



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

UJa.es

Emilio Muñoz Cerón



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

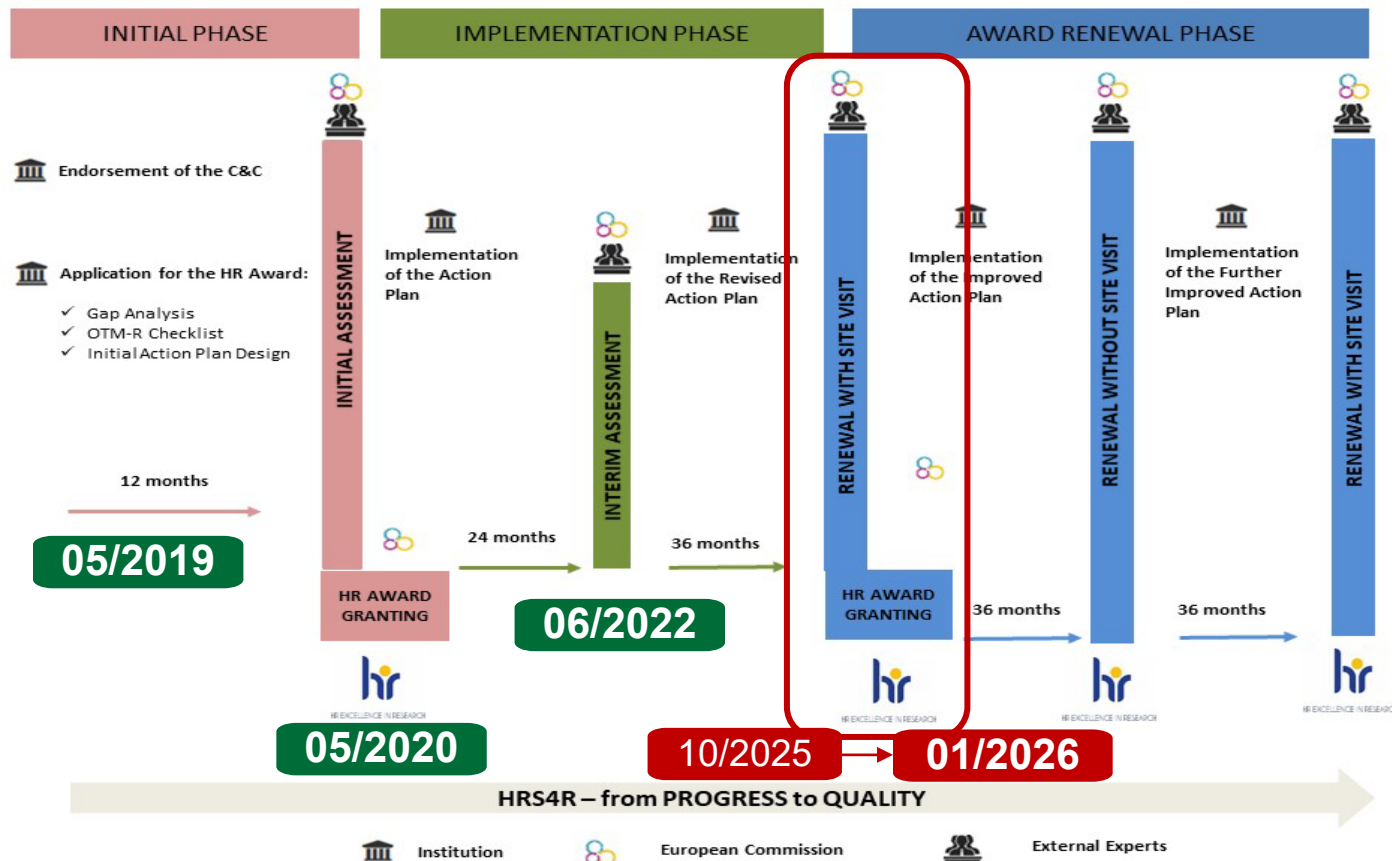
- Apoya la implementación de la carta + código
- Reconocimiento a las instituciones que alinean sus políticas RRHH con los principios

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



MAY 2019

INTERIM ASSESSMENT

06/2022

HRS4R Form | EURAXESS

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

STAFF & STUDENTS	FTE
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

Plan de acción

Página web UJA HRS4R

EnglishSpanish

EscucharPerfilesDirectorioSede ElectrónicaINTRANET

UJa. Universidad de Jaén

Buscar...BUSCAR

La UniversidadEstudiosInternacionalInvestigación y TransferenciaCultura y DeporteCentros

Inicié » Investigación y Transferencia » Estrategias de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

Estrategias de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

Versión en castellanoEnglish 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 carreras científicas. Una de las piedras angulares de los derechos 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/jobahrsr>

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

La UJAEN acepta 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, adhiriéndose a las recomendaciones y los principios enunciados 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/jobahrsr>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Hu2hZtZv4I>

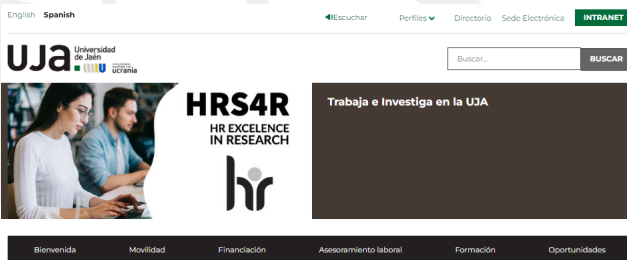
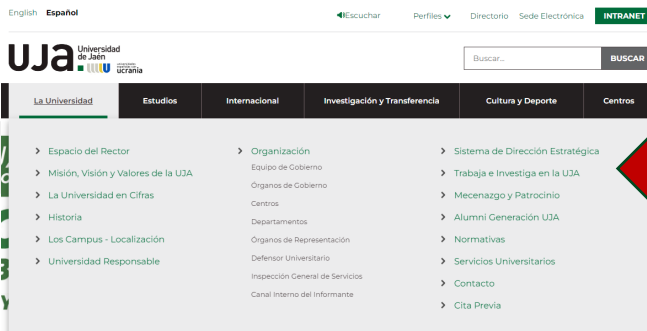
Carta de Adhesión Universidad de Jaén

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



[Inicio](#) » [Gobierno](#) » [Trabaja e Investiga en la UJA](#)

Excelencia en la estrategia de Recursos Humanos



[Personal Investigador](#)



[Personal Docente e Investigador](#)

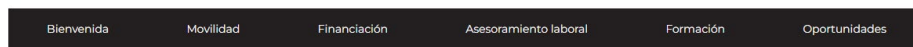


[Personal de Administración y Servicios](#)

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



[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](#)

EnglishSpanishUJAUniversidad de Jaén

Trabaja e investiga en la UJA

BienvenidaMovilidadFinanciaciónAsesoramiento laboralFormaciónOportunidades

Inicio

Buscar

Inicio > Gobierno > Trabaja e investiga en la UJA > Desarrollo Profesional Docente e Investigador > Formación docente e investigador > Ayudas de iniciación a la investigación y ayudas predoctorales

Ayudas para la formación de profesorado universitario (FPPI)

El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades convoca las Ayudas para la formación de profesorado universitario (FPPI), destinadas a la formación investigadora en programas de doctorado para la consecución del título de Doctor y la adquisición de competencias docentes universitarias. Estas ayudas tendrán como finalidad la de cubrir, para la UJA, parte de la formación de un vinculado a proyectos de investigación, uno que se solicitan desde una universidad o centro de investigación. La convocatoria se organiza en 2 fases, en la primera se realiza exclusivamente el expediente académico de los candidatos solicitantes, mientras que en la segunda, los solicitantes que pasan la primera convocatoria con la evaluación del CV del candidato y la historia del grupo receptor.

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

Ayudas para la formación de profesorado universitario (FPPI)

EnglishSpanishUJAUniversidad de Jaén

Trabaja e investiga en la UJA

BienvenidaMovilidadFinanciaciónAsesoramiento laboralFormaciónOportunidades

Inicio > Gobierno > Trabaja e investiga en la UJA > Desarrollo Profesional Docente e Investigador > Formación docente e investigador > Ayudas de iniciación a la investigación

Beas de iniciación a la investigación

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

La posible cuantía es el 50% como los requisitos de las mismas se pueden encontrar en:

Ayudas predoctorales (Acción B)

Se han querido destinar a partir de la convocatoria del doctorado durante la realización de la Tesis Doctoral financiada por el Viceconsejero de Investigación a través del Plan de Apoyo a la Investigación, equivalentes a las ayudas (FC).

Es necesario haber participado previamente en la convocatoria de ayudas (FC). Las características de estas ayudas que se encuentran en:

Afianzamiento de contratos predoctorales a los investigadores investigadores que han obtenido altas tasas de excelencia (Acción B)

Además de la Acción B, existen otras convocatorias de ayudas predoctorales asociadas a los investigadores investigadores que han obtenido altas tasas de excelencia (Acción B), destinadas a la formación de investigadores investigadores que han obtenido altas tasas de excelencia, dentro de la Acción B, ayudas para incentivar la incorporación de personal investigador de excelencia a la Universidad de Jaén.

Ayudas para estancias breves (Acción B)

Para la obtención del Doctorado con mención internacional, el Viceconsejero de Investigación ofrece una ayuda para financiar una estancia internacional a través del Plan de Apoyo.

EnglishSpanishUJAUniversidad de Jaén

Trabaja e investiga en la UJA

BienvenidaMovilidadFinanciaciónAsesoramiento laboralFormaciónOportunidades

Inicio > Gobierno > Trabaja e investiga en la UJA > Desarrollo Profesional Docente e Investigador > Formación docente e investigador

Formación docente e investigadora

Programas de Doctorado

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

Formación PD

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 totalidad académica y dar a conocer diferentes oportunidades de financiación para el desarrollo posterior de tesis.

Programación de Actividades y Ayudas

Durante cada curso académico la Escuela de Doctorado organiza actividades y programas orientados 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.

Página web UJA Welcome Manual

EnglishSpanishUJAUniversidad de Jaén

Trabaja e investiga en la UJA

BienvenidaMovilidadFinanciaciónAsesoramiento laboralFormaciónOportunidades

Inicio > Gobierno > Trabaja e investiga en la UJA > Desarrollo Profesional Docente e Investigador > Formación docente e investigador > Movilidad internacional

Movilidad internacional

Estancias de movilidad en el extranjero José Castillejo para jóvenes doctores

Esta movilidad tiene por objeto financiar estancias que fomenten e incentiven la movilidad de jóvenes doctores, que se hayan incorporado recientemente a la carrera docente e investigadora y mantengan una vinculación contractual como profesores e investigadores y sus centros de adscripción.

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

Estancias de 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, en una actuación dirigida a promover la movilidad con fines de actualización permanente.

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

Becas 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 intercambio de estudiantes entre universidades Iberoamericanas, condición necesaria para avanzar hacia la construcción de un espacio Iberoamericano del conocimiento y del desarrollo sostenible responsable.

Becas 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 intercambio de profesores e investigadores entre universidades Iberoamericanas.

Eulibrabit

El Programa Eulibrabit es uno de los más potentes instrumentos de diplomacia pública conocidos, que cultiva talentos, enriquece con criterios de transversalidad en base a sus méritos académicos y profesionales y potencia el liderazgo, fomenta la participación de estancias, enseñar e investigar, pero, ante todo, de intercambiar ideas 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, desde la educación primaria a la enseñanza superior y desde los nuevos tecnologías al aprendizaje de adultos.

En términos sencillos, ERASMUS+ ofrece la posibilidad única de estudiar en otro país europeo durante un periodo de entre 3 y 12 meses. Esta estancia te aportará no solo enriquecimiento cultural y lingüístico sino también académico a través del reconocimiento de estudios y créditos.

Los países participantes son los Estados miembros de la Unión Europea y los países asociados al programa.

Dentro de Erasmus+, puedes encontrar los siguientes programas de movilidad internacional:

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 1989, estas acciones han puesto el foco en los centros de enseñanza superior. Alrededor de 9.000 doctores en universidades y más de 1.000 universitarios de unos 100 países han recibido apoyo financiero, lo que les ha permitido ofrecer nuevos contenidos sobre los estudios europeos como parte de sus planes de estudios. Al conectar a personas del entorno académico de la investigación y de la elaboración de políticas, las acciones Jean Monnet han estimulado el diálogo internacional y apoyado a quienes elaboran políticas a escala nacional y de la Unión.

Erasmus para PhD

Movilidad PhD Erasmus+ KA05: Se convoca plazas para realizar una estancia de movilidad internacional para doctorar y/o para formación en el marco del Programa de Aprendizaje Permanente/Erasmus.

Movilidad PhD Erasmus+ KA07: Se convocan plazas para realizar una estancia de movilidad internacional breve para actividades de docencia.

Alfa

El Programa ALFA es un programa de cooperación entre Instituciones de Educación Superior (IES) de la Unión Europea y América Latina.

El objetivo general del programa es contribuir al desarrollo de la Educación Superior en América Latina a través de la cooperación entre la UJA y los países latinoamericanos, como medio de contribuir al desarrollo económico y social de la región en general y a un desarrollo global más equilibrado y equitativo de la sociedad latinoamericana en particular.

Las acciones incluyen proyectos conjuntos que favorezcan los intercambios de experiencias entre instituciones de educación superior europeas y latinoamericanas y/o implementación de medidas estructurales referidas a la reforma de los sistemas de enseñanza superior en América Latina.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

La Cooperación Española y las Instituciones que la integran (AECID, Fundación Carolina, FIAPRI) actúan de manera decidida por la cooperación tanto de espartes como de comunidades de países socios, ofreciendo oportunidades formativas tanto en España como en el extranjero.

La principal función que se encarga de ofrecer becas de movilidad es la Fundación Carolina.

Fundación Carolina

La Fundación Carolina (FC) se creó por acuerdo del Consejo de Ministros el 22 de septiembre de 2000, con el fin de fomentar las relaciones culturales y la cooperación en materia educativa y científica entre España y los países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones y con otros países de América Latina, África, Asia, Oceanía, Europa Central y del Este.

Desde sus inicios, el núcleo de las actividades de la FC se localizó en el ámbito de la formación de estudiantes y profesores Iberoamericanos, impulsando su estancia en España a través de becas de pregrado y doctorado y de ayudas a la investigación. Hoy cubren todos los ámbitos de conocimiento.

El foco en América Latina justifica que el diseño de las convocatorias anuales atiende a las necesidades educativas, al tiempo que fortalece la internacionalización de las universidades y centros de investigación españoles. Igualmente, como entidad pública estatal, la institución incorpora las sugerencias de sus empresas patronas, en convergencia con las prioridades de la cooperación y acción exterior del país.

EURAXES - Researchers in Motion

EURAXES - Researchers in Motion es una iniciativa pan europea única que ofrece servicios de información y apoyo a investigadores profesionales. Con el respaldo de la Unión Europea, los Estados miembros y los países asociados, dirige la movilidad de los investigadores y el desarrollo profesional, al tiempo que mejora la colaboración científica entre Europa y el mundo.

EURAXES es también su puerta de entrada a los investigadores, una iniciativa de la Comisión que apoya a los investigadores refugiados a encontrar trabajos adecuados en el desarrollo pan europeo de investigadores actual. Parte de la estancia en los investigadores investigadores refugiados, apoyando a los científicos refugiados en la búsqueda de investigadores europeos para discutir problemas, encontrar soluciones y estudiar juntos, fomentando así su campo de investigación, estudios científicos e intereses.

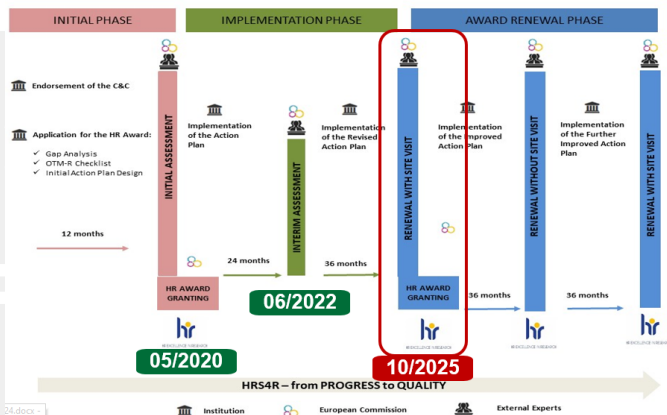
Universidad de Jaén

UJA Marie Skłodowska-Curie

La Universidad de Jaén se ofrece como institución receptora de contratos de desarrollo profesional investigador financiados por el programa Marie-Curie en distintos ámbitos del conocimiento. Las ofertas se pueden consultar en:

Movilidad para PAS y PDI

En nuestra página web podrás encontrar enlaces de interés para la movilidad para el personal PAS y PDI, así como eventos y difusión.



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 ☐

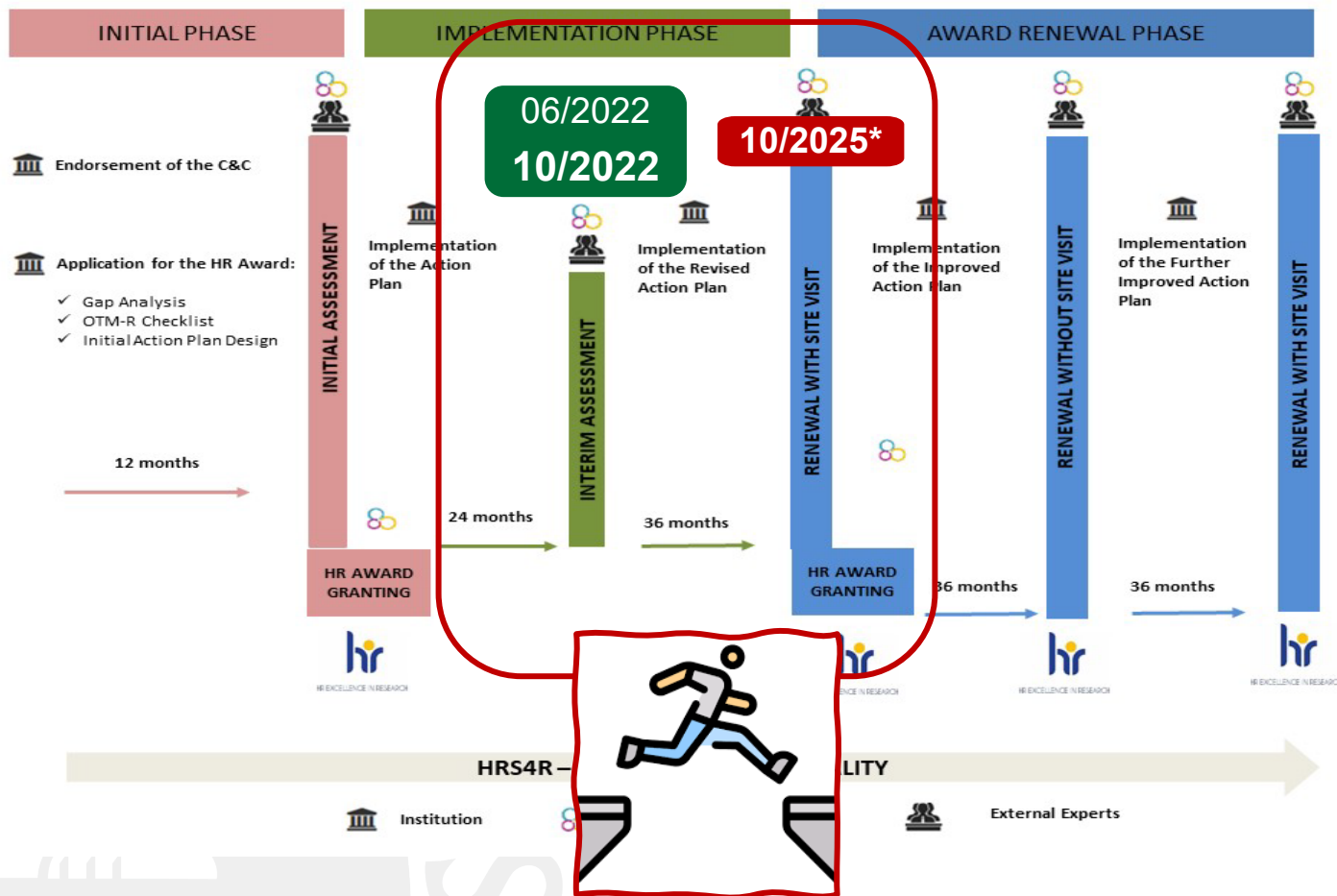
Weaknesses

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 *

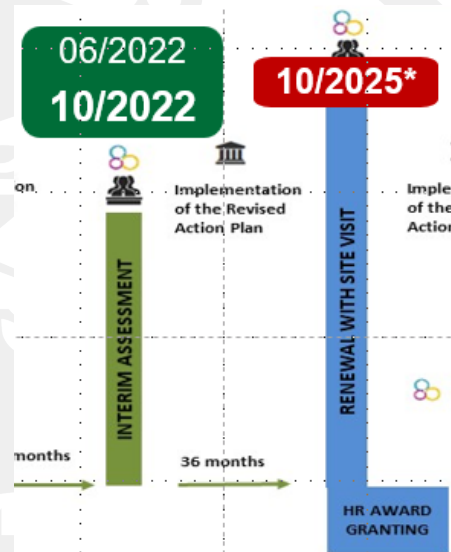
For the next phase of the process:

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)



¿Quién se encarga del sello?





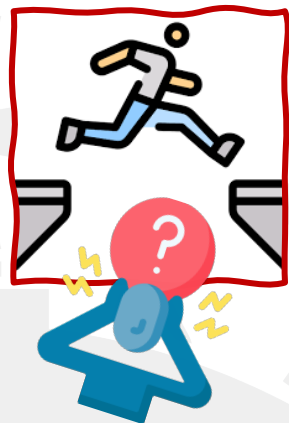
Acciones Heredadas

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



Este equipo > Google Drive (G:) > Unidades compartidas > HRS4R >			
Ordenar Ver ...			
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	
UJA Action Plan 22-25+ Evidencias	18/12/2025 5:37	Carpeta de archivos	
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

Este equipo > Google Drive (G:) > Unidades compartidas > HRS4R > UJA Action Plan 22-25+ Evidencias >			
Ordenar Ver ...			
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 Linarens	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	
Evidencias 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

Automatizar Ask AI Compartir 1

Tarea

OPEN 3	EXTENDED/IN-PROGRESS 6	CONTINUOUS 3	COMPLETED (REVISAR) 7	COMPLETADO (UPDATE DATA) 0	CLOSED 0
<p>Ideas Future HRS4R ac ✓</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>hrs4r</p>	<p>ACTION 3 - Mentorship Program</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/4</p> <p>welcome/support</p> <p>3 subtareas</p>	<p>ACTION 1 - HRS4R Awareness</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/5</p> <p>hrs4r</p> <p>3 subtareas</p>	<p>ACTION 4 - Appreciation Plan</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/2</p> <p>welcome/support</p> <p>2 subtareas</p>	<p>+ Añadir Tarea</p>	<p>+ Añadir Tarea</p>
<p>Ideas Future WELCOME/SUPPORT actions</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>welcome/support</p>	<p>ACTION 5 - Improvement in the recruitment</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/2</p> <p>otmr</p> <p>2 subtareas</p>	<p>ACTION 2 - Professional Development</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/4</p> <p>otmr</p> <p>3 subtareas</p>	<p>ACTION 6 - Training on Linareo Campus</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/2</p> <p>welcome/support</p> <p>1 subtarea</p>		
<p>Ideas Future OTMR actions</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>otmr</p>	<p>ACTION 9 - Improvement of Selection Criteria</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/2</p> <p>otmr</p> <p>1 subtarea</p>	<p>ACTION 14 - Welcome Manual and Training Session</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/3</p> <p>welcome/support</p> <p>3 subtareas</p>	<p>ACTION 7 - Mobility Grants</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/3</p> <p>welcome/support</p> <p>3 subtareas</p>		
<p>+ Añadir Tarea</p>	<p>ACTION 10 - Management Job Offers</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/3</p> <p>otmr</p> <p>3 subtareas</p>	<p>+ Añadir Tarea</p>	<p>ACTION 8 - Outreach Activities</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/2</p> <p>hrs4r</p> <p>2 subtareas</p>		
	<p>ACTION 11 - OTMR Procedures</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/6</p>		<p>ACTION 12 - Ethical Manual</p> <p>En HRS4R (backup 2025-10-25)</p> <p>0/3</p> <p>hrs4r</p>		



Implementar
Software de
Gestión de
Proyectos

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

Board Organigrama-tasks Gantt Lista Cronograma Calendario + Vista

Automatizar Ask AI Compartir 1

🔍

🔍 + Tarea

OPEN 3

Ideas Future HRS4R ac ✓ 🔍 ...
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

EXTENDED/IN-PROGRESS 6

ACTION 3 - Mentorship Program
En HRS4R (backup 2025-10-25)
🔍 0/4
🔍 welcome/support
🔍 3 subtareas

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

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

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

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

CONTINUOUS 3

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

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

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

+ Añadir Tarea

COMPLETED (REVISAR) 7

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

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

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

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

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

COMPLETADO (UPDATE DATA) 0

+ Añadir Tarea

CLOSED 0

+ Añadir Tarea

STEERING COMMITTEE

Equipos de Trabajo

HRS4R Implementation WG

Recruitment (OTM-R) WG

Welcome and Career Development WG

Tareas

<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 5 - Improvement in the recruitment</p> <p>EXTENDED/IN-PROGRESS</p>	<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 11 - OTMR Procedures</p> <p>EXTENDED/IN-PROGRESS</p> <p>Prioridad urgente</p>
<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 9 - Improvement of Selection Criteria</p> <p>EXTENDED/IN-PROGRESS</p>	<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 15 - Labour Regulations</p> <p>COMPLETED (REVISAR)</p>
<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 10 - Management Job Offers</p> <p>EXTENDED/IN-PROGRESS</p>	<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 16 - Digital Platform (Jobs)</p> <p>EXTENDED/IN-PROGRESS</p>

Tareas

<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 1 - HRS4R Awareness</p> <p>CONTINUOUS</p> <p>Prioridad alta</p>	<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 12 - Ethical Manual</p> <p>COMPLETED (REVISAR)</p>
<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 8 - Outreach Activities</p> <p>COMPLETED (REVISAR)</p>	

Tareas

<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 2 - Professional Development</p> <p>CONTINUOUS</p>	<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 7 - Mobility Grants</p> <p>COMPLETED (REVISAR)</p>
<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 3 - Mentorship Program</p> <p>EXTENDED/IN-PROGRESS</p> <p>Prioridad urgente</p>	<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 13 - Write welcoming protocol</p> <p>COMPLETED (REVISAR)</p>
<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 4 - Appreciation Plan</p> <p>COMPLETED (REVISAR)</p>	<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 14 - Welcome Manual and Training Session</p> <p>CONTINUOUS</p>
<p>OFIPI / HRS4R</p> <p>ACTION 6 - Training on Linares Campus</p> <p>COMPLETED (REVISAR)</p>	



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

M^a 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 Cumbreiras	PDI	R3	Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente
M^a 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

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

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 Cumbreiras	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
M ^a 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

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



Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R Action Plan University of Jaén 2026–2028



Universidad de Jaén
Vicerrectorado de Investigación y
Transferencia del Conocimiento

DECEMBER 2025

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R Action Plan
University of Jaén
2026–2028

10 DE ABRIL DE 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)

Q1 2026 - Q4 2027

Responsible Unit

- 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)

Q1 2026 - Q4 2028

Responsible Units

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



Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

 HRS4R Action Plan
University of Jaén
2026–2028


15/10/2025

ACTION 18: Scientific Outreach and Public Engagement Strategy at UJA

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:

- **Periodic Program of Public Science Events**
Design and implement an annual schedule of science outreach events,
- **Training in Science Communication for Researchers**
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.
- **Strengthening Digital Outreach Platforms**
Expand UJA's presence on digital platforms by creating or enhancing diffusion channels, such as video, radio, podcasts and social media campaigns.
- **Collaborations with Schools, NGOs, and Local Institutions**
Develop a structured program of partnerships with primary and secondary schools, and local governments to implement educational activities, collaborative projects, and science awareness initiatives.

Indicator(s) / Target(s)

- Number of public science outreach events organized annually [Target: at least 10 events per year]
- Percentage of research staff participating in outreach activities [Target: 5% of academic and research personnel]
- Number of researchers completing science communication training each year [Target: minimum 20 participants annually on average]

GAP Principles

7. Good practice in research

8. Dissemination, exploitation of results

9. Public engagement

Timing (quarter)

Q1 2026 - Q4 2028

Responsible Units

- Communication, Scientific Dissemination, and Corporate Outreach Service
- Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer
- Doctoral School

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

Timing (quarter)

Q1 2027 - Q4 2028

Responsible Units

- Vice-Rectorate for Equality, Diversity, and Social Responsibility
- Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer
- Doctoral School
- Vice-Rector for Lifelong Learning, Educational Technologies, and Teaching Innovation



Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R Action Plan
University of Jaén
2026–2028

EVALUACIÓN 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)	Responsible Unit
Q1 2026 - Q4 2027	• Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer

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	30. Access to career advice
29. Value of mobility	39. Access to research training and continuous development
Timing (quarter)	Responsible Unit
Q3 2026 - Q4 2028	<ul style="list-style-type: none"> • 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

OCTUBRE 2025

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"> • Vice-Rector for Lifelong Learning, Educational Technologies, and Teaching Innovation • Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer • Doctoral School • Vice-Rectorate of Internationalization

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"> • Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer • Personnel (HR) service


 HRS4R Action Plan
University of Jaén
2026–2028


15 DE NOVIEMBRE DE 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"> • Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer • Doctoral School

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"> • Vice-Rectorate for Strategy and Digital University • Vice-Rectorate for Research and Knowledge Transfer • Vice-Rectorate for Teaching and Research Staff



Universidad de Jaén

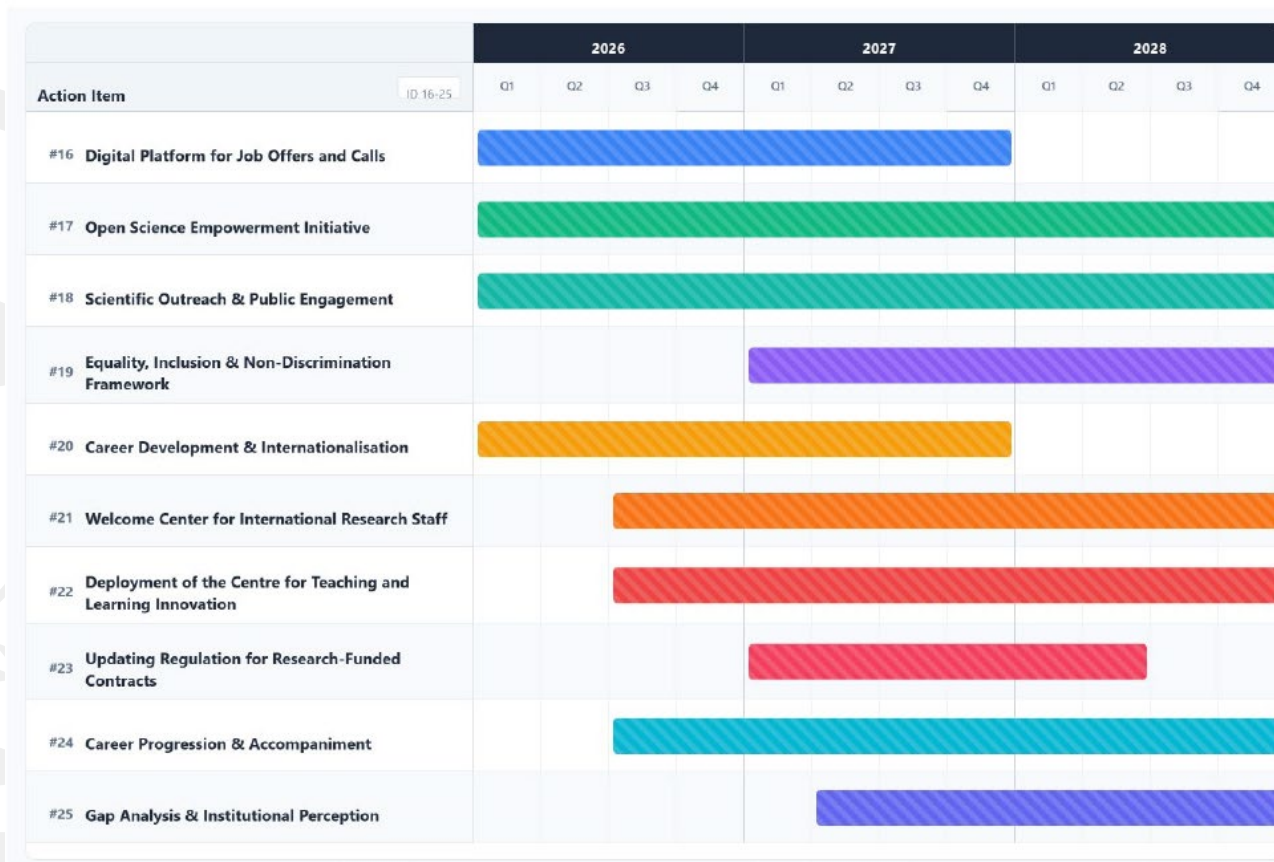


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R Action Plan
University of Jaén
2026–2028



EXCELLENCE 2021



English Spanish [Buscar](#) [Perfiles](#) [Directorio](#) [Sede Electrónica](#) [INTRANET](#)

UJA. Universidad de Jaén

[La Universidad](#) [Estudios](#) [Internacional](#) [Investigación y Transferencia](#) [Cultura y Deporte](#) [Centros](#)

[Inicio](#) [Investigación y Transferencia](#) [Estrategia 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 carreras científicas. Una de las piedras angulares de los derechos 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 controles 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/logo/hr>

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 Recrutamiento de Investigadores". Asimismo, se compromete de acuerdo con sus políticas internas a desarrollar su estrategia de recursos humanos, adaptándose a las recomendaciones y los principios enunciados en la Carta y en 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/logo/hr>
- <https://www.youtube.com/watch?v=huU2uH2W4>

Carta de Adhesión Universidad de Jaén

Plan resumen 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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Original Spanish [Buscar](#) [Perfiles](#) [Directorio](#) [Sede Electrónica](#) [INTRANET](#)

UJA. Universidad de Jaén

[La Universidad](#) [Estudios](#) [Internacional](#) [Investigación y Transferencia](#) [Cultura y Deporte](#) [Centros](#)

[Inicio](#) [Investigación y Transferencia](#) [Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores \(HRS4R\)](#)

Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

La Universidad de Jaén (UJAEN) 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 (C&C)**. Este reconocimiento refleja una apuesta real por un entorno de trabajo **transparente, justo y atractivo**, orientado al desarrollo profesional y personal de quienes 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: +34 953 214 200

Email: ofic@uja.es

Oficina de Proyectos Internacionales
OPI
UJA. Universidad de Jaén

English Spanish

UJA Universidad de Jaén

Trabaja e investiga en la UJA

Formación Movilidad Financiación Actividades Internas Formación Oportunidades

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

Movilidad internacional

Estancias de movilidad en el extranjero José Castillejo para jóvenes doctores

Esta movilidad tiene por objeto financiar estancias que fomenten e incentiven la movilidad de jóvenes doctores, que se hayan incorporado recientemente a la carrera docente e investigadora y mantengan una vinculación contractual como profesores e investigadores y sus centros de adscripción.

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 competitivos en el área científica del candidato.

Estancias de profesores e investigadores senior en centros extranjeros

La realización de estancias en el extranjero del profesorado universitario e investigadores con experiencia y trayectoria profesional acreditada, en una actuación dirigida a enriquecer 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 competitivos en el área científica del candidato.

Becas Santander Iberoamérica Grada

El Programa "Becas Iberoamericanas Santander Grada" es un programa impulsado por el Grupo Santander con el que se pretende reforzar la movilidad e intercambio de estudiantes entre universidades iberoamericanas, condición necesaria para avanzar hacia la construcción de un espacio iberoamericano del conocimiento académico europeo.

Becas Santander Iberoamérica Investigación

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

Eutelsia

El Programa Eutelsia es uno de los más potentes instrumentos de diplomacia pública comunitaria. Sus participantes, elegidos con criterios de transparencia en base a sus méritos académicos y profesionales y potencial de liderazgo, tienen la oportunidad de estudiar, enseñar e investigar para, entre todo, de intercambiar ideas y contribuir a enriquecer a quienes a veces e interesa de alguna forma.

Erasmus+

ERASMUS+ tiene como misión promover la cooperación europea en el campo de la enseñanza, desde la educación primaria a la enseñanza superior y desde las carreras investigativas al aprendizaje de adultos.

En términos sencillos, ERASMUS+ ofrece la posibilidad única de estudiar en otro país europeo durante un período de entre 3 y 12 meses. Esta estancia le aportará no sólo enriquecimientos cultural e lingüísticos sino también académico a través del reconocimiento de estudios y créditos.

Los países participantes son los Estados miembros de la Unión Europea y los países asociados al programa.

Dentro de Erasmus+, puedes encontrar los siguientes programas de movilidad internacional:

Erasmus Mundus

Los estudiantes de Jaén Mundus se benefician 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 1989, estas acciones han atraído al foco en los centros de enseñanza superior. Alrededor de 3 000 doctores en universidades y más de 1 000 universidades de unos 500 países han recibido apoyo financiero, lo que les ha permitido ofrecer muchos contenidos sobre los estudios europeos como parte de sus planes de estudios. Al conectar a personas del ámbito académico, de la investigación y de la educación de postgrado, las acciones Jean Monnet han atraído al mundo de la movilidad internacional y pronto a quienes estaban aislados a escala nacional y de la Unión.

Erasmus para RMI

Movilidad PhD Erasmus+ KA101 Se convoca plazas para realizar una estancia de movilidad internacional para doctorado y/o para formación en el marco del Programa de Aprendizaje Permanente Erasmus+.

Movilidad PPI Erasmus+ KA101 Se convoca plazas para realizar una estancia de movilidad internacional breve para actividades de docencia.

Alta

El Programa ALTA es un programa de cooperación entre instituciones de Educación Superior (ES) de la Unión Europea y América Latina.

El objetivo general del programa es contribuir al desarrollo de la Educación Superior en América Latina a través de la cooperación entre la UE y los países latinoamericanos, como medio para contribuir al desarrollo económico y social de la región en general y a un desarrollo global más equilibrado y equitativo de la sociedad iberoamericana en particular.

Las acciones incluyen proyectos conjuntos que fomentan los intercambios de experiencias entre instituciones de Educación Superior europeas y latinoamericanas y la implementación de medidas institucionales referentes a la reforma de los sistemas de enseñanza superior en América Latina.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

La Cooperación Española y las instituciones que la integran (AECID, Fundación Carolina, I+D+i) apoyan de manera decidida por la capacitación tanto de equipos como de ciudadanos de países socios, ofreciendo oportunidades formativas tanto en España como en el extranjero.

La principal fundación que se encarga de ofrecer becas de movilidad es la Fundación Carolina.

Fundación Carolina

La Fundación Carolina (FC) se creó por acuerdo del Consejo de Ministros el 23 de septiembre de 2000, con el fin de fomentar las relaciones culturales y la cooperación en materia educativa e investigativa entre España y los países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones y con otros con especiales vínculos históricos, culturales y geográficos. En tanto institución parastatal es el sistema de la cooperación internacional de la FC, integrado en los horizontes y el cumplimiento de las Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de Naciones Unidas.

Desde sus inicios, el núcleo de las actividades de la FC se localiza en el ámbito de la formación de estudiantes y profesores/as iberoamericanos/as, impulsando sus estudios e investigación de postgrado e investigadores, que cubren todas las áreas de conocimiento.

El foco en América Latina justifica que el diseño de los convenios/asuntos atienda a sus necesidades educativas, al tiempo que fortalezca la interrelación de las universidades y centros de investigación españoles, igualmente, como entidad autónoma, la institución incorpora las sugerencias de sus empresas partners, en convergencia con las prioridades de la cooperación y acción exterior del país.

EURAXESS - Researchers in Motion

EURAXESS - Researchers in Motion es un servicio paneuropeo único que ofrece servicios de información y apoyo a investigadores profesionales. Con el respaldo de la Unión Europea, los Estados miembros y los países asociados, apoya la movilidad de los investigadores y el desarrollo profesional, el tiempo que requiere la colaboración científica entre Europa y el mundo.

EURAXESS es también su puerta de entrada a ScienceInfluences, una iniciativa de la Comisión que ayuda a los investigadores refugiados a encontrar trabajo adecuado en el desarrollo europeo de investigación actual. Parte de la iniciativa, es ScienceInfluences Research Studies, asesora a los científicos refugiados en la búsqueda de investigadores europeos para discutir proyectos, encontrar colaboradores y estudiar juntos. Asimismo, asesora su cambio de investigación, actividad científica e intereses.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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 investigador](#) » [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 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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Universidad de Jaén



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R Action Plan
University of Jaén
2026–2028



Universidad de Jaén
Vicerrectorado de Investigación y
Transferencia del Conocimiento

DECEMBER 2025

