



Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R) en la UJA

## Lecciones Aprendidas

Vicerrectorado de Investigación y  
Transferencia del Conocimiento

Oficina de Proyectos Internacionales



# Estrategia HRS4R en la UJA

Lecciones aprendidas

- Contextualización
- Contextualización en la UJA
- Dificultades
- Marco Metodológico
- Resultado

### Iniciativa de derechos Euraxess

**Mejorar el empleo y las condiciones de trabajo para los investigadores europeos**

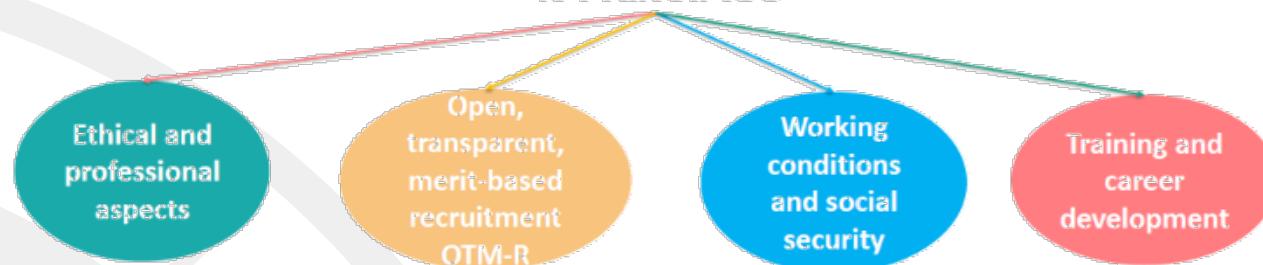


- **Carta Europea del Investigador**  
Conjunto de **principios** y exigencias generales que especifican las funciones, responsabilidades y derechos de los **investigadores**, así como de los **empleadores**
- **Código de Conducta**  
Las instituciones empleadoras deben garantizar la transparencia del proceso de contratación y la igualdad de trato de todos los solicitantes (herramienta **OTM-R**)

### Mejorar el empleo y las condiciones de trabajo para los investigadores europeos

#### 40 PRINCIPIOS \*

\* En 2023: 20 principios



The new European Charter for Researchers 2023 brings together the commitments of researchers, employers, funders and policy makers, structuring them around 20 key principles organised into four main pillars

Pillar 1  
Ethics, Integrity,  
Gender Equality  
and Open  
Science

Pillar 2  
Evaluation,  
Recruitment and  
Research Career  
Development

Pillar 3  
Working  
Conditions and  
Working  
Practices

Pillar 4  
Scientific Careers  
and Talent  
Promotion

## Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Apoya la implementación de la carta + código
- **Reconocimiento a las instituciones que alinean sus políticas RRHH con los principios**

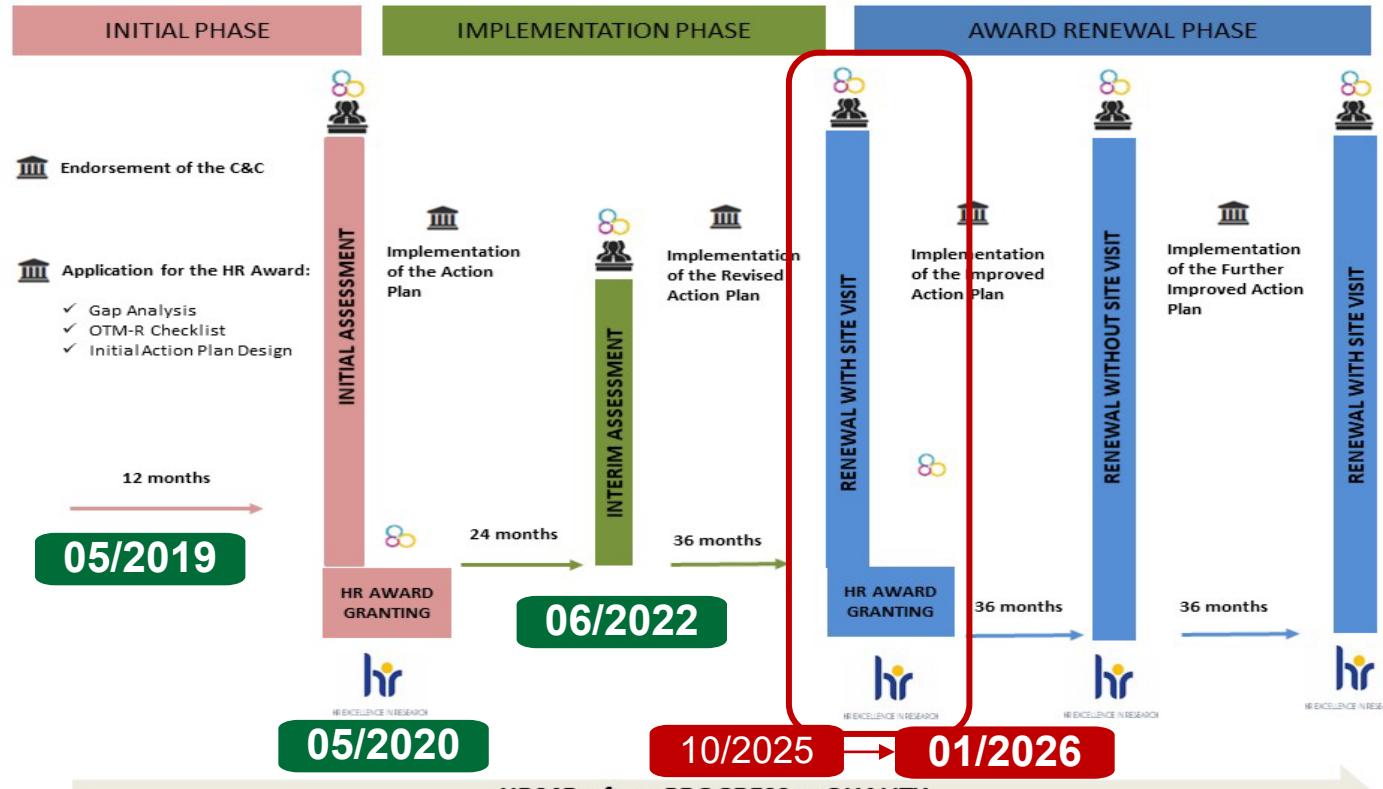
Pillar 1  
Ethics, Integrity,  
Gender Equality  
and Open  
Science

Pillar 2  
Evaluation,  
Recruitment and  
Research Career  
Development

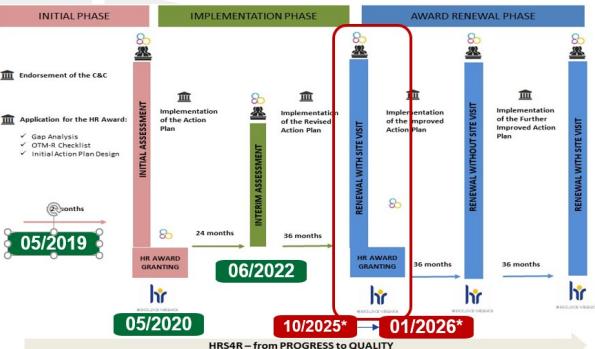
Pillar 3  
Working  
Conditions and  
Working  
Practices

Pillar 4  
Scientific Careers  
and Talent  
Promotion





05/2019



## HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS ACTION PLAN

MAY 2019

Plan de acción

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**INTERIM  
ASSESSMENT**

06/2022

HRS4R Form | EURAXESS

### Internal Review

Case number: N° 2018ES360970

Name Organisation under review: Universidad de Jaén

Organisation contact details: [vicinv@ujaen.es](mailto:vicinv@ujaen.es), Universidad de Jaén, Campus Las Lagunillas, Edif. B1, 23071 Jaén (Spain)

#### 1. Organisational Information

Please provide an update of the key figures for your organisation. Figures marked \* are compulsory.

#### STAFF & STUDENTS

Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD students involved in research either full-time or part-time*	1720
Of whom are international (i.e. foreign nationality) *	42
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation) *	120
Of whom are women *	827
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor. *	652
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level *	109
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level *	744
Total number of students (if relevant)*	14262
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff) *	1521



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

English Spanish

Escuchar Perfiles Directorio Sede Electrónica INTRANET

Buscar BUSCAR

UJA Universidad de Jaén

La Universidad Estudios Internacional Investigación y Transferencia Cultura y Deporte Centros

Inicio > Investigación y Transferencia > Estrategias de Recursos Humanos para investigadores (HRS4R)

## Estrategias de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

Versión en castellano English version

La iniciativa Derechos de EURAXESS de la Comisión Europea tiene como objetivo mejorar el empleo y las condiciones de trabajo para los investigadores europeos, contribuyendo así a mejorar el desarrollo de las carreras científicas. Una de las pautas principales es la formación. EURAXESS es la implementación de la Carta Europea de Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, adoptada por la CE como una recomendación a los Estados miembros en 2005. La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) apoya la implementación de los principios de la "Carta y el Código" y prevé la concesión del logotipo HR Excellence in Research para dar reconocimiento público a las instituciones de investigación que han avanzado en la alineación de sus políticas de recursos humanos con estos principios.

La UJAEN firmó y envió a la Comisión Europea en noviembre de 2018 la declaración de compromiso con los principios de la "Carta para Investigadores Europeos" y el "Código de conducta para la contratación de investigadores".

La estrategia HRS4R es una herramienta puesta en marcha por la Comisión Europea para apoyar a las universidades e instituciones de investigación y a las organizaciones que financian la investigación en la aplicación de la Carta europea del investigador y del Código de conducta para la contratación de investigadores, que tienen por objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para los investigadores.

La carta y el código de conducta son recomendaciones de la Comisión a los Estados miembros que son invitados a aplicarlas voluntariamente:

- European Charter for Researchers: La Carta Europea del Investigador es un conjunto de principios generales y requisitos que definen los papeles, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y empresarios y proveedores de fondos.
- Code of Conduct for the Recruitment of Researchers: El Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, que no difiere mucho de las reglas estándar que rigen las contrataciones, subraya la importancia de los procedimientos de contratación, abiertos y transparentes, y de los comités de selección diversos y experimentados.

**Logo HR**

El sello de calidad concedido por la Comisión Europea "HR Excellence in Research" identifica a las instituciones que generan y apoyan la existencia de un entorno estimulante y favorable al trabajo de investigación. <https://euraxess.ec.europa.eu/jaenhrseal>

Hasta ahora, 422 organizaciones, 79 de ellas españolas, han recibido el logo HR Excellence in Research.

La UJAEN acoge y apoya las recomendaciones de la Comisión Europea que contienen la "Carta Europea de Investigadores" y el "Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores". Asimismo, se compromete de acuerdo con sus políticas internas, a desarrollar su estrategia de recursos humanos, adheriéndose a las recomendaciones y los principios enunciados en la Carta y el Código y a garantizar la transparencia, la accesibilidad, la igualdad y la búsqueda de la excelencia en la contratación de investigadores.

Información adicional puede ser consultada en los siguientes links:

- <https://euraxess.ec.europa.eu/>
- <https://euraxess.ec.europa.eu/jaenhrseal/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=HuZbhHZV4I>

**Carta de Adhesión Universidad de Jaén**

**Plan resumido de actuación**

**Evaluación interna y plan de actuación revisado**

Presentación para saber más sobre la estrategia de recursos humanos para investigadores

Para conocer toda la información relacionada con oportunidades de desarrollo de la carrera investigadora bajo el sello de excelencia visita esta web



Oficina de  
Proyectos Internacionales

OFIPI

UJa.  
Universidad de Jaén

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Página web UJA  
HRS4R

UJA.es

English Español

Escuchar Perfiles Directorio Sede Electrónica INTRANET

Buscar... BUSCAR

UJA Universidad de Jaén ucraña

La Universidad Estudios Internacional Investigación y Transferencia Cultura y Deporte Centros

Espacio del Rector Organización Sistema de Dirección Estratégica  
Misión, Visión y Valores de la UJA Equipo de Gobierno Trabaja e Investiga en la UJA  
La Universidad en Cifras Órganos de Gobierno Mecenazgo y Patrocinio  
Centros Departamentos Alumni Generación UJA  
Departamentos Órganos de Representación Normativas  
Defensor Universitario Servicios Universitarios  
Inspección General de Servicios Contacto  
Canal Interno del Informante Cita Previa



English Spanish

Escuchar Perfiles Directorio Sede Electrónica INTRANET

Buscar... BUSCAR

UJA Universidad de Jaén ucraña

HRS4R HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Trabaja e Investiga en la UJA

Bienvenida Movilidad Financiación Asesoramiento laboral Formación Oportunidades

Inicio » Gobierno » Trabaja e Investiga en la UJA

### Excelencia en la estrategia de Recursos Humanos



Personal Investigador

Personal Docente e Investigador

Personal de Administración y Servicios

La UJA se adhirió en 2018 a la Carta Europea y el Código de Conducta alineando sus políticas de contratación de personal con estos principios y garantizando la transparencia en los procesos y sistemas de selección, basados en méritos y capacidad.

Además, la UJA ostenta el Sello Europeo HRS4R Excellence in Research y ofrece estimulantes oportunidades para la captación y reconocimiento del talento, así como para el desarrollo profesional y de la carrera investigadora. Se puede encontrar información detallada sobre la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores y todos los documentos de interés (Carta Europea, Plan Resumido de Actuación, Presentación Divulgadora del sello HRS4R) en:

## Página web UJA Welcome Manual

Bienvenida Movilidad Financiación Asesoramiento laboral Formación Oportunidades

Inicio » Gobierno » Trabaja e Investiga en la UJA » Desarrollo Profesional Docente e Investigador

### Desarrollo Profesional Docente e Investigador



Bienvenida y apoyo a personal entrante



Movilidad internacional



Financiación de la Carrera Investigadora



Mentoría y Asesoramiento laboral



Formación docente e investigadora



Otras oportunidades laborales

# Estrategia HRS4R

# Contextualización UJA

[English](#) [Spanish](#)

[Búsqueda](#) [Perfil](#) [Directorio](#) [Sede Electrónica](#) [INTRANET](#)

[BUSCAR](#)

**UJA:** Universidad de Jaén

**Trabaja e Investiga en la UJA**

Bienvenida Movilidad Financiación Asesoramiento laboral Formación Oportunidades

[Iniciar Sesi髇](#) [Solicitar Informaci髇](#) [Ayudas](#) [Personal Docente e Investigador](#) [Investigadores de la Catedra Universitaria](#) [Ayudas de investigación](#)

**Ayudas de iniciación a la investigación y ayudas predoctorales**

**› Ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores (antiguos FPI)**

Dentro del Programa Estatal de Formación del Profesorado de Ciencias e Innovación se incluyen las Ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores (antiguos FPI) contractos laborales, bajo la modalidad de contrato predoctoral con el objeto de que investigadores en formación realicen una tesis doctoral a través de un proyecto de investigación financiado por las ayudas para doctorados de I+D Subprograma de Formación del Profesorado de Ciencias e Innovación. Se convocan anualmente en el marco del Programa Estatal de Ciencia, Desarrollo e Innovación Orientada a los Bienes de la Sociedad. Estas ayudas tienen una duración de 4 años.

**› Ayudas para la formación de profesorado universitario (FPU)**

El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades convoca las Ayudas para la formación de profesorado universitario (FPU), destinadas a la formación investigadora en programas de doctorado para la consecución del título de Doctorado y la adquisición de competencias docentes y de investigación. Se convocan anualmente en el marco del Programa Estatal de Formación del Profesorado de Ciencias e Innovación, así como que se solicitan desde una Universidad o centro de investigación. La convocatoria se organiza en 2 tramos y la de la primera se evalúa especialmente el expediente académico de las personas solicitantes, mientras que en la segunda, las solicitudes que pasen la primera, cuentan especialmente con la evaluación de su trayectoria investigadora.

**Andalucía en el Plan Andaluz de Investigación encontramos las siguientes posibilidades de contratación:**

**› Personal predoctoral asociado a proyectos de investigación**

Este es la posibilidad, según la convocatoria específica, de conseguir un contrato predoctoral asociado a un proyecto financiado por el Plan Andaluz de Investigación.

**Universidad de Jaén**

**› Becas de iniciación a la investigación**

No se trata de ayudas predoctorales por sí, es decir, no financian la realización del Doctorado, sino que su finalidad es iniciar a los alumnos de grado y máster en el ámbito de la investigación.

La posible cuantía del contrato para las mismas se pueden encontrar en:

**› Ayudas predoctorales (Acción 5)**

Son ayudas destinadas a cubrir las costes del desarrollo de la realización de la Tesis Doctoral financiadas por el Vicerrectorado de Investigación e Innovación. Pueden ser de investigación o de investigación-equivalente a las ayudas FPI.

Es necesario haber participado previamente en la convocatoria de ayudas FPU. Las características de estas ayudas se encuentran en:

**› Asignación de contratos predoctorales a los investigadores investigadores que han obtenido altas cotas de excelencia (Acción 8a)**

Además de la Acción 5, también constan convocatorias de ayudas predoctorales asociadas a las investigaciones investigadoras que han obtenido altas cotas de excelencia (Acción 8b). Asignación de contratos predoctorales a los investigadores investigadores que han obtenido altas cotas de excelencia, dentro de la Acción 8. (Ayudas para incrementar la Incorporación de personal investigador de excelencia a la Universidad de Jaén).

**› Ayudas para estancias breves (Acción 5b)**

Para la obtención del Doctorado con merecimientos internacionales, el Vicerrectorado de Investigación ofrece una ayuda para financiar una estancia internacional a través del Plan de Apoyo

# Página web UJA Welcome Manual

English | [Spanish](#)

[Escuchar](#) | [Perfil](#) | [Directorio](#) | [Sede Electrónica](#) | [INTRANET](#)

**UJA** Universidad de Jaén

Trabaja e Investiga en la UJA

Bienvenida | Movilidad | Financiación | Asesoramiento laboral | Formación | Oportunidades

[Inicio](#) > [Gobierno](#) > [Trabaja e investiga en la UJA](#) > [Desarrollo Profesional Docente e Investigador](#) > Formación docente e investigadora

## Formación docente e investigadora

**Programas de Doctorado**

Los programas de doctorado de la Universidad de Jaén te abren la puerta al desarrollo de investigaciones pioneras en todas las áreas de conocimiento, integrándose en grupos de investigación altamente reconocidos y preparándote para continuar tu carrera académica o profesional con la más alta cualificación.

**Formación PDI**

Aquí puedes consultar todas las convocatorias, reglamentos o la solicitud de los cursos para la formación del Personal Docente e Investigador.

**Actividades de Formación Transversal**

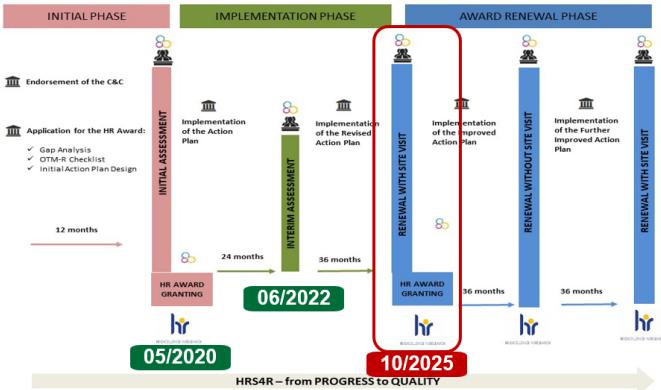
La Escuela de Doctorado presenta anualmente dos ediciones (presencial y Online) del "Programa de Actividades de Formación Transversal" para facilitar a todos doctorandos la realización del mismo a lo largo de su tutela académica y dar a conocer diferentes oportunidades de financiación para el desarrollo posterior de su tesis.

**Programación de Actividades y Ayudas**

Durante cada curso académico la Escuela de Doctorado organiza actividades y programas orientadas a la formación docente e investigadora.

**Actividades Formativas de los Programas de Doctorado**

Aquí puedes consultar programas y actividades formativas específicas para cada ámbito profesional.



Resultado evaluación → 10/2022

### 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



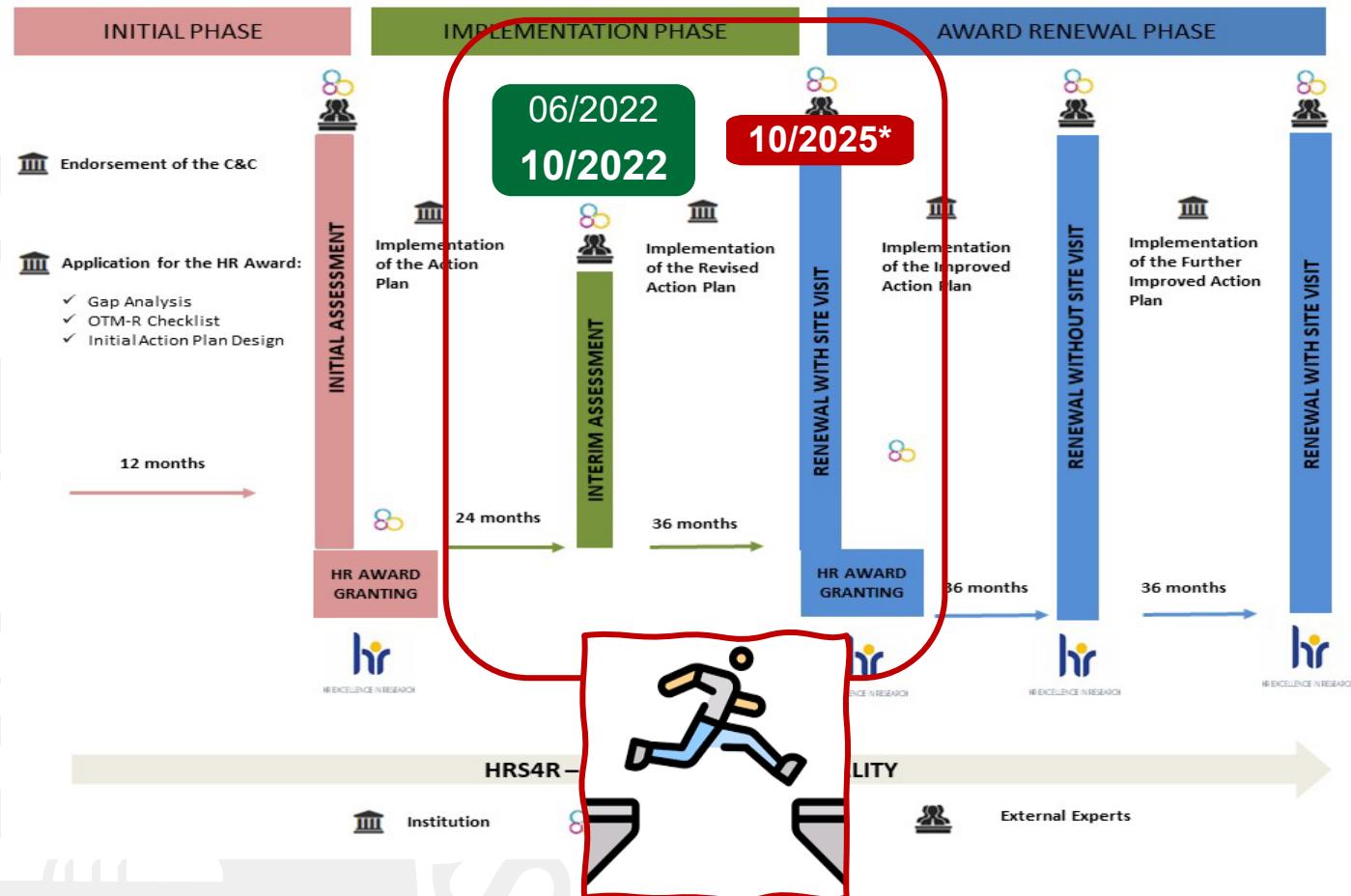
### Weaknesses

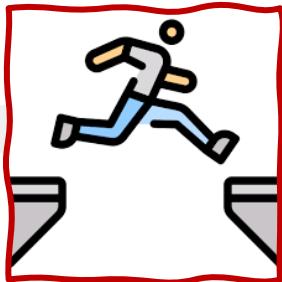
No OTMR policy that this reviewer could find. There is a good HRS4R narrative here but the organisation could have demonstrated it in a better way for example highlighting the excellent training or the mobility programmes available. Now is the time for the organisation to build on the good foundations provided by the existent Spanish legal landscape and the internal regulations of the organisation and introduce further positive policies and practice for research staff.

### Additional comments \*

For the next phase of the process:

1. Provide evidence through links of new policies etc introduced as a result of HRS4R
2. Consider embedding HRS4R within the organisation's strategy further
3. Declare the organisations ambition with regards to HRS4R - clearly stating that ambition.

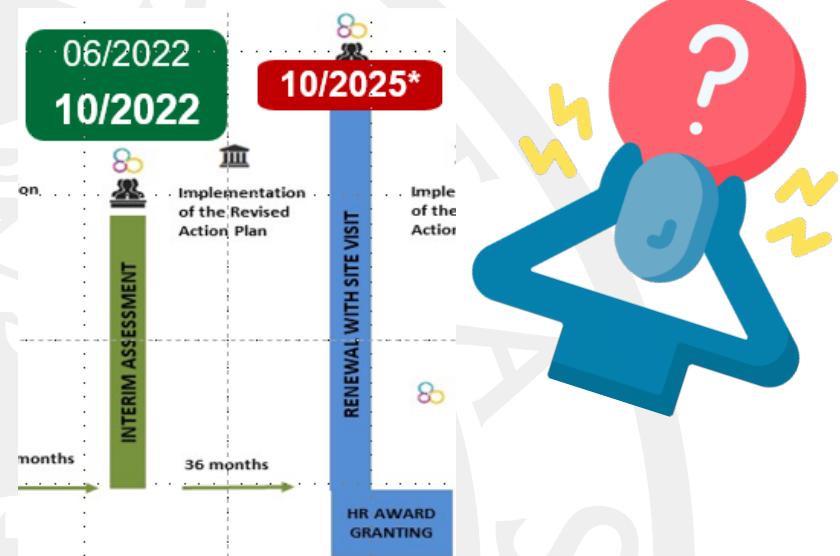




### Cambio de Equipo en la UJA (junio 2023)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Oficina de  
Proyectos Internacionales

OFIPI

UJa.  
Universidad de Jaén

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

¿Quién se encarga del sello?





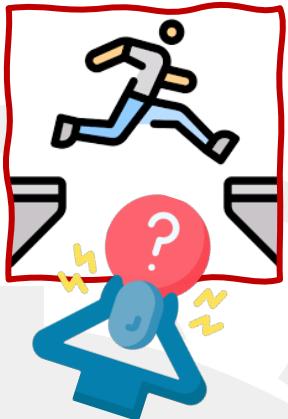
### Acciones Heredadas

### Indicadores /targets de los que no hay evidencias

6- IMPROVEMENT OF THE ACCESS TO TRAINING IN LINARES CAMPUS

7- UNIFY AND ORGANISE WEB INFORMATION ON MOBILITY GRANTS

- 
- Workshops and courses organised for professional career development
  - Pilot mentorship program set-up
  - **100% of offers published in Euraxess**
  - UJA calls compliant with OTMR



**Proponer  
acciones nuevas**

**Proponer acciones para mantener el sello vs  
que el sello cale institucionalmente y que  
influya en las tareas / acciones que hace la UJA**

Pillar 1  
Ethics, Integrity,  
Gender Equality  
and Open  
Science

Pillar 2  
Evaluation,  
Recruitment and  
Research Career  
Development

Pillar 3  
Working  
Conditions and  
Working  
Practices

Pillar 4  
Scientific Careers  
and Talent  
Promotion

**Mejorar el empleo y las condiciones de trabajo  
para los investigadores europeos**



Creación  
Unidad  
Compartida



Familiarizarse  
con el Plan de  
Acción



Recoger  
Evidencia de  
las Acciones



Monitorizar  
Actividades  
Institucionales



Implementar  
Software de  
Gestión de  
Proyectos



Revisar el Nivel  
de  
Cumplimiento



Actualizar  
Información en  
la Web



Definir Nuevas  
Acciones





Creación  
Unidad  
Compartida



Familiarizarse  
con el Plan de  
Acción



Recoger  
Evidencia de  
las Acciones



Este equipo > Google Drive (G:) > Unidades compartidas > HRS4R >			
Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
_HRS4R Documentación UJAEN	17/12/2025 20:39	Carpeta de archivos	
_HRS4R info en web EURAXESS	16/12/2025 20:26	Carpeta de archivos	
Actas-videos Reuniones	18/12/2025 21:47	Carpeta de archivos	
Grupo HRS4R - Info+ideas	28/10/2025 10:52	Carpeta de archivos	
Grupo OTMR - Info+ideas	13/12/2025 9:02	Carpeta de archivos	
Grupo WELCOME -Info+ideas	13/12/2025 9:02	Carpeta de archivos	
Seminarios UJA HRS4R 2024-2025	18/12/2025 22:59	Carpeta de archivos	
<b>UJA Action Plan 22-25+ Evidencias</b>	<b>18/12/2025 5:37</b>	<b>Carpeta de archivos</b>	
UJA Action Plan 26-28+ Evidencias_NEW	19/12/2025 6:03	Carpeta de archivos	
Asignación TAREAS emunoz	16/12/2025 20:25	Google Docs	1 KB
HRS4R_tareas pendientes	07/12/2025 9:39	Google Docs	1 KB
Listado ACTIONS por grupo 22-25	19/10/2025 9:18	Archivo PNG	138 KB
Organigrama HRS4R UJA v2_20250617	27/11/2025 18:45	Hoja de cálculo d...	25 KB
Organigrama WG	25/11/2025 9:27	Archivo PNG	173 KB

Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
Ac1- HRS4R awareness	19/12/2025 5:32	Carpeta de archivos	
Ac2- Carrera profesional	18/12/2025 22:24	Carpeta de archivos	
Ac3- Mentorship	18/12/2025 22:34	Carpeta de archivos	
Ac4- Plan Incentivos	18/12/2025 22:33	Carpeta de archivos	
Ac5- Improve recruitment	23/10/2025 8:43	Carpeta de archivos	
Ac6- Training Linares	17/12/2025 8:48	Carpeta de archivos	
Ac7- Mobility grant	07/11/2025 7:36	Carpeta de archivos	
Ac8- Outreach	07/12/2025 11:18	Carpeta de archivos	
Ac9- Improve selection criteria	18/12/2025 22:55	Carpeta de archivos	
Ac10- Manage job offers	04/11/2025 6:27	Carpeta de archivos	
Ac11- OTMR procedure	04/11/2025 7:04	Carpeta de archivos	
Ac12- Ethical manual	07/12/2025 11:32	Carpeta de archivos	
Ac13- Write welcome protocol	26/11/2025 7:03	Carpeta de archivos	
Ac14- Welcome manual-train	18/12/2025 23:03	Carpeta de archivos	
Ac15- Labour regulations	26/11/2025 19:30	Carpeta de archivos	
Ac16- Job digital platform	18/12/2025 23:11	Carpeta de archivos	
Evidences UJA Plan 22-25 [Evaluators]	18/12/2025 21:43	Carpeta de archivos	
ordenar info recibida	17/12/2025 16:48	Carpeta de archivos	
1- Action Plan UJA_version web	02/10/2024 8:01	Documento Adob...	518 KB
2- Internal_review_UJA_final	18/12/2024 6:55	Documento Adob...	742 KB
3- Consensus report HRS4R interim assessment October 2022	26/09/2024 7:01	Documento Adob...	335 KB



## Implementar Software de Gestión de Proyectos

OFIPI 🔒 / backup HRS4R / 🚀 HRS4R (backup 2025-10-25) 🔑 ⏪ ⏴ 2025-10-01

Board Organigrama-tasks Gantt Lista Cronograma Calendario + Vista

Open ... + EXTENDED/IN-PROGRESS 6 CONTINUOUS 3 COMPLETED (REVISAR) 7 COMPLETADO (UPDATE DATA) 0 CLOSED 0

Ideas Future HRS4R actions En HRS4R (backup 2025-10-25) hrs4r

Ideas Future WELCOME/SUPPORT actions En HRS4R (backup 2025-10-25) welcome/support

Ideas Future OTMR actions En HRS4R (backup 2025-10-25) otmr

+ Añadir Tarea

ACTION 3 - Mentorship Program En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/4 hrs4r 3 subareas

ACTION 5 - Improvement in the recruitment En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/2 otmr 2 subareas

ACTION 9 - Improvement of Selection Criteria En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/2 otmr 1 subarea

ACTION 10 - Management Job Offers En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/3 otmr 3 subareas

ACTION 11 - OTMR Procedures En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/6

ACTION 1 - HRS4R Awareness En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/5 hrs4r 3 subareas

ACTION 2 - Professional Development En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/4 otmr 3 subareas

ACTION 14 - Welcome Manual and Training Session En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/3 welcome/support 3 subareas

+ Añadir Tarea

ACTION 4 - Appreciation Plan En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/2 welcome/support 2 subareas

ACTION 6 - Training on Linares Campus En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/2 welcome/support 1 subarea

ACTION 7 - Mobility Grants En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/3 welcome/support 3 subareas

ACTION 8 - Outreach Activities En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/2 hrs4r 2 subareas

ACTION 12 - Ethical Manual En HRS4R (backup 2025-10-25)  
0/3 hrs4r

+ Añadir Tarea



Implementar  
Software de  
Gestión de  
Proyectos

OFIPI / backup HRS4R / HRS4R (backup 2025-10-25) 2025-10-01

Board Organigramas-tasks Gantt Lista Cronograma Calendario + Vista

Automatizar Ask AI Compartir · 1

Open 3 Extended/In Progress 6 Continuous 3 Completed (Revisar) 7 Completed (Update Data) 0 Closed 0

+ Añadir Tarea + Añadir Tarea

Estado	Tareas	Subtareas	Acciones
OPEN	Ideas Future HRS4R actions	0/4	hrs4r
OPEN	Ideas Future WELCOME/SUPPORT actions	0/3	welcome/support
OPEN	Ideas Future OTMR actions	0/2	otmr
OPEN	+ Añadir Tarea		
EXTENDED/IN-PROGRESS	ACTION 3 - Mentorship Program	0/4	
EXTENDED/IN-PROGRESS	ACTION 5 - Improvement in the recruitment	0/2	otmr
EXTENDED/IN-PROGRESS	ACTION 9 - Improvement of Selection Criteria	0/2	otmr
EXTENDED/IN-PROGRESS	ACTION 10 - Management Job Offers	0/3	otmr
EXTENDED/IN-PROGRESS	ACTION 11 - OTMR Procedures	0/6	
CONTINUOUS	ACTION 1 - HRS4R Awareness	0/5	hrs4r
CONTINUOUS	ACTION 2 - Professional Development	0/4	otmr
CONTINUOUS	ACTION 14 - Welcome Manual and Training Session	0/3	welcome/support
CONTINUOUS	+ Añadir Tarea		
COMPLETED (REVISAR)	ACTION 4 - Appreciation Plan	0/2	welcome/support
COMPLETED (REVISAR)	ACTION 6 - Training on Linares Campus	0/2	welcome/support
COMPLETED (REVISAR)	ACTION 7 - Mobility Grants	0/3	welcome/support
COMPLETED (REVISAR)	ACTION 8 - Outreach Activities	0/2	hrs4r
COMPLETED (REVISAR)	ACTION 12 - Ethical Manual	0/3	hrs4r
COMPLETED (UPDATE DATA)	+ Añadir Tarea		
CLOSED	+ Añadir Tarea		

### STEERING COMMITTEE

### Equipos de Trabajo

#### HRS4R Implementation WG

#### Recruitment (OTM-R) WG

#### Welcome and Career Development WG



Revisar el Nivel de Cumplimiento

Monitorizar Actividades Institucionales



Definir Nuevas Acciones

HRS4R  
Implementation WG

### Funciones:

- Liderar y coordinar la implementación general del Plan de Acción HRS4R.
- Promover la sensibilización institucional sobre los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta.
- Supervisar la ejecución de acciones transversales (divulgación, ética, formación general).
- Supervisar y coordinar el trabajo de los otros dos grupos de trabajo (OTMR WG y Welcome & Career Development WG), de los cuales depende orgánicamente.
- Garantizar la comunicación y reporte al Steering Committee, así como la redacción de los informes ante la Comisión Europea.

### Acciones asignadas:

- Action 1: HRS4R Awareness
- Action 8: Outreach Activities
- Action 12: Ethical Manual

Pillar 1  
Ethics, Integrity,  
Gender Equality and  
Open Science

Pillar 2  
Evaluation,  
Recruitment and  
Research Career  
Development

Pillar 3  
Working Conditions  
and Working  
Practices

Pillar 4  
Scientific Careers  
and Talent  
Promotion

### HRS4R Implementation WG

Mª Victoria López Ramón	PDI	R4	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Emilio Muñoz Cerón	PDI	R4	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Francisco Navarro Gómez	PDI	R4	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Alfonso Cruz Lendínez	PDI	R3	Gerencia
Beatriz Valverde Jiménez	PDI	R3	Vicerrectorado de Internacionalización
Miguel Ángel García Cumbreñas	PDI	R3	Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente
Mª del Pilar Carrera González	PDI	R3	Vicerrectorado de Enseñanzas Oficiales
Juan Martínez Moreno	PDI	R4	Vicerrectorado de Estrategia y Universidad Digital
Irene Cortés Pérez	Investigador Postdoctoral	R2	Ciencias de la Salud
María Lorena Cueva Ramírez	Investigador Postdoctoral	R2	Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal
Mariana Gómez Vicario	Investigador Postdoctoral	R2	Pedagogía
Raquel García Barranco	Estudiante doctorado	R1	Ingeniería Química, Ambiental y de los Materiales
José David Espinosa Fernández	Estudiante doctorado	R1	Patrimonio Histórico
Juan Miguel Cruz Lendínez	PTGAS		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Anna Chudy	PTGAS		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Lourdes Castro	PTGAS		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Fernando Sanz del Pozo	PTGAS		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento

### Recruitment (OTM-R) WG

#### Funciones:

- Implementar el sistema de contratación abierta, transparente y basada en méritos (OTM-R).
- Revisar y mejorar los procesos de selección, evaluación y publicación de ofertas.
- Asesorar en la adaptación legal y digital del sistema de reclutamiento.

#### Acciones asignadas:

- Action 5: Improvement in the recruitment
- Action 9: Improvement of Selection Criteria
- Action 10: Management Job Offers
- Action 11: OTM-R Procedures
- Action 15: Labour Regulations
- Action 16: Digital Platform (Jobs)

Pillar 1  
Ethics, Integrity,  
Gender Equality and  
Open Science

Pillar 2  
Evaluation,  
Recruitment and  
Research Career  
Development

Pillar 3  
Working Conditions  
and Working  
Practices

Pillar 4  
Scientific Careers  
and Talent  
Promotion

### Recruitment (OTM-R) WG

<b>Alfonso Cruz Lendínez</b>	PDI	R3	Gerencia
<b>Cristóbal Molina Navarrete</b>	PDI	R4	Departamento de Derecho Público y Derecho Privado Especial
<b>Tomás Peña Ruiz</b>	PDI	R3	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
<b>Elisabet Estévez Estévez</b>	PDI	R3	Vicerrectorado de Estrategia y Universidad Digital
<b>Ana Fernández Ocaña</b>	PDI	R3	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
<b>Carlos Soria Rodríguez</b>	Investigador Postdoctoral	R2	Derecho Público y Común Europeo
<b>Antonio Peñas Sanjuán</b>	Investigador Postdoctoral	R2	Química Inorgánica y Orgánica
<b>Lorena Aranda Caño</b>	Investigador Postdoctoral	R2	Biología Experimental
<b>Laura García Durán</b>	Estudiante doctorado	R1	Economía. Área de Historia e Instituciones Económicas
<b>Juan Miguel Cruz Lendínez</b>	PTGAS		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
<b>Jesús Orta</b>	PTGAS		Gerencia

### Welcome and Career Development WG

#### Funciones:

- Diseñar y coordinar medidas de acogida, formación y desarrollo profesional del personal investigador.
- Promover programas de mentoría, formación continua, movilidad e integración institucional.
- Mejorar los recursos informativos para personal investigador nacional e internacional.
- Coordinar con la Welcome Office para canalizar adecuadamente el apoyo al personal investigador extranjero.
- Impulsar mecanismos de formación, reconocimiento profesional y asesoramiento de carrera, incluso fuera del ámbito académico.

#### Acciones asignadas:

- Action 2: Professional Development
- Action 3: Mentorship Program
- Action 4: Appreciation Plan
- Action 6: Training on Linares Campus
- Action 7: Mobility Grants
- Action 13: Write Welcoming Protocol
- Action 14: Welcome Manual and Training Session

Pillar 1  
Ethics, Integrity,  
Gender Equality and  
Open Science

Pillar 2  
Evaluation,  
Recruitment and  
Research Career  
Development

Pillar 3  
Working Conditions  
and Working  
Practices

Pillar 4  
Scientific Careers  
and Talent  
Promotion

### Welcome and Career Development WG



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Beatriz Valverde Jiménez	PDI	R3	Vicerrectorado de Internacionalización
Emilio Muñoz Cerón	PDI	R4	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Myriam Monserrat Cano Rubio	PDI	R3	Vicerrectorado de Internacionalización
Miguel Ángel García Cembreras	PDI	R3	Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente
Antonio Quesada Armenteros	PDI	R3	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
Carmen Martínez	PDI	R4	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Mª del Pilar Carrera González	PDI	R3	Vicerrectorado de Enseñanzas Oficiales
Elia García Martí	PDI	R3	Vicerrectorado de Estrategia y Universidad Digital
Rosa Vallecillo	PDI	R3	Vicerrectorado Estudiantes y Empleabilidad
Diego García Zamora	Investigador Postdoctoral	R2	Matemáticas
Juan Miguel Romero García	Investigador Postdoctoral	R2	Ingeniería Química Ambiental y de los Materiales
Pedro Jesús Navarrete Segado	Investigador Postdoctoral	R2	Química Inorgánica y Orgánica
Laura Partal Ortega	Estudiante doctorado	R1	Antropología, Geografía e Historia
Laura Ruiz Sánchez	Estudiante doctorado	R1	Didáctica de la Expresión Plástica, Musical y Corporal
Nieves Muñoz	PTGAS		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Anna Chudy	PTGAS		Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Emilio Ayala Segura	PTGAS		Vicerrectorado de Internacionalización



Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# HRS4R Action Plan University of Jaén 2026–2028



Universidad de Jaén  
Vicerrectoría de Investigación y  
Transferencia del Conocimiento

DECEMBER 2025



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Pillar 1  
Ethics, Integrity, Gender Equality and Open Science

Pillar 2  
Evaluation, Recruitment and Research Career Development

Pillar 3  
Working Conditions and Working Practices

Pillar 4  
Scientific Careers and Talent Promotion



Universidad de Jaén



HRS4R Action Plan  
University of Jaén  
2026–2028

DECEMBER 2025

### ACTION 16: Develop a Digital Platform to manage and Evaluate Job Offers and Calls

UJA is currently working on the development of a digital platform to manage and evaluate its job offers and calls. The objective is to streamline administrative processes and to make the processing times shorter. The platform will also serve to give feedback on the outcome of the evaluation process to applicants

#### Indicator(s) / Target(s)

- Digital platform to manage and evaluate job offers and calls

#### GAP Principles

11. Evaluation and appraisal systems

13. Recruitment

14. Selection

15. Transparency

16. Judging merit

34. Complaints / appeals

#### Timing (quarter)

#### Responsible Unit

Q1 2026 - Q4 2027

- Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer

### ACTION 17: Open Science Empowerment Initiative at UJA

This initiative, which is conceived as a strategic action, seeks to embed open science principles into the institutional culture, everyday research practices, and career development of its research community. To achieve this objective, the action is articulated through a set of complementary and mutually reinforcing measures that address capacity-building, infrastructure, and incentives:

- Open Data Training and Support** Develop regular workshops, seminars, and online resources for researchers and doctoral students on data management, FAIR principles and data stewardship.
- Institutional Open Repository.** Strengthen UJA's institutional repository, ensuring that publications, datasets, software, and other research outputs are deposited in open-access formats.
- Open Science Career Incentives.** Integrate open science practices into the research assessment and career progression criteria.

#### Indicator(s) / Target(s)

- Number of new support actions, resources, improvements or services developed by the Library/Open Science Unit each year (e.g., new guides, updated procedures, DMP templates, FAQs, helpdesk workflows, webinars, technical enhancements of the repository) [Target: at least 2 new support actions per year]
- Number of researchers and doctoral students completing Open Science or FAIR data training annually [Target: at least 20 participants annually on average]
- Proportion of funded research projects that include an approved Data Management Plan (DMP) [Target: 20% compliance rate]

#### GAP Principles

7. Good practice in research

8. Dissemination, exploitation of results

9. Public engagement

#### Timing (quarter)

#### Responsible Units

Q1 2026 - Q4 2028

- Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer
- Library Service
- Doctoral School



Oficina de  
Proyectos Internacionales

OFIPI

UJa.  
Universidad de Jaén



Universidad de Jaén



HRS4R Action Plan  
University of Jaén  
2026–2028

DECEMBER 2025



<b>ACTION 18: Scientific Outreach and Public Engagement Strategy at UJA</b>	
<p>Its purpose is to enhance the visibility, accessibility, and societal impact of research carried out at UJA by promoting structured, high-quality, and inclusive communication of scientific knowledge. This initiative seeks to strengthen the interaction between researchers and society, foster public trust in science, and support researchers in developing communication skills that are increasingly relevant for their professional development. To this end, the action is articulated through the following complementary lines of intervention:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Periodic Program of Public Science Events</b> Design and implement an annual schedule of science outreach events,</li> <li>• <b>Training in Science Communication for Researchers</b> Offer workshops, courses and seminars on effective communication, media interaction, storytelling, audiovisual dissemination, and use of digital platforms aimed at improving researchers' public engagement skills.</li> <li>• <b>Strengthening Digital Outreach Platforms</b> Expand UJA's presence on digital platforms by creating or enhancing diffusion channels, such as video, radio, podcasts and social media campaigns.</li> <li>• <b>Collaborations with Schools, NGOs, and Local Institutions</b> Develop a structured program of partnerships with primary and secondary schools, and local governments to implement educational activities, collaborative projects, and science awareness initiatives.</li> </ul>	
<b>Indicator(s) / Target(s)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Number of public science outreach events organized annually [Target: at least 10 events per year]</li> <li>• Percentage of research staff participating in outreach activities [Target: 5% of academic and research personnel]</li> <li>• Number of researchers completing science communication training each year [Target: minimum 20 participants annually on average]</li> </ul>	
<b>GAP Principles</b>	
7. Good practice in research	9. Public engagement
8. Dissemination, exploitation of results	
<b>Timing (quarter)</b>	<b>Responsible Units</b>
Q1 2026 - Q4 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication, Scientific Dissemination, and Corporate Outreach Service</li> <li>• Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer</li> <li>• Doctoral School</li> </ul>

### **ACTION 19: Integrated Framework on Equality, Inclusion and Non-Discrimination for the Research Community**

The institution will develop an integrated institutional framework that consolidates existing equality, inclusion and non-discrimination measures and aligns them explicitly with HR processes affecting researchers (R1–R4). This action will enhance coherence, visibility and accessibility of Equality, Diversity and Inclusion (EDI)-related resources, reinforce bias-prevention mechanisms and ensure that equality principles are systematically embedded into recruitment, assessment, supervision and career development processes.

The coordination and monitoring of this action will be fully embedded within the HRS4R transversal group, ensuring alignment with the work carried out by the OTM-R and Welcome & Career Development groups.

In order to operationalise this framework, the action will focus on the following key lines of implementation:

- Strengthen the institutional alignment with the Charter & Code principles on gender equality, diversity and non-discrimination.
- Improve the integration of EDI criteria into HR and OTM-R procedures for researchers
- Increase awareness, participation and adoption of inclusive practices across research units.

#### **Indicator(s) / Target(s)**

- Participation in EDI-oriented activities. [Target: at least 80 researchers participate in EDI-oriented activities]
- EDI content integrated into training activities [Target: 100% of mandatory training for R1 and at least 2 training actions for supervisors (R3–R4).]
- EDI criteria included in calls [Target: at least 50% of internal calls relevant to researchers include EDI criteria]

#### **GAP Principles**

10. Non discrimination	27. Gender Balance
------------------------	--------------------

<b>Timing (quarter)</b>	<b>Responsible Units</b>
Q1 2027 - Q4 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice-Rectorate for Equality, Diversity, and Social Responsibility</li> <li>• Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer</li> <li>• Doctoral School</li> <li>• Vice-Rector for Lifelong Learning, Educational Technologies, and Teaching Innovation</li> </ul>



Universidad de Jaén



HRS4R Action Plan  
University of Jaén  
2026–2028

DECEMBER 2025

### ACTION 20: Integrated Strategic Framework for Career Development, Competitiveness and Internationalisation of Research Talent

The University of Jaén will implement an Integrated Strategic Framework for Career Development, Competitiveness and Internationalisation of Research Talent, conceived as an institutional instrument aimed at advancing research excellence, fostering professional development across all career stages (R1–R4), and consolidating the presence and long-term engagement of international research talent at the UJA.

This framework integrates two complementary strategic dimensions:

- **Career development and competitiveness**  
The University will strengthen the capacity of researchers—particularly international R2–R3 profiles—to participate successfully in regional, national and European competitive calls (MSCA-PF, ERC, National Plans, etc.). The action includes advanced training, mentoring, specialised technical support, and institutional resources to enhance the quality and competitiveness of submitted proposals.
- **Internationalisation and talent retention**  
Specific measures will be implemented to enhance the continuity and retention of high-potential international researchers, with priority given to individuals linked to MSCA Postdoctoral Fellowships. The framework includes instruments for short-term stabilisation, integration into research structures, co-financing of transition periods, and tailored career progression pathways supporting the transition from R2 to R3.

This action contributes to reinforcing the alignment of existing institutional measures with the principles and objectives of the HRS4R process, particularly in relation to researchers' career development and internationalisation pathways.

#### Indicator(s) / Target(s)

- Increase the number of R&D proposals supported. [Target: 20% increase]
- Provide advanced training in the preparation of R&D project proposals. [Target: at least 25 researchers per year]
- Conduct individualised technical support sessions for competitive proposal preparation [Target: at least 40 sessions]
- Internal monitoring report summarising the outcomes, uptake and impact of the support services delivered under this framework [Target: One annual report]

#### GAP Principles

28. Career development

29. Value of mobility

Timing (quarter)

Q1 2026 - Q4 2027 • Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

### ACTION 21: Adaptation of the Welcome Center for the Reception and Support of International Research Staff

The University of Jaén will implement a targeted adaptation of the Welcome Center aimed at strengthening institutional support for international research staff across all career stages (R1–R4). This action seeks to ensure a coherent, accessible and researcher-centred reception framework that facilitates early integration into the research environment and supports international mobility in line with the principles of the European Charter for Researchers.

The adaptation focuses on the development of tailored resources and procedures for researchers, including specific information materials, structured onboarding itineraries, coordination protocols and harmonised information flows. These measures are designed to complement existing services for international students while addressing the specific administrative, professional and integration needs of incoming researchers.

Through this action, the Welcome Center will be consolidated as a single institutional reference point for international researchers, providing guidance on administrative procedures, access to research infrastructures, cultural and social integration, and awareness of the principles underpinning the European Charter for Researchers. The initiative represents a strategic evolution of existing practices, ensuring a more unified, sustainable and EURAXESS-aligned service for international research staff.

#### Indicator(s) / Target(s)

- Materials for international research staff (guides, welcome pack, FAQs). [Target: Development or update of at least 2 materials]
- Update of the website section dedicated to researchers [Target: at least an annual update]
- Coordination protocol approved between Welcome Center, VR Research and VR Internationalisation. [Target: One coordination protocol]
- Welcome Center information upon arrival. [Target: 100% of incoming researchers receive information]

#### GAP Principles

28. Career development

29. Value of mobility

30. Access to career advice

39. Access to research training and continuous development

Timing (quarter)

Q3 2026 - Q4 2028

Responsible Unit

- Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer
- Vice-Rectorate of Internationalization
- Personnel (HR) service



Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH  
HRS4R Action Plan  
University of Jaén  
2026–2028

DECEMBER 2023

### ACTION 22: Progressive Development and Operational Deployment of the Centre for Teaching and Learning Innovation (CFID) for Academic, Research and Technical Staff

Following the institutional analysis carried out within the HRS4R framework, the University of Jaén identified the need to strengthen the governance, coordination and evaluation of training and career development activities across staff categories. While structured training offers already exist, this action addresses the transition from a fragmented model towards a more coherent and strategic framework for Continuing Professional Development (CPD).

This action focuses on the progressive development and operational deployment of the Centre for Teaching and Learning Innovation (CFID) as the institutional structure responsible for consolidating, coordinating and professionalising training governance. The CFID will act as the single institutional hub for structuring, aligning and monitoring training activities for academic, research and technical/support staff, ensuring coherence, quality and sustainability across career stages.

Within this framework, the existing Training Plan for Teaching and Research Staff 2024–2027 will be integrated as a core operational instrument, ensuring that its implementation, monitoring and future updates remain aligned with the principles of the HR Excellence in Research Award, European standards for researcher development and the European Framework for Research Careers (R1–R4).

To enhance transparency, awareness and accessibility, the action includes the development of short multimedia resources explaining institutional training services, competence-based pathways and career development opportunities. Overall, the action contributes to a more structured, evaluable and ERA-aligned approach to Continuing Professional Development.

#### Indicator(s) / Target(s)

- Institutional Training Catalogue developed and expanded, including competence pathways aligned with R1–R4.
- Multimedia resources (short explanatory videos, guides, etc.) to support staff awareness of, and accessibility to, the University's training services, resources and competence-based pathways. [Target: at least 5–10 resources produced]
- Training offer in formats that ensure equitable access [Target: at least 60% of training offer in hybrid/online format]
- Updates of the Training Plan for Teaching and Research Staff explicitly including alignment with the HR Excellence in Research Award.

#### GAP Principles

33. Teaching	39. Access to research training and continuous development
38. Continuing Professional Development	
Timing (quarter)	Responsible Unit
Q3 2026 - Q4 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vice-Rector for Lifelong Learning, Educational Technologies, and Teaching Innovation</li> <li>Vice-Rector for Research and Knowledge Transfer</li> <li>Doctoral School</li> <li>Vice-Rectorate of Internationalization</li> </ul>



### ACTION 23: Aligning and Updating the Regulation for Research-Funded Contracts to Enhance OTMR Compliance

The University of Jaén will carry out an OTM-R-oriented update of its Regulation governing the recruitment of staff funded by R&D projects and grants. This action represents a second-stage development following the 2022–2025 cycle, during which the institution focused on compiling and publishing existing recruitment regulations to enhance transparency, without undertaking a technical OTM-R-based revision of their content.

Building on the experience accumulated across recent research-funded recruitment calls, the updated regulation will address the need to modernise and strengthen what has become the central normative instrument for research recruitment at the institution. The revision will consolidate improvements already introduced in practice (e.g. broader profiles, inclusion measures, evaluation of outreach and fundraising activities), harmonise the regulation with the UJA OTM-R Guides (R1, R2 and technical staff), and incorporate explicit references to the R1–R4 profiles defined in the European Framework for Research Careers. Clearer evaluation scales and complaint mechanisms will also be introduced to reinforce procedural clarity and consistency.

To support international accessibility, an updated bilingual (ES/EN) version of the regulation will be prepared and systematically applied to research-funded recruitment calls. This focused approach avoids overlap with recruitment regulations affecting access to permanent academic staff (PDI), which are governed by national legislation, and concentrates on the area where the University has full normative competence and where enhanced OTM-R alignment can deliver the greatest measurable impact.

#### Indicator(s) / Target(s)

- Diagnostic report identifying OTM-R improvement areas in the current regulation, validated by the Legal Office. [Target: 1 report]
- Updated bilingual (ES/EN) version of the Regulation for research-funded recruitment approved and published on institutional websites. [Target: One updated version]
- Recruitment calls applying the updated regulation and evaluation criteria. [Target: more than 90% of research-funded recruitment calls]

#### GAP Principles

12. Recruitment	16. Judging merit (Code)
13. Recruitment (Code)	17. Variations in the chronological order of CVs (Code)
14. Selection (Code)	18. Recognition of mobility experience (Code)
15. Transparency (Code)	
Timing (quarter)	Responsible Unit
Q1 2027 - Q2 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer</li> <li>Personnel (HR) service</li> </ul>



Universidad de Jaén



HR Excellence Plan  
University of Jaén  
2026–2028

DECEMBER 2025



### ACTION 24: Framework for Career Progression and Integral Accompaniment of UJA Researchers

The University of Jaén will implement a Framework for Career Progression and Integral Accompaniment of Researchers, conceived as a flexible and coordinated institutional approach aimed at aligning, articulating and strengthening a set of existing and evolving initiatives that support researchers throughout their professional trajectory. Rather than a single formal programme or policy document, the Framework functions as an organisational and operational reference that brings coherence, visibility and strategic orientation to diverse support actions within the HRS4R context.

The Framework adopts a modular and adaptable structure that allows the University to respond to the heterogeneous needs of different research profiles while maintaining a shared strategic orientation. Although open to all researchers (R1–R4), it places particular emphasis on early-stage researchers, who benefit most from structured guidance during the initial phases of their careers.

Within this approach, the Framework brings together four complementary dimensions: The Framework integrates four complementary dimensions:

1. Institutional Onboarding and Orientation, providing newcomers with essential information on services, ethics and integrity, OTM-R principles, training opportunities and internal procedures.
2. Flexible Accompaniment and Thematic Support, through diverse formats (micro-mentoring, peer-support, thematic guidance sessions, expert dialogues) focusing on project development, funding opportunities, open science, mobility and research collaboration. This approach allows the coordination of existing initiatives within the University.
3. Competence Development, offering annual training pathways in transversal skills, research management, science communication, ethical research practice and digital competencies.
4. Communities of Practice and Networking Spaces, fostering interdisciplinary interaction and a collaborative research culture.

Overall, this action represents a qualitative evolution towards a more integrated, scalable and institutionally embedded approach to researcher support at UJA, enhancing coherence and sustainability without requiring the creation of a standalone formal framework document.

#### Indicator(s) / Target(s)

- Activities organised annually within the Framework. [Target: at least 6 activities/year]
- Researcher participation in activities [Target: at least 50 participants/year]
- Attendance rate of newly incorporated researchers at the institutional onboarding session. [Target: at least 70% of new incorporations per year]

#### GAP Principles

28. Career development	30. Access to career advice
Timing (quarter)	Responsible Unit
Q3 2026 - Q4 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer</li> <li>• Doctoral School</li> </ul>

### ACTION 25: Gap Analysis and Institutional Perception System Aligned with the HR Excellence in Research Criteria

The University of Jaén will implement a dedicated HRS4R survey addressed to the research community (R1–R4), aimed at assessing levels of awareness, perceptions and perceived implementation of the principles of the European Charter for Researchers (2023). The survey will be structured according to the four pillars of the Charter and will support the identification of institutional strengths, areas for improvement and priorities for action within the updated Action Plan.

To reinforce the robustness of the gap analysis, survey results will be complemented through a triangulation approach using consolidated institutional feedback mechanisms, particularly the annual Staff Climate, Leadership and Institutional Assessment Survey for academic staff (PDI). Although these instruments were not originally developed within the HRS4R framework, their maturity and scope provide valuable complementary evidence to validate trends and mitigate the impact of potential participation limitations.

The findings will be reviewed by the HRS4R Committee, integrated into the Action Plan and disseminated through targeted communication activities, ensuring transparency and institutional learning within the continuous improvement cycle of the HR Excellence in Research process.

#### Indicator(s) / Target(s)

- Participation rate of the research community in the HRS4R survey. [Target: At least 15% participation of researchers (R1–R4)]
- Institutional gap analysis report completed and validated by the HRS4R Committee. [Target: One gap analysis report formally validated]
- Identification and prioritisation of Charter principles showing lower levels of perceived implementation. [Target:] Priority areas for action identified and documented within the gap analysis report.
- Integration of survey findings into the updated Action Plan and dissemination of results. [Target: At least one set of communication outputs (e.g. infographic, institutional news item or presentation) disseminated]

#### GAP Principles

11. Evaluation and appraisal systems	Timing (quarter)	Responsible Unit
Q2 2027 – Q4 2028		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice-Rectorate for Strategy and Digital University</li> <li>• Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer</li> <li>• Vice-Rectorate for Teaching and Research Staff</li> </ul>

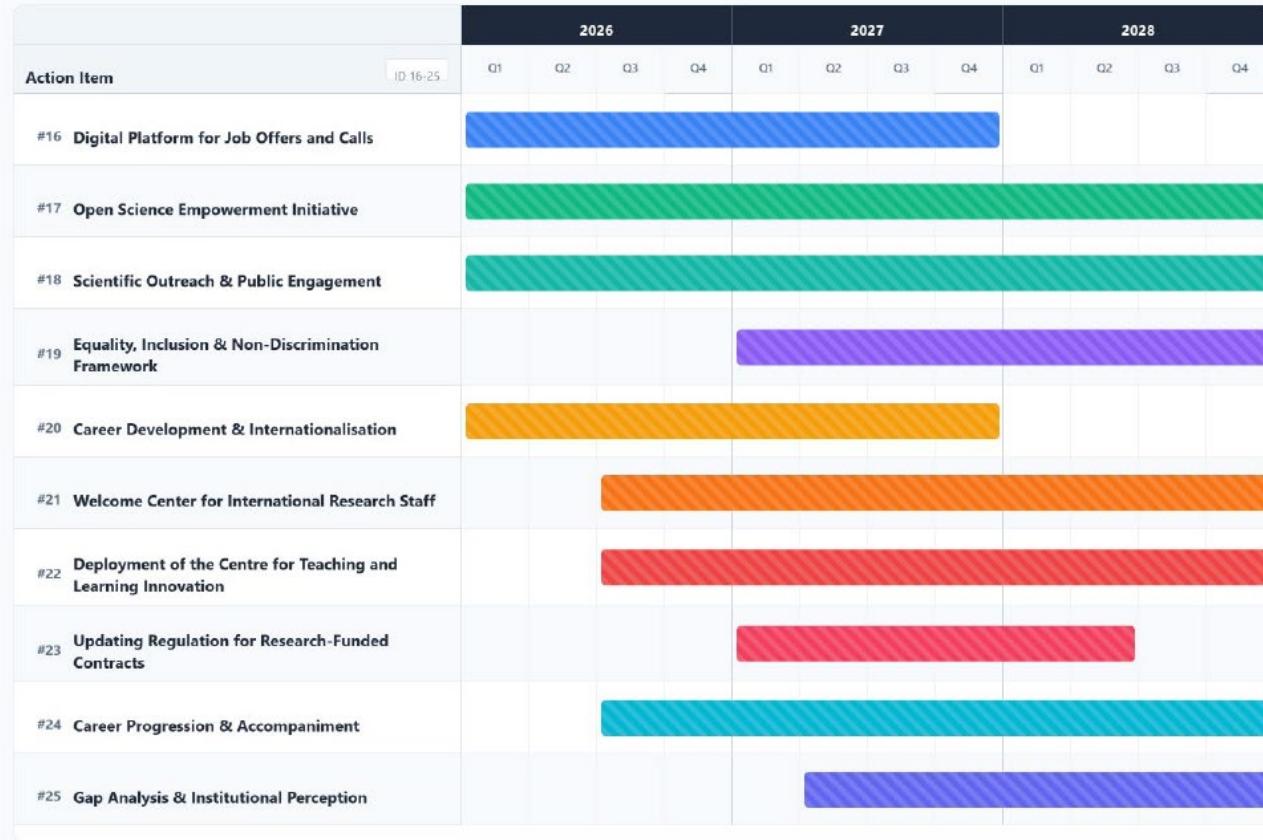


Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH  
HRS4R Action Plan  
University of Jaén  
2026–2028

DECEMBER 2025



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Oficina de  
Proyectos Internacionales

OFIPI

UJa.  
Universidad de Jaén

## Resultado

English Spanish

UJa. Universidad de Jaén

Iniciar sesión | Perfiles | Directorio | Sede Electrónica | INTRANET | Buscar | BUSCAR

La Universidad Estudios Internacional Investigación y Transferencia Cultura y Deporta Centros

Inicio > Investigación y transferencia > Estrategias de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

### Estrategias de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

Versión en castellano English version

La iniciativa Derechos de EURAXESS de la Comisión Europea tiene como objetivo mejorar el empleo y las condiciones de trabajo para los investigadores europeos, contribuyendo así a mejorar el atractivo de las universidades, centros de I+D y empresas europeas para los investigadores. El desarrollo de esta estrategia es fruto de la voluntad de la Comisión Europea y del Consejo de la Unión Europea de impulsar la contratación de investigadores. La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) apoya la implementación de los principios de la "Carta" y el "Código" y pone la conexión del logotipo "HR Excellence in Research" para dar reconocimiento público a las instituciones de investigación en su avance en la alineación de sus políticas de recursos humanos con estos principios.

La UJA se firma y emite a la Comisión Europea en noviembre de 2018 la declaración de compromiso con los principios de la "Carta para Investigadores Europeos" y el "Código de conducta para la contratación de investigadores".

La estrategia HRS4R es una herramienta puesta en marcha por la Comisión Europea para apoyar a las universidades e instituciones de investigación y a las organizaciones que financian la investigación en la aplicación de la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores, que sirven por objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para los investigadores.

La carta y el código de conducta son recomendaciones de la Comisión a los Estados miembros que son invitados a aplicarlas voluntariamente:

- European Charter for Researchers: La Carta Europea del Investigador es un conjunto de principios generales y requisitos que definen los papeles, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y empresas y proveedores de fondos.
- Code of Conduct for the Recruitment of Researchers: El Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, que no difiere mucho de los reglos estándar que rigen las contrataciones, subraya la importancia de los procedimientos de contratación, abiertos y transparentes, y de los criterios de selección diversos y experimentados.

Logo HR

El sello de calidad concedido por la Comisión Europea "HR Excellence in Research" identifica a las instituciones que generan y apoyan la existencia de un entorno estimulante y favorable al trabajo de investigación. <https://euraxess.ec.europa.eu/labels/hr>

Hasta ahora, 427 organizaciones, 79 de ellas españolas, han recibido el logo HR Excellence in Research.

La UJA, acoge y apoya las recomendaciones de la Comisión Europea que contienen la "Carta Europea de Investigadores" y el "Código de Conducta para el reclutamiento de investigadores". Asimismo, se compromete, de acuerdo con sus políticas internas, a desarrollar su estrategia de recursos humanos, atendiendo a las recomendaciones y los principios enumorados en la Carta y el Código y a garantizar la transparencia, la accesibilidad, la equidad y la búsqueda de la excelencia en la contratación de investigadores.

Información adicional puede ser consultada en los siguientes links:

- <https://euraxess.ec.europa.eu/>
- <https://euraxess.ec.europa.eu/jobsheets>
- <https://www.youtube.com/watch?v=HuzHetzCVI>

**Carta de Adhesión Universidad de Jaén**

**Plan resumido de actuación:**

**Evaluación interna y plan de actuación revisado**

**Presentación para saber más sobre la estrategia de recursos humanos para investigadores**

**Para conocer toda la información relacionada con oportunidades de desarrollo de la carrera investigadora bajo el sello de excelencia visita esta web**

English Spanish

UJA. Universidad de Jaén

La Universidad Estudios Internacional Investigación y Transferencia Cultura y Deporta Centros

INICIO | Escuchar | Perfiles | Directorio | Sede Electrónica | INTRANET | Buscar... | BUSCAR

Inicio > Investigación y transferencia > Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

### Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

 HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Human Resources Strategy for Researchers

La Universidad de Jaén (UJA) ha sido reconocida con el prestigioso sello **HR Excellence in Research** de la Comisión Europea, que avala nuestro firme compromiso con los principios de la **Carta Europea del Investigador** y del **Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C4RE)**. Este reconocimiento refleja una apuesta real por un entorno de trabajo transparente, justo y atractivo, orientado al desarrollo profesional de personas investigan en nuestra institución.

La UJA impulsa una estrategia ambiciosa para **atraer, desarrollar y consolidar talento**, combinando políticas OTM-R, programas de acogida y acciones de formación con un sistema de acompañamiento personalizado al personal investigador. Nuestro objetivo es fortalecer un ecosistema abierto, inclusivo y alineado con los estándares europeos de excelencia, capaz de apoyar la carrera investigadora en todas sus etapas.

En la UJA construimos futuro contigo.

**UJA.TV**

Euraxess - HRS4R | Estrategia HRS4R en la UJA | OTM-R en la UJA

Trabaja e Investiga en la UJA | Principios Éticos

**Address and contact info**

\* Address: Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento, Edificio B1, Campus Las Lagunillas s/n, 23071 - Jaén

Phone: +34 953 214 280

Email: [clp@ujaen.es](mailto:clp@ujaen.es)

Oficina de Proyectos Internacionales  
**OFIPI**

UJA. Universidad de Jaén



English Spanish

UJA. Universidad de Jaén

Trabaja e Investiga en la UJA

Bienvenida Movilidad Financiación Soporte Profesional Formación Oportunidades

Buscar BÚSQUEDA

Movilidad internacional

**Estancias de movilidad en el extranjero José Castillejo para jóvenes doctores**

Este mobilitat tiene por objeto financiar estancias que favorezcan e incentiven la movilidad de jóvenes doctores, que se hayan incorporado recientemente a la carrera docente e investigadora y muestren una vinculación contractual como profesores e investigadores y sus centros de investigación altamente compatibles en el área científica del candidato.

**Estancias de los profesores e investigadores senior en centros extranjeros**

La realización de estancias en el extranjero del profesorado universitario e investigadores con experiencia y trayectoria profesional acreditadas, es una actuación dirigida a potenciar la movilidad con fines de actualización permanente.

Los centros para los que se solicita la estancia de movilidad deberán estar situados en el extranjero y serán universidades y centros de investigación altamente compatibles en el área científica del candidato.

**Beques Santander Iberoamérica Grado**

El Programa "Becas Iberoamérica Santander Grado" es un programa impulsado por el Grupo Santander con el que se pretende reforzar la movilidad e intercambios de estudiantes entre universidades iberoamericanas, condición necesaria para avanzar hacia la construcción de un mundo más justo y sostenible.

**Beques Santander Iberoamérica Investigación**

El Programa "Becas Iberoamérica Santander Investigación" es un programa impulsado por el Grupo Santander con el que se pretende reforzar la movilidad e intercambios de profesores e investigadores entre universidades iberoamericanas.

**Fulbright**

El Programa Fullbright es uno de los más potentes instrumentos de diplomacia profesional conocidos. Sus participantes, elegidos con criterios de trayectoria profesional y de excelencia académica, podrán vivir y trabajar en Estados Unidos, dentro de su actividad de estudio, ensayar e investigar, así como todo lo que interconecta teóricas y contribuir a encontrar soluciones a retos e intereses de alcance global.

**Erasmus**

ERASMUS tiene como misión promover la cooperación europea en el campo de la enseñanza, difundir la educación permanente y la enseñanza superior y darle las nuevas tecnologías al aprendizaje de adultos.

**Erasmus+**

El Programa Erasmus+ es uno de los más potentes instrumentos de diplomacia profesional conocidos. Sus participantes, elegidos con criterios de trayectoria profesional y de excelencia académica, podrán vivir y trabajar en Estados Unidos, dentro de su actividad de estudio, ensayar e investigar, así como todo lo que interconecta teóricas y contribuir a encontrar soluciones a retos e intereses de alcance global.

**Jean Monnet**

Las acciones de Jean Monnet se enmarcan en el programa Erasmus+ para apoyar la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y los debates sobre diversos aspectos de la Unión Europea.

Desde su creación en 1993, estas acciones han puesto el énfasis en los centros de enseñanza superior. Alrededor de 9.000 docentes en universidades y centros de investigación europeos han sido beneficiarios de estos programas. Los Jean Monnet han permitido la realización de estudios nacionales como parte de los planes de estudios. Al conectar a personas del ámbito académico, de la investigación y de la elaboración de políticas, los Jean Monnet han estimulado el diálogo interdisciplinario y apoyado a quienes elaboran políticas a escala nacional y europea.

**Excellence in Research**

Movilidad internacional

Este apartado reúne la información y los recursos disponibles para apoyar la movilidad internacional del personal investigador, docente y técnico de la Universidad de Jaén. A través de los siguientes bloques se facilita el acceso a convocatorias públicas, recursos institucionales y otras oportunidades de movilidad internacional.

**Trabaja e Investiga en la UJA**

Bienvenida Movilidad Financiación Soporte Profesional Formación Iniciativas transversales

Inicio > Gobierno > Trabaja e Investiga en la UJA > Apoyo al desarrollo de la carrera investigadora > Movilidad internacional

## Trabaja e Investiga en la UJA

## Movilidad internacional

Este apartado reúne la información y los recursos disponibles para apoyar la movilidad internacional del personal investigador, docente y técnico de la Universidad de Jaén. A través de los siguientes bloques se facilita el acceso a convocatorias públicas, recursos institucionales y otras oportunidades de movilidad internacional.

## Movilidad Internacional

Este apartado reúne la información y los recursos disponibles para apoyar la movilidad internacional del personal investigador, docente y técnico de la Universidad de Jaén. A través de los siguientes bloques se facilita el acceso a convocatorias públicas, recursos institucionales y otras oportunidades de movilidad internacional.

### Movilidad UJA

Información institucional y recursos para la movilidad internacional del personal de la UJA

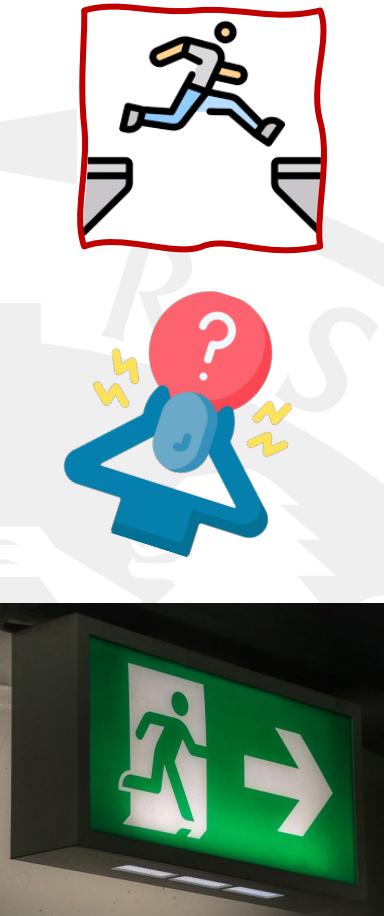
### Convocatorias públicas de movilidad

Convocatorias de movilidad de administraciones públicas y organismos internacionales

### Otras oportunidades de movilidad

Programas de movilidad promovidos por fundaciones y entidades colaboradoras

UJA.es



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R Action Plan  
University of Jaén  
2026–2028

DECEMBER 2025

