleadores, financiadores y políticos responsables de la investigación en Europa.

En diciembre de 2023 el Consejo de la Unión Europea aprobó una nueva [recomendación C/2023/1640](#), que redujo los los principios a 20 y los encuadró en los siguientes cuatro pilares:

- **Ética, integridad, género y ciencia abierta**
- **Evaluación, contratación y progresión de los investigadores**
- **Condiciones y prácticas laborales**
- **Carreras de investigación y desarrollo de talento**

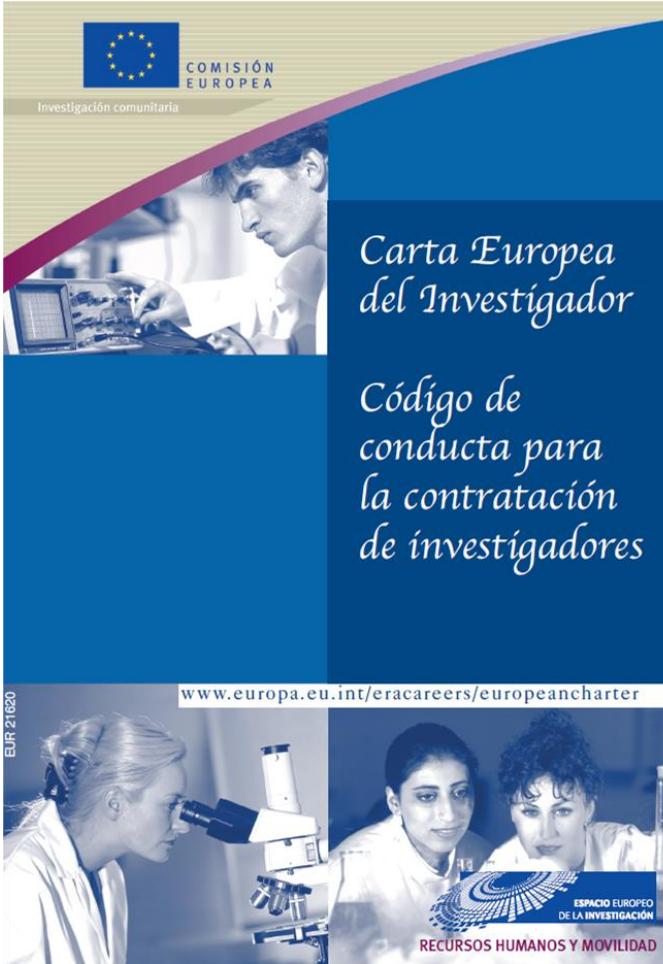
# La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación



## PILAR 1: ÉTICA, INTEGRIDAD, GÉNERO Y CIENCIA ABIERTA

1. ÉTICA E INTEGRIDAD DE LA INVESTIGACIÓN
2. LIBERTAD DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
3. CIENCIA ABIERTA
4. IGUALDAD DE GÉNERO
5. ACOGER LA DIVERSIDAD
6. EL INVESTIGADOR
7. LIBRE CIRCULACIÓN DE INVESTIGADORES
8. SOSTENIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

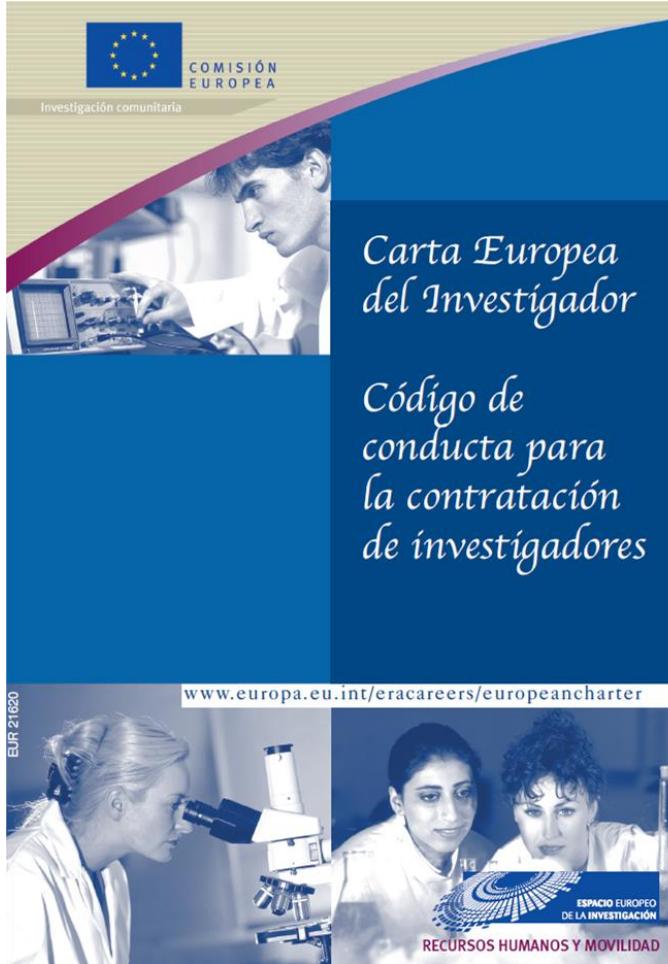
# La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación



## PILAR 2: EVALUACIÓN, CONTRATACIÓN Y PROGRESIÓN DE LOS INVESTIGADORES

1. EVALUACIÓN DE LOS INVESTIGADORES
2. CONTRATACIÓN
3. SELECCIÓN
4. PROGRESIÓN PROFESIONAL

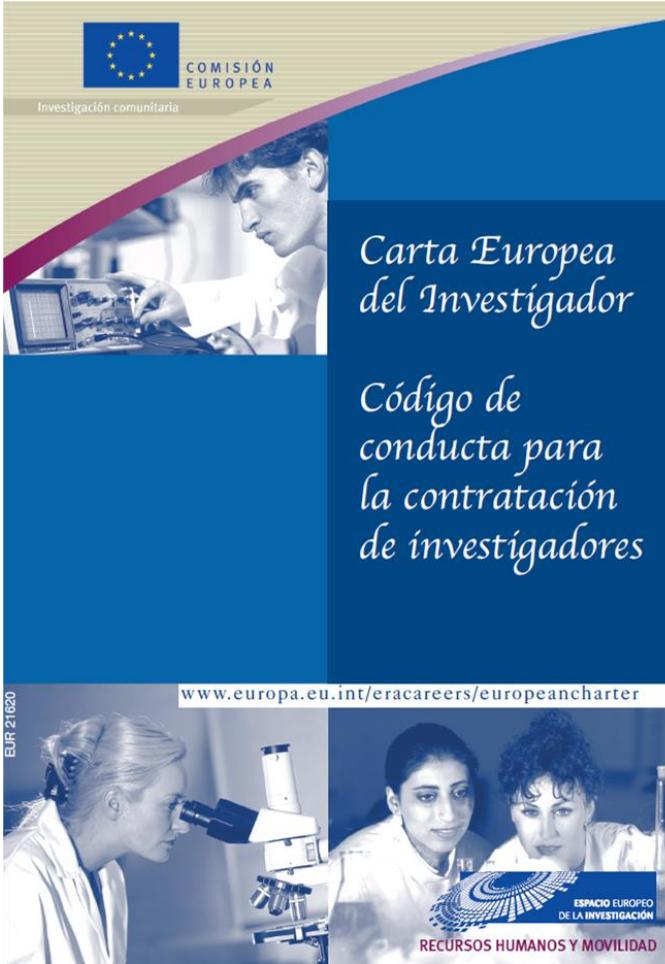
# La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación



## PILAR 3: CONDICIONES Y PRÁCTICAS DE TRABAJO

1. CONDICIONES DE TRABAJO, FINANCIACIÓN Y SALARIOS
2. ESTABILIDAD DEL EMPLEO
3. OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y JURÍDICAS
4. DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN DE LOS RESULTADOS

# La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación



## PILAR 4: CARRERAS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

1. VALORACIÓN DE LAS DIVERSAS CARRERAS DE INVESTIGACIÓN
2. DESARROLLO Y ASESORAMIENTO PROFESIONALES
3. DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO
4. SUPERVISIÓN Y MENTORÍA



# ¿Qué es la estrategia de recursos humanos para el personal investigador?

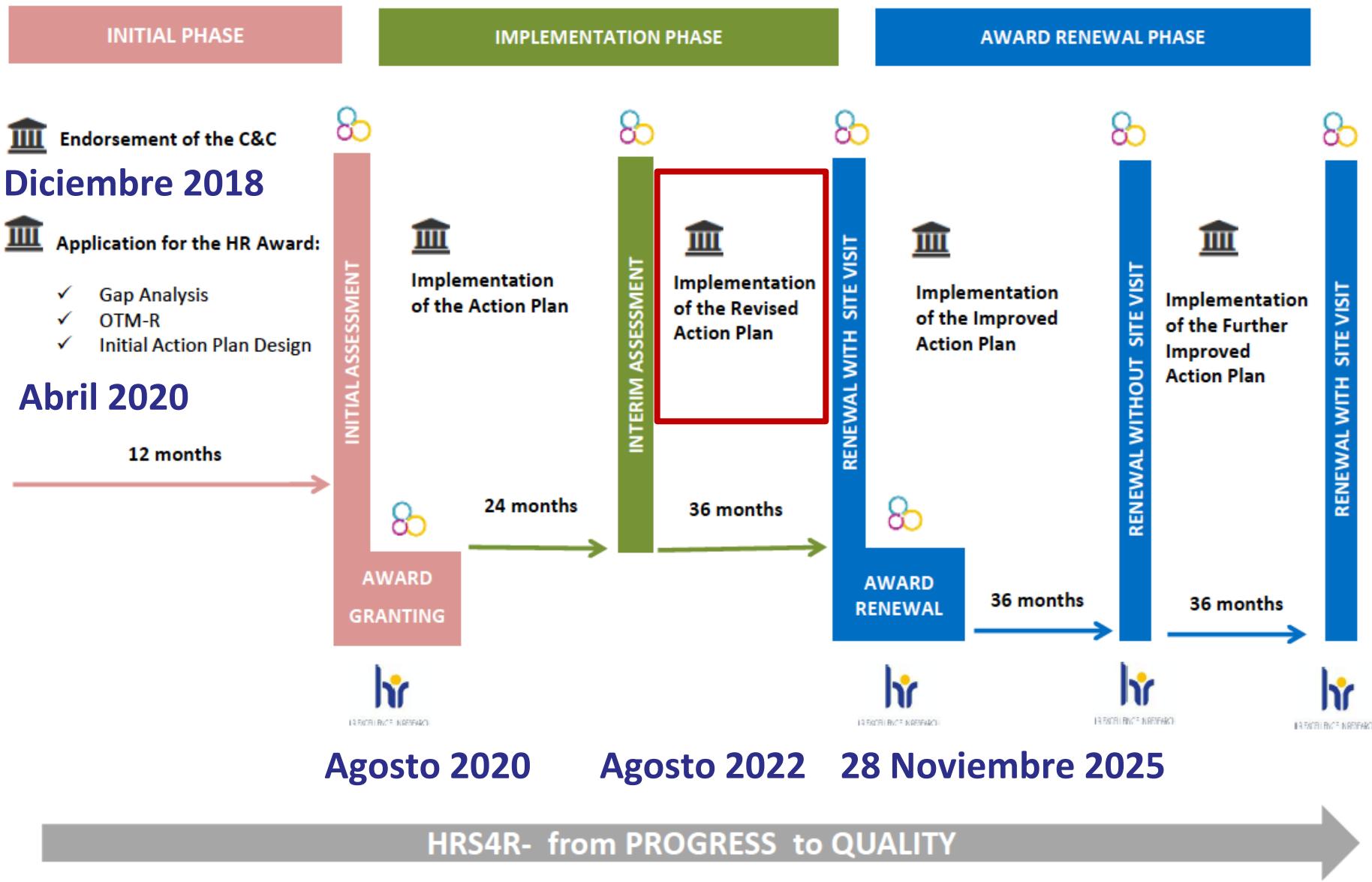


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**La estrategia de recursos humanos para el personal investigador (hrs4r)** proporciona el apoyo para la implementación de los principios de la Carta y el Código y se reconoce con la concesión del distintivo "**HR Excellence in Research**" (751 organizaciones ya tienen el [sello HRS4R](#)).

La estrategia es un proceso de autoevaluación y evaluación externa que resulta en el reconocimiento oficial a la institución que presenta un Plan de Acción apropiado para la mejora de su política de recursos humanos en investigación alineada con la Carta y el Código. Es un proceso de mejora continua.

# Cronograma HRS4R adaptado al caso de la Universitat Jaume I



# ¿... hrs4r en la Universitat Jaume I?



## Implementation Phase Interim Assessment - EC Consensus Report

**Case number:** 2019ES374812

**Name Organisation under assessment:** Universitat Jaume I

**Submission date of the Interim Assessment Internal Review:** 06/10/2022

**Submission date:** 28/11/2022

### Recommendations

Which of the below situations describes the organisation's progress most accurately? Tick the right situation and add comments/general recommendations accordingly.

**HRS4R embedded**

**HRS4R embedded, corrective actions needed**

**HRS4R embedded, strong corrective actions needed**

# ¿... hrs4r en la Universitat Jaume I?

## Strengths:

The application is well presented and easy to follow. The organisation has completed many of its actions and is progressing through others inclusive of new actions for the period between 2022 and the site review. The workshops to spread information about what HRS4R is all about is a good start. The organisation is to be commended for introducing a new category of staff i.e. research staff.

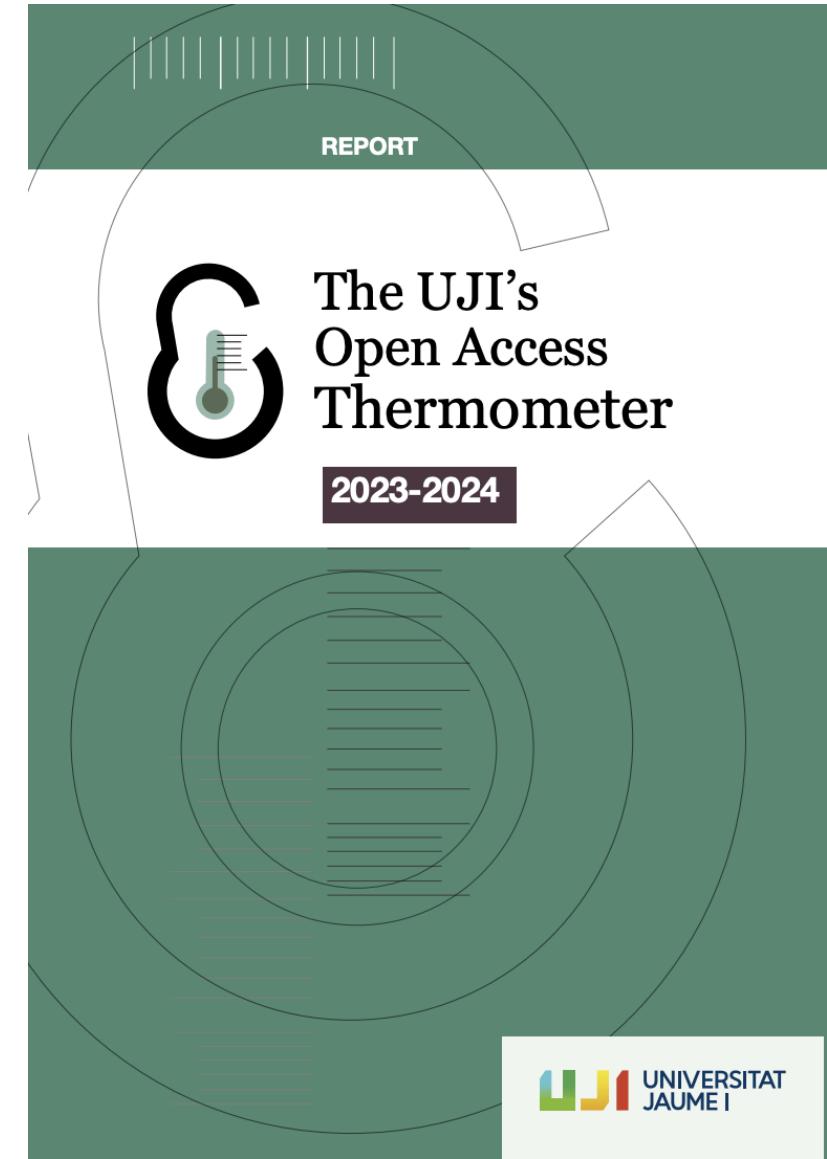
## Weakness:

There is an impression that more engagement could occur with research staff within the organisation. Currently the engagement appears to be (for the most part and excepting the above example) through staff online handbooks and other online tools and aids. Also, the ambition of the organisation within HRS4R is hard to determine and so it should be clearly articulated prior to the site review.

## Modifications:

1. All documents in English on the website - most importantly the action plan. ✓
2. OTM-R policy on line and in English - cognisant of Spanish legislation ✓
3. Survey or focus groups or both to be implemented as per the action plan. ✓
4. A little more ambition with regards to HRS4R actions e.g. in person training workshops for research staff (R2 to R4) if appropriate for the organisation? ✓

# Ética, integridad y ciencia abierta



# Ética, integridad y ciencia abierta



## Third Equality Plan of the Universitat Jaume I (2021-2025)

Approved by the Governing Council in its session no. 8/21 of 30 September 2021





**OTM-R-UJI**  
**Selection and Recruitment of**  
**Researchers**

**OPEN,  
TRANSPA  
RENT AND  
MERIT  
BASED  
RECRUIT  
MENT  
POLICY**

RESEARCH STAFF				
	R1	R2	R3	R4
LCTI types	Predoctoral contract (Art. 21)	Predoctoral contract – POP (Art. 21) Starting contract for postdoctoral research staff (Art. 22)	Starting contract for postdoctoral research staff – R3 (Art. 22)	Distinguished researcher contract (Art. 23)
LOSU types	Predoctoral contract (Art. 21 LCTI)	Postdoctoral assistant lecturers	Postdoctoral assistant lecturers – R3 Senior lecturers Permanent contract teaching staff	Full professors

RESEARCHERS			
Type of contract	Predoctoral contract (Art. 21)	Starting contract for postdoctoral research staff (Art. 22)	Distinguished researcher contract (Art. 23)
Term of contracts	<p><b>Minimum:</b> 1 year</p> <p><b>Maximum:</b> 4 years, including a postdoctoral orientation period (POP) lasting a maximum of 12 months after the defence of the doctoral thesis</p>	<p><b>Minimum:</b> 3 years</p> <p><b>Maximum:</b> 6 years. Extensions cannot have a duration of less than one year.</p>	The term of the contract will be as agreed by the parties.
Funding opportunities	<ul style="list-style-type: none"> <li>• University teacher training (FPU)</li> <li>• Doctoral training (FPI)</li> <li>• ACIF predoctoral contracts (GVA)</li> <li>• UJI: research trainees</li> <li>• Industrial doctorates</li> <li>• Project-linked contract</li> <li>• Others (see FECYT document)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ramón y Cajal</li> <li>• GenT doctorate of excellence (GVA)</li> <li>• GenT doctorate with international experience (GVA)</li> <li>• GenT junior researchers (GVA)</li> <li>• Others (see FECYT document)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beatriz Galindo</li> <li>• ATRAЕ Ministry of Science</li> <li>• UJI-Talent Programme</li> <li>• Others (see FECYT document)</li> </ul>

## Contract for scientific and technical activities (Art. 23 a of the LCTI)

Contract duration and full- or part-time	The contract is indefinite and preferably full-time. In the case of part-time contracts, they may not be less than 20 hours per week.
Type of contract and categories	Project researchers (junior or senior researchers)
Funding opportunities	Calls for applications



# Evaluación, contratación y progresión del personal investigador



## REGULATIONS ON THE RECRUITMENT OF RESEARCH STAFF AND TECHNICAL OR ADMINISTRATIVE SUPPORT STAFF FOR RESEARCH AND INNOVATION WORK AT THE UNIVERSITAT JAUME I IN CASTELLÓ

(Approved at meeting no. 3 on 30 March 2023 and modified at meeting no. 10 of the  
Governing Council, on 25 November 2024)

**Consolidated version**

## Condiciones laborales

UJI > Services > Universitat Jaume I

# Research-related personnel



### Welcome

We welcome you to your position as contracted research staff at the Universitat Jaume I



### Research staff

Labour information, normative, specific formation and evaluation of the activity researcher for the research staff

### Research

### Support for research

Information supporting the investigation



### Technical research support staff

Labour information, normative and specific formation for the technical research support staff

## Condiciones laborales



## Condiciones laborales

# Registration of working hours

09/04/2025 | RRHH Compartir 

Pursuant to Royal Legislative Decree 2/2015, dated 23 October 2015, approving the revised text of the Law of the Basic Statute of Public Employees, the University will ensure its employees' register their working hours by clocking on and off when they start and finish work.

Thus, in compliance with this regulation, attendance at work must be recorded using the clocking terminal found at the entrance to workplaces.

Working time control procedure:

- On your arrival, you must press number 1 and swipe the UJI card on the clocking terminal so that the start time is recorded.
- When you leave, you must follow the same procedure but pressing number 2 instead of 1.
- If you work both in the morning and in the afternoon/evening, you must record your absence by pressing 2 when you start your break and by pressing 1 when you come back to work.
- If the clocking terminals are out of service or you have any incidents that prevent you from registering your working hours correctly, you must report them by using the application available for this purpose (IGLU/Gestió horària).

The record of your working hours can also be consulted in the section "Gestió horària" in IGLU.

**Finally, if you are going to be absent from work, and will therefore not clock on or off, you must request the corresponding permission for leave (holidays, personal affairs, etc.) in the section "Gestió de permisos" in IGLU.**

Please do not hesitate to contact us at [horari@uji.es](mailto:horari@uji.es) if you have any doubts about this procedure.



You may be interested in

- [Work calendar and working conditions of technical, management and administration and service personnel.](#)

# Carrera investigadora i desarrollo de talento

## Cross-disciplinary training of the Doctoral School



06/02/2025 | Escola de Doctorat Compartir [in](#) [Twitter](#) [f](#) [m](#) [g](#) [e-mail](#) [print](#)

Pre-registration for training activities. Academic year 2024-2025

[ACCESS TO PRE-REGISTRATION](#)

[Cross-disciplinary Training Plan of the Doctoral School, biennium 2023-2025 \(Approved at the 9/2023 session of the Governing Council, 24 October 2023\)](#)

[Calendar of Cross-Disciplinary Training, academic year 2024-2025](#)



Programa de  
Direcció novell

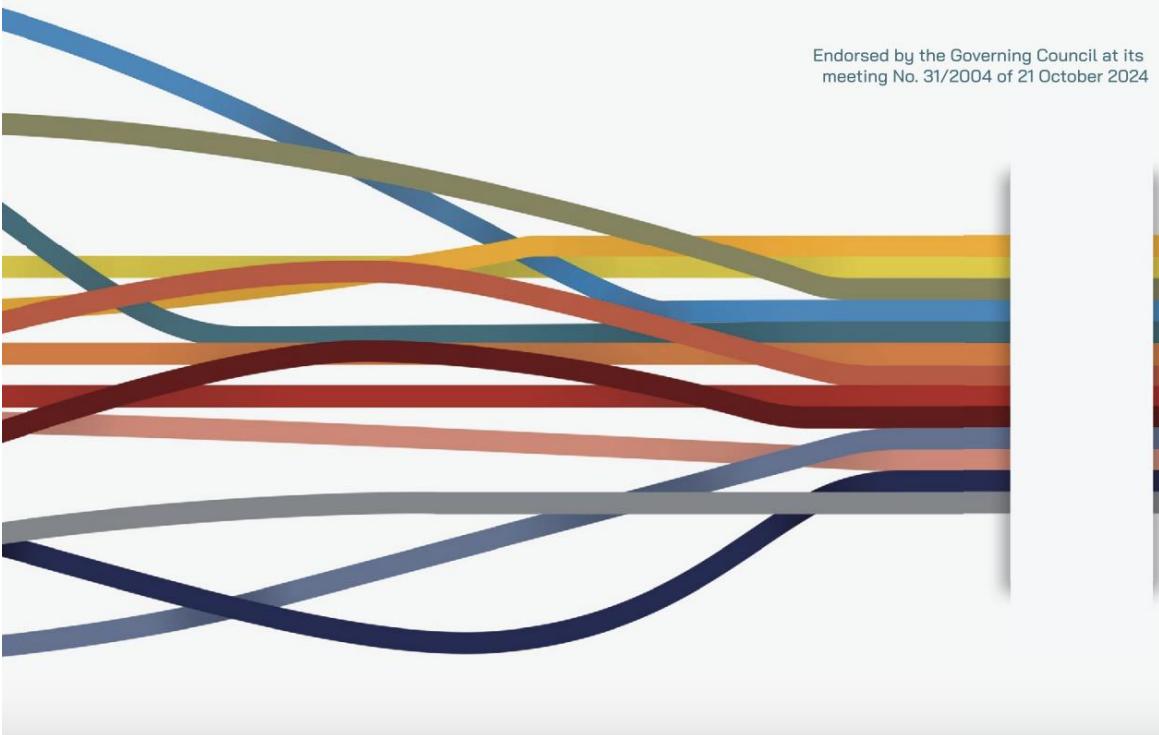


# Carrera investigadora i desarrollo de talento

## Employability and Entrepreneurship Plan of the Universitat Jaume I

2024/2026

Endorsed by the Governing Council at its  
meeting No. 31/2004 of 21 October 2024



## ¿... hrs4r en la Universitat Jaume I?

### Responsables del proyecto

Para impulsar esta estrategia, la Universitat Jaume I se propone la creación de dos comités: un comité directivo, integrado por miembros del Consejo de Dirección y gestión, cuya misión será revisar y aprobar las propuestas del comité técnico, así como marcar las líneas políticas del proyecto; un comité técnico integrado por un equipo de diferentes servicios e investigadores e investigadoras y, dentro de este, un subcomité ejecutivo para impulsar y asegurar el funcionamiento del proyecto.

#### Comité directivo:

- Vicerrector de Investigación: Jesús Lancis Sáez
- Vicerrector de Innovación, Transferencia y Divulgación Científica: David Cabedo Semper
- Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado: Joaquín Beltrán Arandes
- Vicerrectora de Relaciones Internacionales: Eva Camacho Cuena
- Vicerrector de Planificación Económica y Estratégica: Modesto Fabra Valls
- Gerencia: Andrés Marzal Varó
- Vicegerencia de Personal y Organización: José Carlos Martínez Moreno
- Jefa del Servicio de Recursos Humanos: M<sup>a</sup> José Boix Juan
- Jefa de la Oficina para la Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico: Isabel Giménez García

# ¿... hrs4r a la Universitat Jaume I?

## Comité técnico:

- Vicerrector de Investigación: Jesús Lancis Sáez
- Vicerrectorado adjunto de Investigación: Margarita Vergara Monedero
- Vicerrectorado adjunto de Planificación y Calidad: Iván Barreda Tarazona
- Vicesecretaria general: Andrea Planchadell Gargallo
- Dirección de la Oficina de Relaciones Internacionales: Fermín Mallén Broch
- Dirección de Innovació y Emprendimiento: Marisa Flor Peris
- Responsable de la Oficina de Proyectos Europeos e Internacionales: Cristina Isabel Villarroya Berges
- Técnico de análisis de datos de la Oficina de Promoción y Evaluación de la Calidad: Cristian Miralles Ruiz
- Jefa del Servicio de Recursos Humanos: M<sup>a</sup> José Boix Juan
- Cuatro representantes del personal investigador correspondientes a las categorías R1, R2, R3 y R4.
  - R1: Representante de la ESTCE: Jaume Luis Gómez
  - R2: Representante de la FCHS: Adéla Kotatkova
  - R3: Representante de la FCS: Juana M<sup>a</sup> Delgado Saborit
  - R4: Representante de la FCJE: M<sup>a</sup> Aurora García Gallego
- Administrativa de la Oficina de Promoción y Evaluación de la Calidad: Patricia Muñoz Ventura

## Grupos de Trabajo



Ética



Comunicación



OCIT-FG



Contratación



Formación



# Indicadores

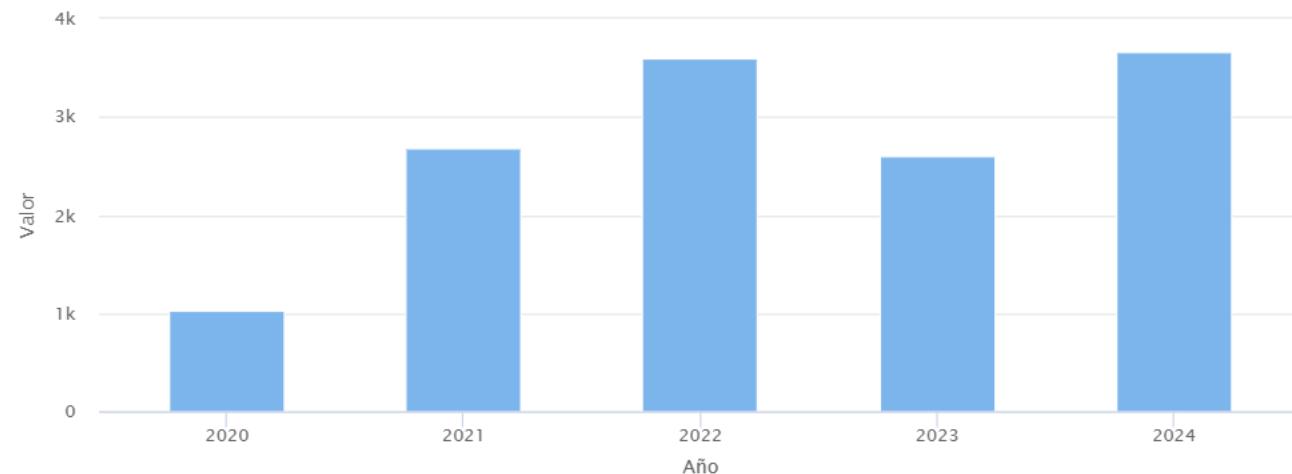
Página web con indicadores calculados hasta 2023:

<https://www.uji.es/investigacio/hrs4r/implementacio/indicadores/>

## Acción 1: Incrementar el conocimiento del personal investigador sobre los principios de la Carta Europea y su aplicación en la práctica investigadora cotidiana

### Indicadores:

**IND 1.3 Número de visitas a la página web hrs4r de la Universitat**



Responsable:

**OPAQ**

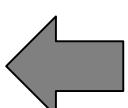
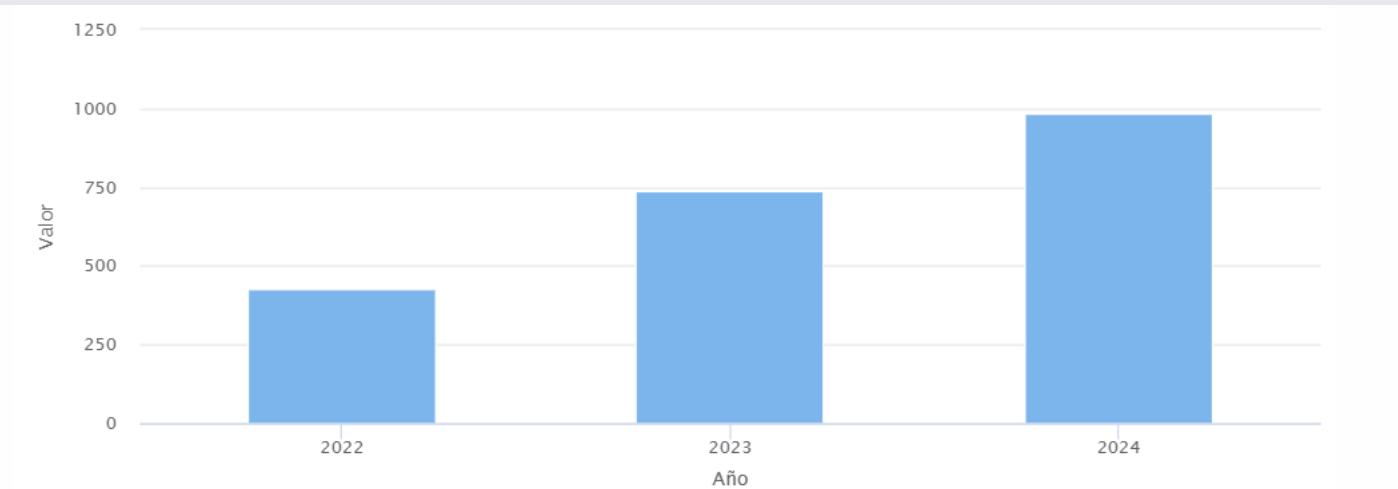
## Acción 2 Desarrollar e implementar un código de buenas prácticas en materia científica para el personal investigador

### Indicadores

**IND 2.2** Número de Investigadores/as que se unen al código de buenas prácticas en investigación y doctorado de la UJI.

### Responsables

Escuela de Doctorado



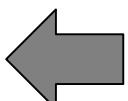
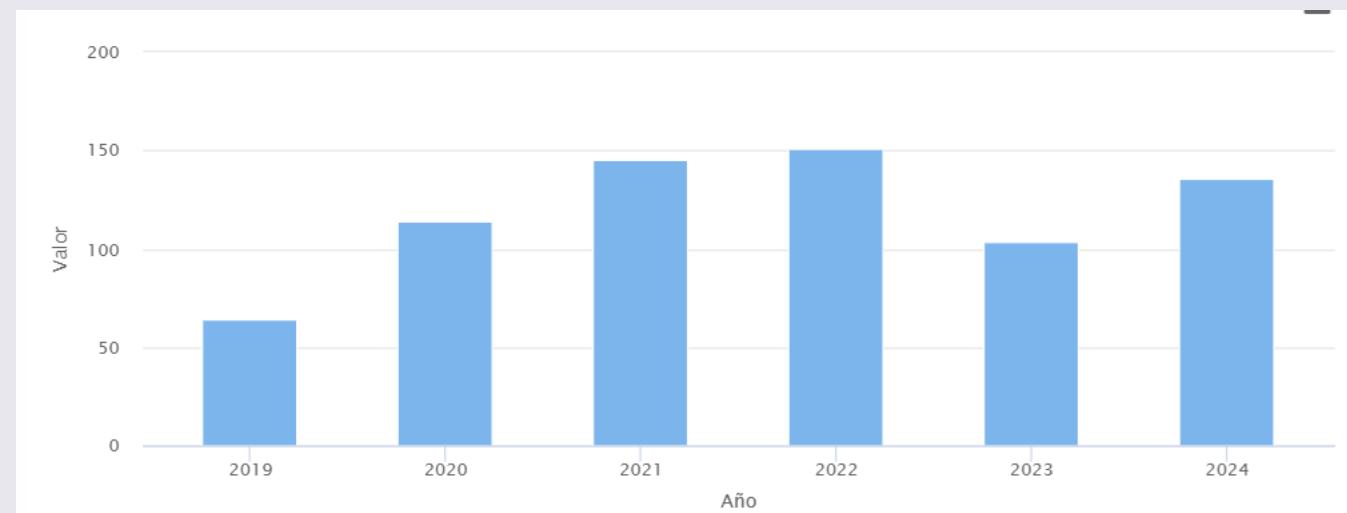
## Acción 2 Desarrollar e implementar un código de buenas prácticas en materia científica para el personal investigador

### Indicadores

**IND 2.3** Número de proyectos de investigación que son revisados por las comisiones de ética.

### Responsables

Comisiones de Ética



## Acción 6: Avanzar en los procedimientos de “Ciencia en Abierto” mediante la creación del Observatorio de la Investigación

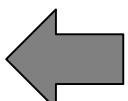
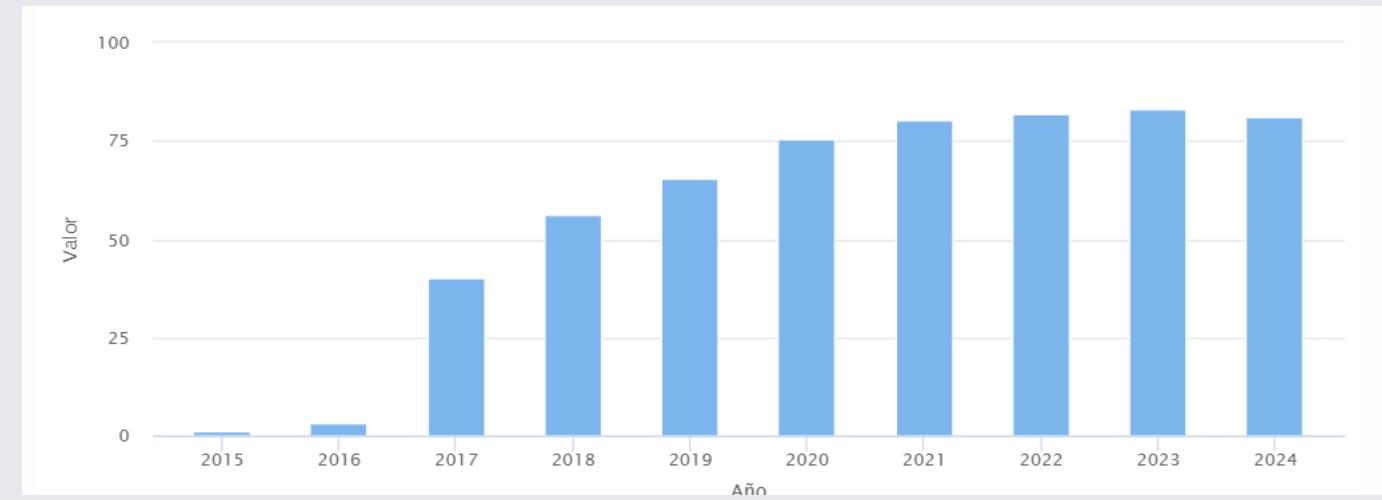
### Indicadores

**IND 6.5** Porcentaje de artículos de investigación difundidos en el repositorio



### Responsables

Biblioteca



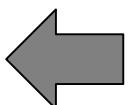
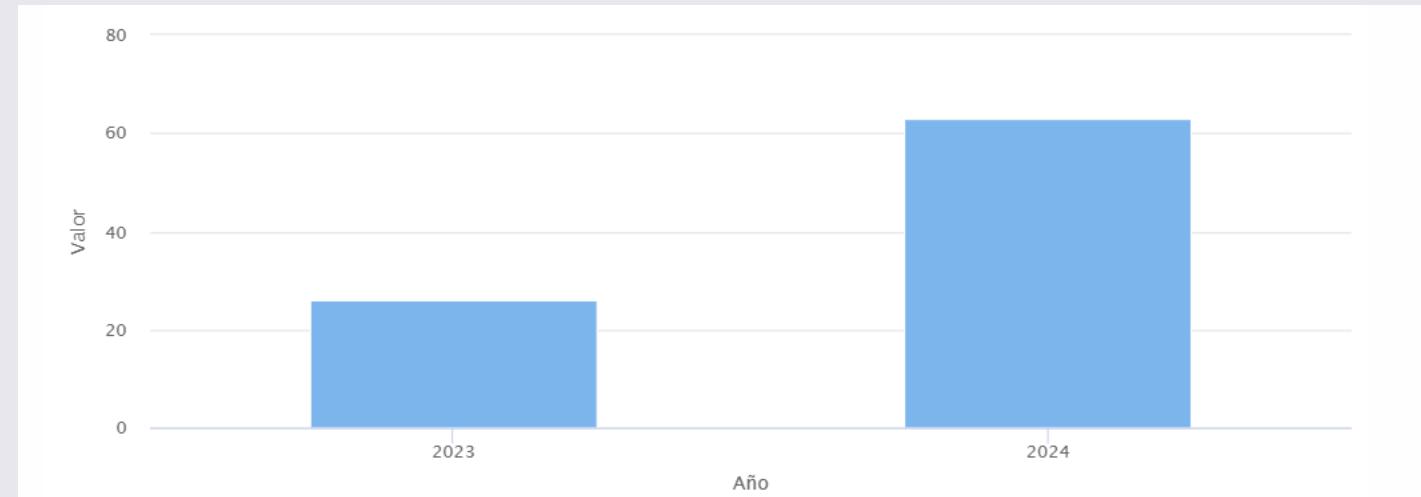
## Acción 10: Contratación OTM-R

### Indicadores

**IND 10.2** Número de personas que asisten a las actividades formativas sobre OTMR

### Responsables

Escuela de Doctorado



## Acción 11: Difundir las convocatorias en Euraxess

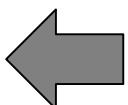
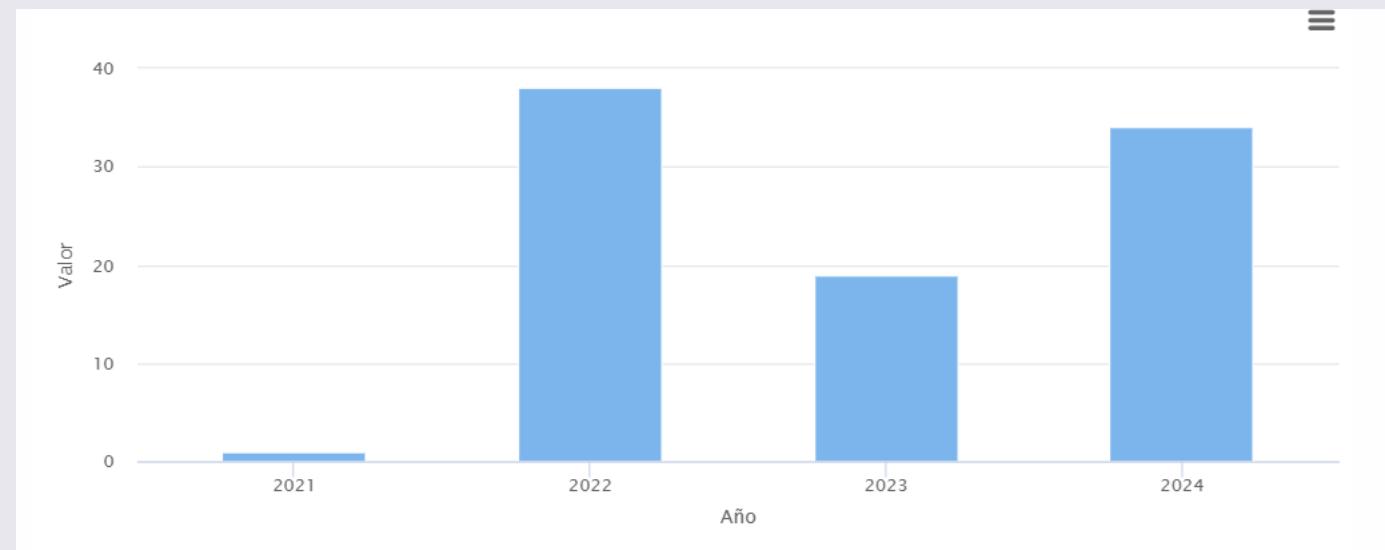
### Indicadores

**IND 11.1** Número de convocatorias ofertadas en el  
Portal Euraxess



### Responsables

**RRHH**





# Plan de Acción Revisado y Ampliación propuesta

Acciones	Grupos de Trabajo
<u>A1: Incrementar el conocimiento de los principios de la Carta</u>	
<u>A2: Código de buenas prácticas en investigación</u>	
<u>A3: Ventana única para la gestión de la investigación</u>	
<u>A4: Material de acogida para el personal investigador</u>	ÉTICA
<u>A5: Mejorar procesos de gestión de la investigación</u>	
<u>A6: Ciencia en abierto</u>	
<u>A7: Evaluación de la investigación</u>	
<u>A8: Valorización y transferència de resultados de investigación</u>	OCIT-FG
<u>A9: Plan de comunicación de la ciencia</u>	COMUNICACIÓN
<u>A10: Contratación OTM-R</u>	
<u>A11: Difundir convocatorias Euraxess</u>	
<u>A12: Reglamento personal investigador vinculado a acciones de investigación</u>	CONTRATACIÓN
<u>A14: Condiciones laborales personal investigador</u>	
<u>A13: Supervisión y mentorización R1 y R2</u>	
<u>A15: Plan de formación en competencias investigadoras</u>	FORMACIÓN

Acciones	Grupos de Trabajo
<u>A16:</u> Llevar a cabo acciones para elaborar los objetivos de HRS4R en consonancia con los ODS	
<u>A17:</u> Realización de encuestas para detectar nuevas necesidades formativas	FORMACIÓN
<u>A18:</u> Creación del Comité de Ética de la Investigación en Bioseguridad	
<u>A19:</u> Seguimiento y comunicación de la implementación del plan de acción HRS4R UJI	VI-OPAQ
<u>A20:</u> Implementación de los planes de Diversidad e Igualdad en el ámbito investigador	VI-VRSPPII
<u>A21:</u> Desarrollo de un Plan de Ciencia Ciudadana	OCIT-FG
<u>A22:</u> Seguimiento y comunicación de las buenas prácticas en investigación (EDUC-WIDE)	ÉTICA
<u>A23:</u> Organización de cursos para la formación de investigadores en habilidades directivas	FORMACIÓN
<u>A24:</u> Seguimiento y comunicación de la política de contratación OTM-R	CONTRATACIÓN



Estrategia de  
**Recursos Humanos para**  
**Personal Investigador**  
**(hrs4r)**

Muchas gracias!!!

Webs de interés:

<https://www.uji.es/investigacio/hrs4r/>

<https://euraxess.ec.europa.eu/>