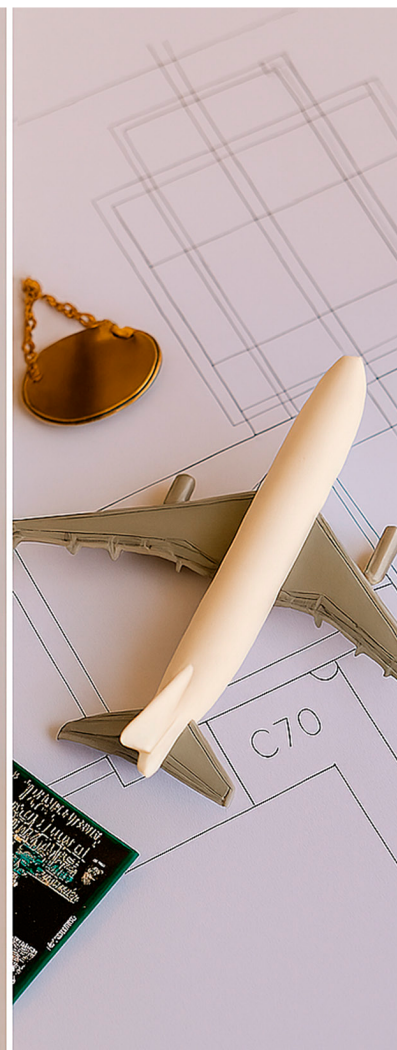




universidad
de león

PLAN DE ACCIÓN



universidad
de león



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN ORGANIZATIVA	1
2. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA PRÁCTICA ACTUAL	2
2.1. Aspectos éticos y profesionales.....	2
2.2. Reclutamiento y selección.....	3
2.3. Condiciones de trabajo	4
2.4. Formación y desarrollo.....	5
2.5. ¿Ha cambiado alguna de las prioridades a corto y mediano plazo?	5
2.6. ¿Alguna de las circunstancias en las que opera su organización ha cambiado y, como tal, ha tenido un impacto en su estrategia de recursos humanos?	6
3. ACCIONES	7
3.1. Comentarios sobre la implementación de los principios OTM-R.....	21
4. IMPLEMENTACIÓN	23
4.1. ¿Cómo ha preparado la revisión interna?	25
4.2. ¿Cómo ha involucrado a la comunidad investigadora, sus principales partes interesadas, en el proceso de implementación?	26
4.3. ¿Tiene un comité de implementación y/o un grupo directivo que supervise regularmente el progreso?	27
4.4. ¿Existe alguna alineación de las políticas organizativas con el HRS4R? Por ejemplo, ¿se reconoce el HRS4R en la estrategia de investigación de la organización, en la política general de RRHH? ..	28
4.5. ¿Cómo garantiza su organización que las acciones propuestas también se implementen?	28
4.6. ¿Cómo están monitoreando el progreso?	29
4.7. ¿Cómo medirá el progreso (indicadores) con vistas a la próxima evaluación?	29
4.8. ¿Cómo espera prepararse para la revisión externa?	29

PLANTILLA 3: REVISIÓN INTERNA

Nombre de la organización objeto de revisión: Universidad de León

Datos de contacto de la organización: Avenida Facultad 24, León, E-24004 (España)

Enlace web a la versión publicada de la Estrategia y Plan de Acción de recursos humanos de la organización: <https://www.unileon.es/investigadores/investigar-transferir/hrs4r>

Enlace web a la política de contratación de la organización (principios OTM-R):

FECHA DE PRESENTACIÓN A LA COMISIÓN EUROPEA: 28-OCTUBRE-2025

1. Información organizativa

Proporcione una actualización de las cifras clave de su organización. Las cifras marcadas con * son obligatorias.

PERSONAL Y ESTUDIANTES	FTE
Total de investigadores = personal, becarios, becarios, estudiantes de doctorado a tiempo completo o parcial involucrados en la investigación	1.336
De los cuales son internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera)	62
De los cuales reciben financiación externa (es decir, para quienes la organización es la organización anfitriona)	84
De los cuales son mujeres	658
De los cuales son estadio R3 o R4 ¹ = Investigadores con un alto grado de autonomía, generalmente con el estatus de Investigador Principal o Profesor.	508
De los cuales están en etapa R2 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel postdoctoral	248
De los cuales están en la etapa R1 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel de doctorado	580
Número total de estudiantes (si corresponde)	11.032
Número total de personal (incluido el personal directivo, administrativo, docente e investigador)	1.989
FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (cifras del ejercicio fiscal más reciente)	€
Presupuesto organizativo anual total	141.731.481
Financiación gubernamental directa organizativa anual (financiación en bloque, utilizada para la enseñanza, la investigación, las infraestructuras,...)	19.901.979
Financiación anual competitiva de origen público (designada para la investigación, obtenida en competencia con otras organizaciones, incluida la financiación de la UE)	13.290.467
Financiamiento anual de fuentes privadas no gubernamentales, designado para la investigación	3.019.763

¹ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf

PERFIL ORGANIZACIONAL (una descripción muy breve de su organización, máx. 100 palabras)

La Universidad de León (ULE) es una universidad pública fundada como entidad autónoma en 1979. Está estructurada en dos campus: el principal, el campus de Vegazana en la ciudad de León, y el segundo el campus de Ponferrada. Como universidad generalista, sus actividades docentes y de investigación abarcan las áreas de Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura. La ULE tiene 9 facultades (Veterinaria, Ciencias Biológicas y Ambientales, Educación, Derecho, Filosofía y Letras, Ciencias del Trabajo, Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias de la Salud y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte) y otra en previsión de abrirse próximamente (Medicina), 4 escuelas (Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática y Aeroespacial, Ingeniería Agrícola y Forestal e Ingeniería de Minas), 11 institutos de investigación y 13 servicios de apoyo a la investigación. Su oferta docente está compuesta por 41 títulos, con la previsión de ofertarse próximamente el de Medicina, y 37 másteres universitarios, para un total de 11.032 estudiantes.

2. Fortalezas y debilidades de la práctica actual

2.1. Aspectos éticos y profesionales

Tras la reorganización de los servicios de apoyo al investigador para la Transferencia de Conocimiento (TC) realizada en 2022, en la que la Oficina de Transferencia de Conocimiento (OTC) se constituye como una unidad independiente y especializada, se produce el refuerzo logístico y de staff de esta unidad, además de su acreditación nacional en 2024 en el Registro del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Durante el periodo, se han consolidado diversas actuaciones como la actualización del catálogo de oferta de I+D de la ULE dirigida a empresas, y el Plan de Apoyo a la Transferencia de Conocimiento (PATCO) como herramienta de capacitación y dinamización de la cultura de la TC entre el colectivo investigador, incluyendo ayudas a proyectos de valorización de tecnologías generadas por investigadores. Además, se trabaja en un nuevo portal web con acceso a un nuevo servicio para la gestión integral de expedientes relacionados con la TC y obtención de fondos para proyectos de I+D, que facilitará la tramitación y el seguimiento online de los proyectos e iniciativas de los investigadores.

El Plan Estratégico de Transferencia 2023-2025 establece los mecanismos para dirigir la I+D generada en la ULE hacia las necesidades de su entorno, dentro de las libertades intrínsecas a la actividad investigadora. En el marco del proyecto EURECA-PRO se impulsan especialmente las líneas de investigación relacionadas con el consumo y producción responsables, aspectos que son enfocados desde una perspectiva internacional junto con las otras 8 universidades del consorcio.

Durante el periodo, se aprueba la Política de Seguridad de la Información de la ULE, que recoge una serie de medidas para el mantenimiento y gestión de la seguridad de la información en todos los ámbitos de la actividad universitaria. Esto engloba las tareas investigadoras, aunque será necesario seguir trabajando en una regulación que afronte las necesidades específicas de estas.

Como herramienta de apoyo a la preservación y difusión de los resultados de investigación y la actividad académica de la ULE, se ha consolidado el archivo digital de acceso abierto BULERÍA. Esta actuación se complementa con el pleno funcionamiento del Portal Científico de la ULE, cuyo principal objetivo es visibilizar la actividad investigadora de la institución, recogiendo todo tipo de producción científica, como publicaciones, proyectos, tesis doctorales dirigidas y patentes registradas. Para mejorar su impacto socioeconómico, deberá mejorarse en los próximos años su utilidad para agentes externos al mundo académico, especialmente

empresas interesadas en las capacidades y resultados de la I+D de la ULE. Este portal se ha integrado en el Portal de Ciencia y Tecnología Científico de Castilla y León, que recoge toda la investigación generada por las cuatro universidades públicas de la Comunidad Autónoma. Se trabaja en ampliar su difusión y promoción, así como en mejorar su valor para agentes externos.

Para acercar la labor de los investigadores a la sociedad, la Unidad de Cultura Científica ha incrementado y diversificado sus actuaciones, con eventos como EXPOCIENCIA, la Noche Europea de los Investigadores, el Día de la Niña y la Ciencia, campus científicos de verano y una intensa actividad divulgativa en redes sociales. En la actualidad se trabaja en la creación de un "Premio a la Divulgación científica", que se otorgará anualmente a las aportaciones más significativas provenientes de investigadores y otros colectivos universitarios. La revista "Unileón en Positivo" ha dejado de publicarse, aunque se mantienen diversos convenios con medios de comunicación regionales y locales.

También se ha buscado el reconocimiento de los investigadores que han generado I+D con impacto social y económico con los premios a la Transferencia de resultados de investigación. Organizados en colaboración con el Consejo Social de la ULE, han celebrado 4 ediciones. Esta acción tendrá continuidad en los próximos años.

En 2022 se aprobó igualmente el "Reglamento sobre la atención a personas con discapacidad y necesidades educativas específicas de apoyo en la Universidad de León", que será revisado en los próximos años para su adecuada actualización. Además, se ha adaptado la normativa interna para reservar un 8% de las plazas de contratos de personal R1 con minusvalías.

En el momento presente se encuentran en proceso avanzado de renovación las normativas de propiedad industrial e intelectual ya existentes.

2.2. Reclutamiento y selección

Las acciones relacionadas con el procedimiento de contratación OTM-R han estado condicionadas por la necesidad de adaptación a una nueva normativa nacional. La Guía de Contratación OTM-R se aprueba el 29 de septiembre de 2025 en el Consejo de Gobierno de la Universidad de León, complementada para su implementación con el Reglamento de Personal Investigador, aprobado en Consejo de Gobierno el 11 de diciembre de 2024 y modificado en Consejo de Gobierno del 29 de septiembre de 2025 (BOCYL Nº 192, de 6 de octubre de 2025). En este nuevo marco se han implementado nuevas modalidades de contratación de personal investigador que contemplan mejoras en términos de estabilidad laboral y condiciones de contratación.

Para facilitar la publicidad de las ofertas de trabajo para investigadores, se ha habilitado un espacio web-específico, en el que se publican las convocatorias e información relacionada con cada una de ellas, así como los resultados del proceso de selección. Además, se ha potenciado la publicación de ofertas a través de Euraxess.

Queda pendiente de abordar en el plan el incremento de la diversidad en los comités de selección, así como la introducción de mejoras en la información a candidatos no seleccionados y nuevos cambios en la baremación de méritos. La primera línea de trabajo se conectará con el proyecto de creación de la Bolsa de evaluadores de Castilla y León, iniciativa impulsada por las cuatro universidades públicas de la Comunidad Autónoma (en constitución), para llevar a cabo evaluaciones de convocatorias de I+D internas de las

instituciones participantes, incluidas las convocatorias de plazas de personal investigador predoctoral y postdoctoral de los programas propios.

Durante el periodo, se han introducido igualmente una serie de mejoras en la ponderación de méritos de candidatos R1 y R2 en actividades de ámbito internacional, entre ellas las estancias en centros de I+D extranjeros de una amplia variedad en cuanto a objetivos (docentes, de investigación...) y duración, la participación en proyectos de I+D de convocatorias internacionales, y la participación en microproyectos Eureka-Pro.

2.3. Condiciones de trabajo

El Reglamento de la defensoría de la comunidad universitaria de la Universidad de León incorpora una mención a los principios del C&C y será actualizado para contemplar necesidades del colectivo de investigadores. Durante el periodo, la Defensoría universitaria ha atendido un total de 52 solicitudes de asistencia y reclamaciones de personal investigador.

Durante el periodo se ha aprobado el Reglamento de Creación y Participación en Empresas de la Universidad de León (Consejo de Gobierno del 2 de junio de 2023), instrumento de apoyo al emprendimiento que constituye asimismo una vía de desarrollo profesional y alternativas laborales para el personal investigador de la institución. Además, se han aprobado los instrumentos legales para formalizar estos proyectos emprendedores, como el convenio específico para cesión de espacios e infraestructuras y un modelo de pacto de socios que incorpora un contrato para la transferencia de los resultados de investigación en los que se basa el proyecto empresarial (Consejo de Gobierno del 31 de enero de 2025).

En cuanto a infraestructuras de apoyo para la investigación, se ha consolidado el FAB- LAB Unileón, dedicado a proporcionar servicios específicos de prototipado y fabricación digital para investigadores de disciplinas de Ingeniería, Industrial, Informática y Aeroespacial, y se ha inaugurado un nuevo "Animalario NCB", con nivel de contención biológica hasta P3, para dar servicio a los proyectos de investigación que incluyan procedimientos de experimentación animal con este tipo de requerimientos, en disciplinas Veterinaria, Biológica y en el futuro Medicina.

La acción 19 sobre el acceso a movilidad ha sido ampliada en su alcance. Tras analizar y realizar ajustes menores en el programa propio de ayudas para movilidad, se ha canalizado el impulso de la movilidad del personal investigador de la ULE a través del proyecto Eureka-Pro como vía de desarrollo profesional (nueva acción, número 30). Muchas de sus actuaciones, como los Micro-proyectos y las PhD journey (con fuentes de financiación obtenidas de ERASMUS+), han permitido a 70 investigadores de la ULE (23 R1, 13 R2, 21 R3 y 14 R4) realizar actividades de movilidad entre 2022 y 2025. En ese periodo, 90 investigadores de todos los niveles pertenecientes a las universidades del consorcio fueron acogidos en la ULE para distintas actividades. La iniciativa de Micro-proyectos, planteada por la ULE dentro del proyecto Eureka-Pro para el conjunto del consorcio, ha permitido llevar a cabo acciones de investigación aplicada, transferencia del conocimiento, divulgación científica y compromiso con el territorio con las que los investigadores de la ULE de todos los niveles han podido contribuir a la mejora de su empleabilidad y el enriquecimiento de su carrera profesional a través de la colaboración con otros equipos internacionales. Además, los investigadores de la ULE han sido beneficiarios de los programas de movilidad junior (programa José Castillejo) o senior del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

La creación de una estructura de información y seguimiento sobre desarrollo profesional del personal investigador se ha enmarcado en el desarrollo previsto para la recién creada Oficina de Apoyo Acreditación de Médicos, cuyos servicios se harán extensibles a todo el personal investigador e incluirán los asociados a carrera profesional, haciendo funciones de oficina de orientación profesional.

En 29 de septiembre de 2025 el Consejo de Gobierno de la Universidad aprueba el Protocolo de bienvenida de personal investigador.

2.4. Formación y desarrollo

Durante los últimos años se ha logrado disponer de una oferta de capacitación profesional para personal investigador completa y actualizada en cuanto a su orientación dedicada a satisfacer sus necesidades. Esta oferta se canaliza a través de dos instrumentos complementarios: el primero es el Plan de Apoyo a la Transferencia de Conocimiento (PATCO), iniciativa de la OTC y la FGULEM por la que se ofrece una capacitación especializada en temas relacionados con la generación de valor a partir del trabajo de los investigadores, entre ellos la protección del conocimiento, finanzas para emprendedores, licencias de explotación de resultados de I+D, contratación de investigación con empresas, elaboración de pruebas de concepto, etc. Esta formación se estructura en tres niveles de profundidad para adaptarla a los distintos perfiles de investigadores, además de un cuarto nivel dedicado a interesados en la divulgación científica. Incluye actividades de mentorización de grupos de investigación y el apoyo a iniciativas empresariales de R1. El segundo es el Programa de la Escuela de Formación, con una oferta dirigida a temas de docencia e investigación, que complementa la anterior, con formación en temas como experimentación animal, análisis de datos, aspectos éticos en la publicación académica, fundamentos y métodos de investigación cualitativa, gestión de bibliografía, uso de lenguaje científico, herramientas de IA aplicadas a investigación, métodos de divulgación científica, desarrollo de la carrera investigadora, la aplicación de la perspectiva de género en investigación, etc. Algunas de estas actividades están coordinadas con la Escuela de Doctorado para una atención específica del personal R1 en competencias transversales.

Dos actuaciones se han visto demoradas en su implementación por la reorganización de la estructura operativa que se ha llevado a cabo en la Escuela de Doctorado. La primera es el procedimiento para la obtención del doctorado industrial, del que se dispone de un convenio marco para realizar entre la ULE y la empresa, un modelo de plan de investigación, y un modelo de solicitud de la mención de “Doctorado Industrial”. Además, se realizarán acciones promocionales para incentivar este doctorado, que se implementarán en los próximos años. La segunda es la “Propuesta de actuación para la institución de un Programa de Apadrinado de la Escuela de Doctorado”. Ambas acciones se retomarán en el contexto del plan estratégico de la Universidad.

2.5. ¿Ha cambiado alguna de las prioridades a corto y mediano plazo?

Ninguna prioridad ha cambiado.

2.6. ¿Alguna de las circunstancias en las que opera su organización ha cambiado y, como tal, ha tenido un impacto en su estrategia de recursos humanos?

La nueva legislación sobre contratación de investigadores ha afectado a algunas de las acciones previstas, como se indica en los diferentes apartados de este documento, en concreto: La reforma Laboral de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021), y la modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de fecha 17/2022, de 5 de septiembre.

2.7. ¿Hay alguna decisión estratégica en curso que pueda influir en el plan de acción?

El proyecto Eureka-Pro, Alianza Universitaria Europea para el Consumo y la Producción Responsables; es un consorcio de 9 universidades del que la ULE forma parte, creada en 2021 con el objetivo de impulsar la enseñanza y la investigación en el ámbito del consumo y la producción responsables, con la visión a largo plazo de crear un campus europeo virtual e integrado hasta 2040.

Las universidades pertenecientes a esta alianza son: Montanuniversität Leoben (Austria), la Technische Universität Bergakademie Freiberg (Alemania), la Universidad Técnica de Creta (Grecia), la Universidad de León (España), la Universidad Tecnológica de Silesia (Polonia), la Universidad de Petrosani (Rumanía), la Universidad de Ciencias Aplicadas de Mittweida (Alemania), la Universidad de Hasselt (Bélgica) y la Universidad de Lorena (Francia).

La apuesta estratégica de esta iniciativa para la Universidad se refleja en algunas de las actuaciones del presente plan, con implicaciones tanto presentes como futuras, especialmente en lo que tiene que ver con la contribución a la carrera investigadora con actuaciones de ámbito internacional, la movilidad del personal investigador, y el impacto social generado por la actividad investigadora.

3. Acciones

ACCIONES PROPUESTAS	Principio(s) GAP	Calendario (al menos por trimestre/se mestre del año)	Unidad responsable	Indicador(es) / Objetivo(s)	Estado actual	Observaciones
1-Normativa de propiedad industrial e intelectual. Se revisará la normativa en vigor sobre IPR (Intellectual Property Rights), tanto para adaptarla a las demandas de los investigadores como para actualizarla con las novedades legislativas: Ley 24/2015 de Patentes y Ley 1/2019 de Secretos Empresariales.	3, 31, 39	Q1 a Q4	OTC	<u>Objetivo:</u> -Actualización de normativa interna. <u>Indicadores:</u> -8 descargas de modelo de comunicación de invención. - 107 descargas Documento de comunicación de propiedad intelectual.	En elaboración	-La nueva normativa está redactada pero pendiente de aprobación por Consejo de Gobierno. - Implantado un nuevo procedimiento de gestión; Protocolo de Protección de Secretos Empresariales (aprobado 19-marzo-24) -Creado en 2023 el nuevo Registro de la Propiedad Intelectual, Evidencias y Secretos empresariales y Material Biológico de la Universidad de León. <u>Indicadores redefinidos:</u> -68 comunicaciones de invención (2022-2025). - 54 registros de propiedad industrial e intelectual (2022-2025) -3 secretos empresariales (2022-2025)
2-Capacitación HR Excellence. Se incorporarán al plan anual de la Escuela de Formación cursos y actuaciones de sensibilización sobre las diferentes necesidades detectadas en el GAP análisis para los principios del C&C: -Propiedad industrial e intelectual. -Protección de los datos y confidencialidad. -Open Science -Gestión de datos de investigación. -Publicación en revistas de alto impacto.	3, 5, 7, 8, 14, 28, 31, 32, 36, 38, 39	Continuo	Escuela de Formación OTC Escuela de Doctorado Biblioteca	<u>Objetivo:</u> -Capacitación de investigadores y otro personal de la ULE sobre contenidos de los principios del C&C. - Formación a los miembros de los comités de selección. <u>Indicadores:</u> -Número de cursos o jornadas organizados: 19 (2020), 62 (2021) y 14 (2022) -Número de asistentes: 578 (2020), 1870 (2021) y 350 (2022) -Satisfacción de asistentes (datos)	Extendida	-Se dispone de una oferta completa y adaptadas a las necesidades de todas las categorías de investigadores, con dos instrumentos: 1. Plan de Apoyo a la Transferencia de Conocimiento (PATCO); iniciativa de la OTC y la FGULEM 2. Programa de la Escuela de Formación, incluyendo capacitación en competencias transversales para investigadores R1. <u>Indicadores actualizados:</u>

-Financiación externa de proyectos de I+D. -Competencias transversales relacionadas con técnicas de selección de candidatos. -Carrera investigadora -Curso introductorio sobre “gestión de estudios de doctorado”. -Charter and Code y HRS4R.				medios de los cursos evaluados en el año según la escala Likert de 1 a 5 de satisfacción): 4,24 (2020), 4,42 (2021) y 4,5 (2022).		-Número de cursos o jornadas organizados 109 (2023), 123 (2024) -Número de asistentes: 3825 (2023), 3337 (2024) -Satisfacción de asistentes (datos medios de los cursos evaluados en el año según la escala Likert de 1 a 5 de satisfacción): 4.5 (2023), 4.54 (2024).
3-Servicios en transferencia de conocimiento. Se están evaluando y redefiniendo los actuales servicios con el fin de proporcionar un apoyo más orientado a las demandas del investigador, con vistas a facilitar el proceso de valorización de su investigación, desde su protección a su explotación por licencias o mediante la creación de EBC. Se crearán procedimientos de trabajo conjuntos entre las distintas unidades implicadas. Se informará a los investigadores de los nuevos servicios y normativas relacionadas.	3, 8, 31, 32, 39	Q1 a Q6	FGULEM Vicerrectorado de Investigación y Transferencia OTC	<u>Objetivo:</u> -Adaptación de servicios a necesidades de los investigadores. <u>Indicador:</u> 295 investigadores activos en actividades de transferencia de conocimiento.	Extendida	-Acreditación nacional de la OTC como unidad de apoyo especializada en Transferencia de Conocimiento en la ULE. -Actualización del catálogo de oferta de I+D, dentro de la nueva web de la OTC. - Programa de ayudas a proyectos de valorización de tecnologías generadas por investigadores dentro del PATCO. -Nuevo servicio para investigadores para la gestión integral de expedientes relacionados con la TC y obtención de fondos para proyectos de I+D. -Se ha generado un nuevo reglamento de servicios de investigación (aprobado en CG el 29 de septiembre de 2025) <u>Indicador actualizado:</u> - 376 investigadores activos en actividades de transferencia de conocimiento.
4-Objetivos estratégicos de investigación. Las líneas prioritarias de investigación serán actualizadas en	4, 5	Q6 a Q8	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	<u>Objetivo:</u> -Orientación de la investigación. <u>Indicadores:</u> -Aprobación del plan estratégico de	Completada	Plan Estratégico de Transferencia 2023 – 2025 En el marco de Eureka-Pro se refuerzan las líneas relacionadas con

el marco de un plan estratégico.				I+D. (Aprobado el 28-mar-2023).		el consumo y la producción responsables como vías para luchar contra el cambio climático. Aprobación del Plan Estratégico de la ULE (PEULE) 2025-2030 (9 mayo 2025), incluyendo la Investigación y la Transferencia de Conocimiento como uno de sus ejes estratégicos <u>Indicador actualizado:</u> -Plan estratégico de I+D aprobado el 28-mar-2023.
5-Protocolo de bienvenida. Implementación de un servicio de bienvenida para los investigadores de todas las etapas que se incorporan a la ULE, con vistas a facilitar su adaptación a la institución y la ciudad. El protocolo incluirá una guía informativa sobre servicios, instalaciones, regulaciones y procedimientos, entre otros contenidos.	5, 23, 24	Q1 a Q3	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	<u>Objetivo:</u> -Servicio a nuevos investigadores. <u>Indicadores:</u> -Número de investigadores atendidos (implementado para el curso académico 2025-2026, sin datos disponibles)	Completada	Protocolo aprobado en Consejo de Gobierno de 29 septiembre 2025. <u>Indicador:</u> implementado para el curso académico 2025-2026 (sin datos disponibles)
6-Manual de Seguridad y Buenas Prácticas en el Laboratorio. Dentro de la nueva Política de Prevención de Riesgos Laborales de la ULE, aprobada en febrero de 2019, se procederá a la actualización de los protocolos de buenas prácticas para garantizar la seguridad de los investigadores.	7, 23	Q6-Q8	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales	<u>Objetivo:</u> -Actualización de normativa interna. <u>Indicadores:</u> -Documento aprobado en septiembre de 2021 -Difusión interna del documento	Completada	<u>Indicador actualizado:</u> -Difusión interna del documento. El documento se encuentra a disposición pública en la página web de la ULE. Se podrá medir su impacto (número de bajadas y de visualizaciones) en los próximos años.
7-Seguridad de la información.	7	Q4-Q7	Vicerrectorado de	<u>Objetivo:</u>	Extendida	-Política de Seguridad de la Información de la

Se desarrollará una normativa de seguridad de la información para regular la utilización del equipamiento informático y de comunicaciones de la comunidad investigadora en aspectos como: usos prohibidos, almacenamiento de la información, uso de dispositivos de memoria, protección de equipos, cifrado de la información, firma electrónica, limpieza de documentos, etc.			Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital	-Prácticas seguras en el manejo de la información por parte de los investigadores. <u>Indicador:</u> -Difusión interna del documento.		ULE. (Aprobada por Consejo de Gobierno el 27 de noviembre de 2023) -Se elaborará un documento que aborde nuevas necesidades específicas en investigación. <u>Indicador actualizado:</u> -144 visitas al documento en la web (2024-2025)
8-Repositorio institucional. Actividades de información y dinamización dirigidas a los investigadores para impulsar el papel del repositorio BULERIA dentro de la política institucional de <i>open access</i>, fomentando la carga de todo tipo de documentos: artículos, monografías, comunicaciones a congresos, conferencias, seminarios, tesis doctorales, materiales didácticos, etc.	8	Q2-Q6	Biblioteca universitaria	<u>Objetivo:</u> -Acceso a la producción científica <u>Indicadores:</u> -3.600 documentos subidos a BULERIA. -901 investigadores registrados en el Portal Científico (junio 2022) -929 documentos disponibles en el Portal Científico (98 tesis y 831 publicaciones científicas)	Extendida	-Repositorio BULERIA consolidado y garantizado su acceso en abierto. -En funcionamiento el Portal Científico de la ULE, integrado en el Portal de Ciencia y Tecnología de Castilla y León. Se trabaja en atraer al mismo a empresas y otros agentes interesados en las capacidades y resultados de la I+D de la ULE. -Aprobación de un Reglamento del Portal Científico (9 de mayo de 2025). -Se da continuidad al plan de ayudas propias para fomentar las publicaciones de acceso abierto. <u>Indicadores actualizados:</u> Documentos subidos a BULERIA: 3.600 (2022), 2.038 (2023) y 5.544 (2024) -Investigadores registrados en el Portal Científico: 901 (2022), 1.062 (2025). -Publicaciones en el Portal Científico: 929 en

						2022 (98 tesis doctorales y 831 publicaciones científicas), 2.688 en 2023 (78 tesis doctorales y 2.610 publicaciones científicas) y 2.488 en 2024 (77 Tesis doctorales y 2.411 publicaciones científicas)
9-Investigación para la sociedad. Se pondrán en marcha diversas medidas para acercar la I+D de la ULE y sus resultados, incluidos los de transferencia de conocimiento a la sociedad. Entre ellas, estarán: -Creación y mantenimiento de una web específica y mayor presencia en redes sociales. -Lanzamiento de una nueva revista cuatrimestral, que incluirá una sección dedicada a dichos contenidos. -Convenios con medios de comunicación locales y nacionales. -Consolidación y potenciación de la actividad de la Unidad de Cultura Científica de la ULE.	9	Continúa	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y con la Sociedad, Inclusión, Igualdad y Proyección Social. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Objetivo: -Presencia de la actividad I+D de la ULE en su entorno social. Indicadores: -Colaboración regular con 18 medios: 12 periódicos, 2 TV chaneles and 6 radios. -Indicadores de alcance en redes sociales en 2021: 1461 LINKEDIN, 14627 INSTAGRAM, 2.512 TWITER, 19.927 FACEBOOK. -6 números editados de la revista "León en Positivo".	Extendida	-Unidad de Cultura Científica creada y en expansión. -Incremento de actuaciones de la Unidad de Cultura Científica y su presencia en redes sociales. -Premio a la Divulgación científica; a poner en marcha en los próximos años. Será de periodicidad anual. -Revista "Unileón en Positivo": ha dejado de publicarse. -Se mantienen convenios de colaboración con medios de comunicación regionales. Indicadores actualizados: -Indicadores de alcance en redes sociales en 2025: -57.116 LinkedIn, -22.000 Instagram, -34.839 X, -26.000 Facebook -1.391 Tik Tok
10- Reglamento sobre el apoyo a personas con diversidad funcional y necesidades especiales. Destinado a garantizar la igualdad de derechos de todos los colectivos universitarios,	10, 24	Q1-Q4	Área de Inclusión, Igualdad y Acción Social Vicerrectorado de Investigación y	Objetivo: -Refuerzo de políticas de no discriminación. Indicador: -Difusión interna del documento.	Extendida	-Aprobado en 2022 el "Reglamento sobre la atención a personas con discapacidad y necesidades educativas específicas de apoyo en la Universidad de León" (Aprobado el 11 marzo 2022 en Consejo de Gobierno). El

incluido el personal investigador.			Transferencia			reglamento será revisado y actualizado. -Incorporación a la normativa de la ULE la provisión de un 8% de las plazas de contratos de R1 para personas con minusvalías (se introduce en la convocatoria de 2025) Aprobación de un Protocolo de Gestión Académica de la Identidad de Género relativa al nombre sentido (29 de septiembre de 2025) Aprobación del Reglamento de la Unidad de Igualdad y Diversidad (29 de septiembre de 2025) <u>Indicador actualizado:</u> -Difusión interna del documento: abril de 2022. -250 visitas al documento en la web (2024-2025)
11-Defensor universitario. En el marco de la actualización del actual reglamento que regula el papel de esta figura, se incorporarán atribuciones para la defensa de los derechos específicos de los investigadores.	10, 34	Q1-Q4	Vicerrectorado de Inclusión, Igualdad y Proyección Social.	<u>Objetivo:</u> -Adaptación de servicios a las necesidades de los investigadores.	Extendida	-El Reglamento de la defensoría de la comunidad universitaria de la ULE incorpora una mención a los principios del C&C. Se revisará en los próximos años, con la inclusión de aspectos específicos de personal investigador. <u>Indicador actualizado:</u> -Desde enero de 2023 a julio de 2025, se atendieron 52 quejas procedentes de investigadores, 20 de ellas relacionadas con temas de contratación.
12-Guía OTM-R Elaboración de una guía para todos los procedimientos de contratación de la ULE, que recoja la política de la	12, 13, 14, 15	Q2-Q7	Recursos Humanos	<u>Objetivo:</u> -Recopilación y adaptación de normativa y procedimientos internos.	Finalizada	Aprobada en Consejo de Gobierno de 29 septiembre 2025. Se complementa para su implementación con

institución en la materia, acorde con los principios del C&C. Además de su publicación vía web, la guía se adjuntará a la documentación de todos los procesos de contratación de investigadores.				<u>Indicadores:</u> -Publicación de la guía. -Número de procedimientos de contratación a los que se adjunta.		El Reglamento de Personal Investigador, aprobado en Consejo de Gobierno el 11 de diciembre de 2024 y modificado con fecha 29 septiembre 2025. <u>Indicadores actualizados:</u> -Publicación de la guía: octubre 2025. -Número de procedimientos de contratación a los que se adjunta: 5 modelos de contrato.
13-Espacio OTM-R. Alojado en el sitio web dedicado al sello <i>HR Excellence</i> , este espacio recopilará todos los contenidos relacionados con la contratación de investigadores. Se publicarán convocatorias, vacantes, reglamentos, servicios de información, etc., mejorando la descripción de las ofertas (con plantillas o formularios de información ad-hoc), dando detalles sobre los procesos de selección, y recopilando toda la documentación y normativa oficiales para brindar un mejor servicio a los solicitantes.	13	Q2-Q8	Vicerrectora de Investigación y Transferencia Recursos Humanos	<u>Objetivo:</u> -Servicio a solicitantes <u>Indicador:</u> -Consultas y descargas de información.	Finalizada	<u>Indicador actualizado:</u> -Consultas y descargas de información. No hay datos al haberse aprobado la GUÍA OTM-R en septiembre de 2025.
14-Internacionalización de ofertas (OTM-R). Se crearán protocolos para la difusión internacional de ofertas de trabajo en foros internacionales, fundamentalmente a través de EURAXESS. El protocolo indicará el tipo de puestos	13	Q2-Q6	Vicerrectora de Investigación y Transferencia	<u>Objetivo:</u> -Protocolo para publicación de ofertas. <u>Indicador:</u> -Número de ofertas publicadas en Euraxess: 15 ofertas publicadas (11 para puestos en proyectos Horizon 2020 o Horizon	Extendida	Se desarrollará un protocolo que regule el procedimiento la publicación de ofertas en EURAXESS y otras plataformas de alcance internacional. Proceso de publicación de ofertas en Euraxess a cargo de la Oficina de Proyectos de

para los que será obligatoria esta publicación y los procedimientos de supervisión.				Europe y 4 para proyectos de ámbito nacional).		Investigación Internacionales. Inicio del proceso de publicación de ofertas de puestos de personal investigador con cargo a proyectos nacionales en Euraxess. <u>Indicadores actualizados:</u> -Número de ofertas publicadas en Euraxess: 39 ofertas publicadas (ene-2023 a sept-2025) -Investigadores extranjeros contratados por ofertas publicadas en Euraxess: 1.
15-Nuevas modalidades de contrato (OTM-R) Creación de nuevas figuras contractuales para contratos en el marco de acuerdos de colaboración con empresas (art. 60) con vistas a evitar la personalización de ofertas. Se implementaría mediante una modificación del Reglamento de Personal Investigador de la ULE.	13	Q5-Q8	Servicio de Gestión de la Investigación Recursos Humanos	<u>Objetivo:</u> -Modalidades de contratos para incrementar la transparencia. <u>Indicadores:</u> -Modalidades de contratos. -Número de investigadores contratados.	Finalizada	La nueva legislación elimina el tipo de contrato por obra, por lo que se adopta una nueva modalidad de contratación laboral indefinida para el personal investigador y personal técnico de apoyo a la investigación (Contratos realizados al amparo del artículo 23bis de la LCTI: Contratos por actividades científico-técnicas) <u>Indicadores actualizados:</u> -Modalidades de contratos: 2 -Número de investigadores contratados: 77 contratos (2022) 50 contratos (2023) 65 contratos (2024) 51 contratos (2025, hasta septiembre)
16-Composición de los comités de selección (OTM-R). Se revisarán los comités de selección para procesos de contratación de personal investigador no funcionario, y se introducirán medidas para favorecer su diversidad	14, 15, 27	Q2-Q6	Servicio de Gestión de la Investigación Recursos Humanos	<u>Objetivo</u> -Comités de selección más equilibrados. <u>Indicadores</u> -Variedad en la procedencia de los miembros de comités de selección.	En elaboración	Pendiente de abordar. Se conectará con el proyecto de creación de la Bolsa de evaluadores de Castilla y León (en constitución).

(procedencia de los miembros, sector...) y mejorar la paridad. Los perfiles de los miembros de los comités serán publicados en el Espacio OTM-R como medida de transparencia.				-Ratio hombres/mujeres. -Perfiles publicados		
17-Información a candidatos (OTM-R). Nuevos protocolos para informar a todos los candidatos, especialmente a aquellos que no han sido seleccionados, sobre los resultados de los diferentes aspectos evaluados.	15	Q2-Q6	Recursos Humanos	<u>Objetivo:</u> -Información a los candidatos sobre el resultado de los procesos de selección. <u>Indicadores:</u> -Protocolo incorporado en procesos de selección. -Número de candidatos informados.	En elaboración	-Información a candidatos disponible en el nuevo espacio web de información sobre las ofertas de empleo para investigadores. -Se estudia la introducción de mejoras en la información a candidatos no seleccionados. En la actualidad los candidatos pueden solicitar todos los detalles sobre la valoración recibida por el interesado y por otros participantes/candidatos en el proceso de selección.
18-Baremación de méritos (OTM-R). Revisión y modificación de la baremación de méritos de todas las categorías de contratación con dos objetivos: 1-Una mejor adaptación del peso de los distintos criterios a los perfiles de investigador a los que se dirija la convocatoria. Entre los méritos afectados estarían la actividad docente, las publicaciones, la actividad investigadora, la transferencia de conocimiento y las actividades de gestión,	16, 17, 19, 29	Q2-Q6	Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	<u>Objetivo:</u> -Adaptación de méritos a los perfiles demandados. <u>Indicadores:</u> -Modalidades de contratos con adaptaciones en la baremación.	En elaboración	-Refuerzo de los méritos por internacionalización para contratos de R1 y R2: estancias en centros internacionales, participación en proyectos de convocatorias internacionales y en micro-proyectos de Eureka-Pro. <u>Indicadores actualizados:</u> Modalidades de contratos con adaptaciones en la baremación: 2. Se han aplicado a los nuevos contratos predoctorales de la ULE (plazo abierto hasta el 23 de octubre de 2025) y a los postdoctorales de la ULE cuya

2-Incorporar o reforzar méritos no suficientemente ponderados, como las variaciones en la cronología, el reconocimiento de cualificaciones internacionales y la movilidad realizada entre los sectores público privado.						convocatoria se abrirá a comienzos de 2026.
19-Acceso a la movilidad. Para algunas modalidades de contratación, existen limitaciones en el programa propio de ayudas para el acceso a bolsas de viaje (asistencia a cursos o congresos). Se analizarán y modificarán dichas limitaciones, relacionadas con la duración del contrato del beneficiario o la existencia de contratos previos.	25	Q2-Q4	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	<u>Objetivo:</u> -Impulso de la movilidad <u>Indicador:</u> -Número de investigadores con ayudas de movilidad.	Completada	-Una vez revisados los criterios de acceso a bolsa de viaje del programa propio se acuerda no introducir cambios.
20-Unidad de Apoyo al Desarrollo Profesional del Investigador. Creación de una estructura de información y seguimiento sobre desarrollo profesional, incluyendo oportunidades de empleo. Contemplaría diversas modalidades de mentorización para niveles R2 y R3, a través de directores de grupos de investigación, directores de departamento o instituto, entre otros, que les guíen en la elaboración de un plan de desarrollo profesional que se evaluará anualmente.	25, 28, 30, 39, 40	Q4-Q6	Vicerrectorado de Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	<u>Objetivo:</u> -Nuevo servicio de apoyo. <u>Indicador:</u> --Número de investigadores atendidos.	Extendida	-Plan de desarrollo de la Oficina de Acreditación de Médicos para su conversión en oficina de orientación profesional para personal investigador. En la fecha de realización del presente informe ya existe una plaza de Directora del Área de Apoyo a la Acreditación del Profesorado. <u>Indicador actualizado:</u> -248 solicitudes (246 medicina y 2 de otras titulaciones) hasta septiembre de 2025

21-Mejoras en contratos de duración determinada. Para algunas modalidades de contratación reguladas por el Reglamento de Personal Investigador de la ULE se introducirán cambios con vistas a: -Evitar la concatenación de contratos de duración determinada. -Permitir que, si la modalidad de contrato lo permite, el investigador pueda compatibilizar su actividad investigadora con labores de enseñanza.	25, 33	Q4-Q5	Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	<u>Objetivo:</u> -Cambios normativos para modalidades de contratación. <u>Indicador:</u> -Número de investigadores beneficiados por las medidas.	Finalizada	Se adopta una nueva modalidad de contratación laboral para personal investigador, de carácter indefinido dependiente de la disponibilidad presupuestaria. El Reglamento de Personal Investigador (aprobado en diciembre 2024, modificación aprobada en septiembre 2025) permite como novedad la impartición de docencia a todos los investigadores contratados por la modalidad de actividades científico-técnicas (artículo 23bis LCTI). <u>Indicador actualizado:</u> -Número de investigadores beneficiados por las medidas: 77 (2022), 50 (2023), 65 (2024) y 51 (2025, hasta septiembre).
22-Normativa sobre sabáticos. Se impulsarán las estancias en régimen de sabáticos como vía de desarrollo profesional de los investigadores. Para ello, se elaborará un reglamento específico.	29	Q1-Q4	Vicerrectorado de Profesorado Secretaría General	<u>Objetivo:</u> -Fomento de la movilidad y la internacionalización <u>Indicador:</u> -Número de investigadores acogidos a sabáticos.	Extendida	Prevista en el Plan Estratégico de la ULE (PEULE) la elaboración de un reglamento para la concesión de permisos de estancias y años sabáticos (objetivo EA6) <u>Indicador actualizado:</u> -Número de investigadores acogidos a sabáticos: Curso 2023-2024: 0; curso 2024.2025: 5
23-Normativa sobre emprendimiento. El reglamento para la creación de empresas EBC/ spin off será actualizado con vistas a impulsar el emprendimiento como vía de desarrollo	8, 31	Q1-Q4	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia FGULEM OTC	<u>Objetivo:</u> -Actualización de normativa interna. -Nueva vía de desarrollo profesional. <u>Indicadores:</u>	Completada	-Aprobado el Reglamento de creación y participación en empresas de la Universidad de León socios (aprobado el 31-enero-2025 en Consejo de Gobierno).

profesional a considerar por el investigador. Esta medida está prevista dentro del Plan Estratégico en Transferencia de Conocimiento de la ULE.				-Publicación y difusión interna del documento. -Empresas EBC/spin-off creadas por investigadores de la ULE.		-Elaboración de instrumentos legales de apoyo: convenio para cesión de espacios e infraestructuras y modelo de pacto de socios (aprobado en CG 31 enero 2025) <u>Indicadores actualizados:</u> -Publicación y difusión interna del documento: junio de 2023. -Empresas EBC/spin-off creadas: 1 tras la aprobación del nuevo reglamento (2023)
24-Código de buenas prácticas de doctorado. Se actualizará este documento para adecuarlo a las novedades introducidas recientemente a la normativa interna de los estudios de doctorado.	36	Q1-Q2	Escuela de Doctorado	<u>Objetivo:</u> -Actualización de normativa interna. <u>Indicador:</u> -Documento aprobado el 18 de julio de 2022 por el Consejo de Gobierno de la ULE -Difusión interna del documento.	Completada	Denominación final del documento: "Código de Buenas Prácticas de la Escuela de Doctorado" <u>Indicadores actualizados:</u> -Difusión interna del documento. El documento se encuentra a disposición pública en la página web de la ULE. Se podrá medir su impacto (número de bajadas y de visualizaciones) en los próximos años.
25-Doctorado en la industria. Se apoyará la participación de doctorandos en proyectos de I+D que estén directamente relacionados con sus tesis y que sean realizados en empresas. Los objetivos de esta acción son tanto favorecer la transferencia de conocimiento entre la universidad y la empresa como mejorar la empleabilidad del doctorando con una experiencia empresarial. Esta	39	Continúa	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Escuela de Doctorado	<u>Objetivo:</u> -Mejora de la empleabilidad de investigadores R1. <u>Indicador:</u> -Número de estudiantes de doctorado que participen en esta iniciativa: 1 (2024)	En elaboración	-Elaborado un procedimiento para la obtención del doctorado industrial (pendiente de aprobación e implementación). Se demora su puesta en marcha por cambios en la estructura operativa de la Escuela de Doctorado. -Además, se proponen acciones para incentivar en la ULE el doctorado industrial, que se implementarán en los próximos años. Esta medida está prevista dentro del Plan Estratégico en Transferencia de

medida está prevista dentro del Plan Estratégico en Transferencia de Conocimiento de la ULE.						Conocimiento de la ULE (2023-2025) y en el Plan Estratégico de la ULE 2025-2030. <u>Indicador actualizado:</u> -Número de estudiantes de doctorado que participen en esta iniciativa: 1 (2024)
26-Programa de apadrinado. Medida por la que un doctorando de últimos cursos apadrinará a uno de nuevo ingreso, apoyándole en los primeros pasos de sus estudios de doctorado y actividades de investigación.	40	Q2-Q8	Escuela de Doctorado	<u>Objetivo:</u> -Apoyo inicial a investigadores R1. <u>Indicador:</u> Número de estudiantes involucrados.	En elaboración	Elaborada la "Propuesta de actuación para la institución de un Programa de Apadrinado de la Escuela de Doctorado". Implementación demorada por cambios en la estructura operativa de la Escuela de Doctorado.
27-Premios a las actividades de Transferencia de Conocimiento. Tres tipos de reconocimientos: -Actividades de transferencia con impacto social. -Actividades de transferencia con incidencia en la productividad empresarial. -Empresas y otras entidades que han adquirido y aplicado resultados de investigación de la ULE.	8, 9	Q7-Q8	Vicerrectora do de Investigació n y Transferenci a	<u>Objetivo:</u> -Reconocer y hacer visibles las investigaciones que han generado resultados con impacto en la sociedad y a sus actores. <u>Indicador:</u> -20 candidaturas presentadas (2022)	Extendida	-Se han celebrado 4 ediciones. Actividad consolidada que tendrá continuidad en próximos ejercicios. <u>Indicador actualizado:</u> -Candidaturas presentadas: 20 (2022), 12 (2023), 9 (2024), 6 (2025-hasta julio 2025).
28-FAB LAB UNILEÓN Laboratorio de prototipado y fabricación digital dirigido a la comunidad universitaria. Su objetivo es apoyar el desarrollo de productos que materialicen resultados de investigación de	23	Q6-Q8	Vicerrectora do de Investigació n y Transferenci a	<u>Objetivo:</u> Nuevo servicio de apoyo al investigador para el desarrollo de proyectos de I+D <u>Indicador:</u> -Número de usuarios -Número de proyectos	Completada	Servicios específicos para investigadores de disciplinas de Ingeniería Industrial, Informática y Aeroespacial. <u>Nuevo indicador:</u> -Formación para investigadores (de ene-2022 a jul-2025): 7 cursos, 55 asistentes.

trabajos de fin de grado, master y tesis doctorales.						
29- Micro-proyectos internacionales Iniciativa de la ULE dentro del proyecto Eureca-Pro para apoyar el desarrollo de micro-proyectos de investigación internacionales que fomenten el intercambio del conocimiento y la colaboración entre investigadores de la ULE y del resto de universidades de la alianza en los ámbitos del consumo y la producción responsable.	28, 29	periódica	Oficina Eureca-Pro	<u>Objetivo:</u> Reforzar la empleabilidad del personal investigador de la ULE mediante el refuerzo de su perfil internacional y la participación en proyectos de colaboración transnacional. <u>Indicadores:</u> Número de investigadores de la ULE participantes.	Nueva Acción	Propuesta de ULE en el marco de Eureca-Pro, iniciada en 2024. <u>Indicadores:</u> Número de investigadores de la ULE participantes: 118 (22 R1, 24 R2, 53 R3 y 19 R4)
30-Impulso de la movilidad de investigadores Refuerzo de la carrera profesional del personal investigador a través de distintas actuaciones del proyecto Eureca-Pro, que permitirá el acceso a la movilidad internacional de investigadores de la ULE de todos los niveles dentro de las universidades asociadas.	28, 29	Continuo	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales Oficina Eureca-Pro	<u>Objetivo:</u> -Impulso de la carrera investigadora mediante la movilidad internacional <u>Indicador:</u> -Número de investigadores que han realizado actividades de movilidad en el marco de Eureca-Pro.	Nueva Acción	-A través de Eureca-Pro se facilita la movilidad internacional en el marco de sus diversas iniciativas: microproyectos, PhD Journey, Carbon & Hydrogen Summit... Algunas de ellas financiadas con cargo a ayudas ERASMUS+ <u>Indicadores:</u> En el periodo 2022-2025, un total de 76 investigadores han reforzado su carrera profesional en acciones de movilidad dentro de Eureca-Pro, distribuidos por categorías como sigue: 28 R1, 13 R2, 21 R3 y 14 R4.

La versión ampliada de la estrategia de RRHH revisada para su organización durante los próximos 3 años, incluida la política OTM-R, debe publicarse en el sitio web de su organización.

Proporcione el enlace a la(s) página(s) web(s) dedicada(s) en el sitio web de su organización *:

<https://www.unileon.es/investigadores/investigar-transferir/hrs4r>

Si su organización ya ha completado la lista de verificación OTM-R en la Fase Inicial, indique también cómo su organización está trabajando y ha desarrollado una Política de Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito. Aunque puede haber cierta superposición con una serie de medidas enumeradas anteriormente en el plan de acción (como se desprende del análisis de las deficiencias), sírvase proporcionar un breve comentario que demuestre el progreso de la aplicación en comparación con la fase inicial.

3.1. Comentarios sobre la implementación de los principios OTM-R

La aprobación del procedimiento de contratación OTM-R se ha visto retrasada por la necesidad de adaptar la política interna de Recursos Humanos a una nueva normativa nacional, fundamentalmente a:

- La reforma Laboral de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021), que introduce importantes cambios en temas de contratación de personal docente e investigador, limitando la temporalidad y promoviendo la contratación indefinida.
- La modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de fecha 17/2022, de 5 de septiembre.

A efectos de implementación del procedimiento OTM-R, las principales tareas de la task force 3 han sido:

- 1) La reforma laboral de 2021 simplifica las modalidades contractuales, limitando la temporalidad y promoviendo la contratación indefinida. Elimina un tipo de contrato (por obra y servicio) que se usaba de forma habitual para la contratación de personal de investigación y establece otros tipos de contratos temporales: contrato por circunstancias de la producción, contrato por sustitución y el contrato fijo-discontinuo. Se decide descartar este tipo de contratos por no adaptarse a la naturaleza y necesidades de la Universidad.
- 2) Se adopta una nueva modalidad de contratación laboral indefinida para el personal investigador, acogéndose al Artículo 23.bis de la modificación de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. La duración de estos contratos se condiciona a la existencia de presupuesto para su sostenimiento. Ello permite la posibilidad de contratar de manera indefinida, mejorando la estabilidad laboral y las condiciones del personal dedicado a la investigación científica y técnica.
- 3) Se actualizan los contratos predoctorales y postdoctorales, adaptándolos al marco normativo de la modificación de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- 4) Implementación de un tipo de contrato de personal investigador específico para la ejecución de proyectos financiados en el marco de los Fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Todas estas modificaciones legislativas han llevado a la modificación de reglamentación interna en la propia Universidad de León para adaptarla a la reglamentación estatal, entre ellas la redacción de un nuevo Reglamento de Personal Investigador, aprobado en Consejo de Gobierno el 11 de diciembre de 2024, con una modificación aprobada el 29 de septiembre de 2025. En dicho reglamento se recogen las modalidades de

contratación de personal investigador, así como sus características, derechos y deberes, además de incluir y regular la posibilidad de impartición de docencia, como novedad destacable.

En caso de que su organización haya entrado en el proceso HRS4R antes de la publicación del conjunto de herramientas y recomendaciones OTM-R de la Comisión Europea (2015), rellene la lista de comprobación OTM-R45.

Idealmente, la versión extendida de la política y las acciones de OTM-R revisadas debería publicarse en el sitio web de su organización. Proporcione el enlace web a la(s) página(s) web(s) dedicada(s) de OTM-R si es diferente de aquella en la que se encuentra la Estrategia de RRHH revisada.

N.B. Tenga en cuenta que su política OTM-R debe estar "integrada" en la estrategia institucional de recursos humanos a más tardar en la fase de renovación.

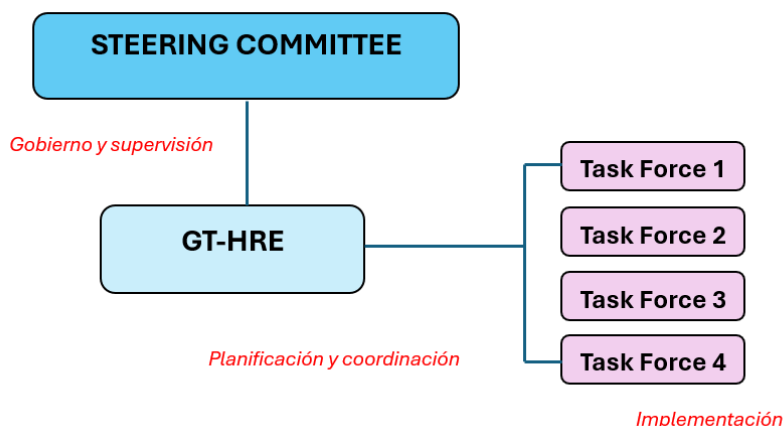
4. Implementación

Visión general del proceso de implementación: (máx. 1000 palabras).

En el proceso de implementación han intervenido:

1. El Steering Committee, a cargo de la supervisión del proyecto.
2. El Grupo de Trabajo HR Excellence (GT-HRE), encargado de la coordinación y planificación general de las actuaciones. Las principales actualizaciones del plan de acción que se plantean son:
 - El replanteamiento de la acción 19 (Acceso a la movilidad) para darle un mayor alcance.
 - La incorporación de una nueva acción, la número 29 sobre Micro-proyectos internacionales.
3. Cuatro Task Forces encargadas de la implementación de las acciones concretas. Sus miembros son personal técnico de gestión, y de administración y servicios, representantes de los órganos de gobierno de la institución y personal investigador. Su composición fue modificada en 2025, con vistas a la preparación del nuevo plan de acción revisado. Para la implementación de las acciones, cada task force ha estado en relación directa con los servicios o personas responsables de las mismas en la Universidad. Los avances eran trasladados al GT-HRE para su análisis e incorporación a la planificación general.

Estructura operativa hasta octubre de 2025:



Hasta enero de 2025, la composición de la 4 task force es la siguiente:

TASK FORCE 1 (Acciones 1, 3, 4, 8, 9 y 23)

Coordinadora: Liliana Herrera (Directora del Área de Transferencia)

Miembros:

- María José Barrios Lerma, OTC
- José Carlos Alonso Marcos, FGULEM
- Isabel de la Puente Bujidos, Biblioteca
- Ana Lanero Carrizo, VR-Relaciones Institucionales
- Raúl Mateas González, investigador R2
- Javier Díez González, investigador R2
- Héctor Argüello Rodríguez, investigador R3
- Michal Letek Polberg, investigador R3
- Ana Patricia Fanjul Alemany, investigadora R1
- Carlos Alonso Calleja, investigador R3
- Luis Enrique Pedauga Sanchez, investigador R3
- Gloria Sánchez González, investigadora R3

- María Teresa Tascón Fernández, Investigador R3
- María Camino Fierro Castro, investigadora R2
- Adrián Álvarez Malina, investigador R1

TASK FORCE 2 (Acciones 2, 24, 25 y 26)

Coordinador: Miguel Ángel Ferrero (Director de la Escuela de Doctorado)

Miembros:

- Felipe Martínez Pastor, investigador R3
- María José Ranilla García, investigadora R4
- Eduardo Fidalgo Fernández, investigador R2
- Tania Fernández Villa, investigadora R2
- José María Fresno Baro, investigador R4
- Elías Rodríguez Olivera, investigador R3
- María Fernández Raga, investigadora R3
- María del Carmen González Velasco, investigador R3

TASK FORCE 3 (Acciones 5, 6, 7, 10, 11 y 20)

Coordinadora: Adelina Rodríguez Pacios (Directora Área de Responsabilidad Social)

Miembros:

- José Ámez del Pozo, Unidad de Prevención Riesgos Laborales
- José Óscar González Cubillas, VR-Gestión de Recursos e Infraestructuras
- Beatriz Abella García, VR-Responsabilidad Social Cultura y Deportes
- Marta Zubiaur González. Defensora de la Comunidad Universitaria
- Fernando José Pereira García, investigador R2
- Paulino César Pardo Prieto, investigador R2
- Cristina Saro Higuera, investigadora R2
- Henar Álvarez Cuesta, investigador R3
- Leticia González Arias, Técnico de Laboratorio
- Roberto Baelo Álvarez, investigador R3
- Óscar Fernández Álvarez, investigador R3
- Miguel Díaz y García Conlledo, investigador R4

TASK FORCE 4 (Acciones 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21 y 22)

Coordinadoras: M^a Luisa Alvarez Andrés, Jefa Servicio Recursos Humanos y Ana Cobos, Jefa sección SGI

Miembros:

- Alfredo Andrés Martín García, Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
- M^a Jesús Otero Álvarez, SGI
- Felicidad Robles Sáiz, Recursos Humanos
- Ariadna Cases Bergón, Oficina de Proyectos Europeos
- Maximino Fernández Caso, VR-Profesorado
- Natividad Fuertes Prieto, Secretaría General
- Andrés Merino Suances, investigador R2
- Beatriz Martín Fernández, investigadora R2
- Hugo Mélida, investigador R3
- María Dolores Teijeira Pablos, investigadora R3
- Blanca Rodríguez Bravo, investigadora R4
- Enrique Alegre Gutiérrez, investigador R4
- Aurelia Álvarez Rodríguez, investigadora R3
- Pedro Antonio Casquero Luelmo, investigador R4
- Juan Carlos Redondo Castán, investigador R2
- Javier Fernández Lozano, investigador R3
- Ana María De Benito Trigueros, investigadora R3
- Adriana Suárez Corona, investigadora R3
- Susana Rodríguez Escanciano, investigadora R4
- Avelino Álvarez Ordóñez, investigador R3

Asegúrese de cubrir también todos los aspectos destacados en la lista de verificación a continuación:

4.1. ¿Cómo ha preparado la revisión interna?

Al margen del funcionamiento propio del HT-HRE y su conexión con las task forces, las medidas puestas en marcha para su preparación son:

- 1) La renovación de la composición de las task forces para una mayor agilidad en el tratamiento de la información y la puesta a punto de determinadas acciones. Esta nueva composición es la siguiente:

TASK FORCE 1 (Acciones 1, 3, 4, 8, 9 y 23)

Coordinadora: Liliana Herrera (Directora del Área de Transferencia)

Miembros:

- María José Barrios Lerma, OTC
- José Carlos Alonso Marcos, FGULEM
- Raúl Mateas González, investigador R2
- Gloria Sánchez González, investigadora R3
- María Camino Fierro Castro, investigadora R2

TASK FORCE 2 (Acciones 2, 24, 25 y 26)

Coordinador: Miguel Díaz y García-Conlledo, Director de la Escuela de Doctorado.

Miembros:

- Felipe Martínez Pastor, investigador R4
- María José Ranilla García, investigadora R4
- Elías Rodríguez Olivera, investigador R4

TASK FORCE 3 (Acciones 5, 6, 7, 10, 11 y 20)

Coordinadora: Adelina Rodríguez Pacios

Miembros:

- Beatriz Abella García, VR-Responsabilidad Social Cultura y Deporte
- Paulino César Pardo Prieto- Investigador R4

TASK FORCE 4 (Acciones 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21 y 22)

Coordinadoras: M^a Luisa Alvarez Andrés, Jefa Servicio Recursos Humanos, y Ana Cobos, Jefa SGI.

Miembros:

- Alfredo Andrés Martín García, Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.
- M^a Jesús Otero Álvarez, SGI
- Felicidad Robles Aláez, Recursos Humanos
- Ariadna Cases Bergón, Oficina Proyectos Europeos
- Araceli Cano San Segundo, Gerencia

2- Creación de la figura de Delegado del Sello HR Excellence (Delegado HRE) a cargo de la coordinación de las actuaciones con los servicios de la Universidad. La persona nombrada es Alfredo Andrés Martín García (Director del Área de Apoyo a la Investigación, Vicerrectorado de Investigación y Transferencia).

- 3- Servicios de un consultor externo para la recogida y estructuración de la información. Su actividad se ha realizado bajo la dirección del Delegado.

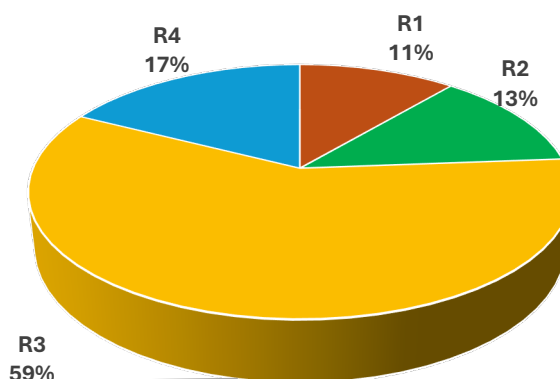
4.2. ¿Cómo ha involucrado a la comunidad investigadora, sus principales partes interesadas, en el proceso de implementación?

Tanto el GT-HRE como las 4 task forces (TF) han incorporado personal investigador, que se ha involucrado directamente en la implementación del plan de acción, distribuido como sigue:

	R1	R2	R3	R4	Total
GT-HRE	0	0	3	1	4
TF-1	2	3	6	0	11
TF-2	0	2	4	2	8
TF-3	0	2	3	1	6
TF-4	0	3	7	1	11
Total	2	10	23	5	40

Al personal investigador recogido en la tabla habría que sumar todos aquellos que han participado en estos grupos en calidad de responsables de unidades o cargos orgánicos, como algunos coordinadores de task force o la figura del Delegado HRE.

En septiembre y octubre de 2025 se ha realizado una encuesta sobre el grado de conocimiento y satisfacción con distintas actuaciones del Plan de Acción. Respondieron a la misma un total de 206 investigadores correspondientes a todas las ramas de conocimiento de la ULE y distribuidos por categorías como sigue:



Cuestionario construido sobre la escala psicométrica de valoración Likert, por la que se expresa el nivel de acuerdo o desacuerdo con cada ítem en 5 niveles: nivel 1 (totalmente en desacuerdo), nivel 2 (más bien en desacuerdo), nivel 3 (indiferente), nivel 4 (más bien de acuerdo) y nivel 5 (totalmente de acuerdo). Los resultados medios obtenidos se recogen en la siguiente tabla:

Actuación/actividad	Conocimiento por el encuestado (%)	Valoración (Escala Likert de 5 niveles)
Servicios de la Oficina de Transferencia de Conocimiento (OTC) y su normativa.	73,3	4,4
Normativa de Seguridad de la Información.	59,2	4,3
Repositorio institucional BULERIA y su funcionamiento.	94,2	4,3
Acciones de movilidad que oferta la ULE.	89,8	4,3
Acciones de movilidad promovidas a través de Eureka-Pro.	64,4	4,3
Procedimientos de protección de la propiedad intelectual.	69,9	4,2
Cursos organizados por la Escuela de Formación.	96,1	4,2
Protocolos de nuevas prácticas en el laboratorio, vinculada a la Política de Prevención de Riesgos Laborales de la ULE.	43,2	4,2
Presencia en Redes sociales.	90,8	4,2
Reglamento sobre atención a personas con discapacidad y necesidades educativas específicas de apoyo en la ULE.	80,6	4,2
Mejoras realizadas en la web de la ULE para publicitar las convocatorias de plazas de PDI y PI.	66,5	4,2
Reglamento de Personal Investigador.	58,3	4,2
Nuevas capacidades docentes que se conceden para personal investigador vinculado a proyectos.	45,1	4,2
FAB-LAB de la ULE.	52,4	4,2
Premios a las actividades de Transferencia	64,1	4,1
Defensoría de la Comunidad universitaria.	94,7	4,0
Procesos para la contratación de investigadores.	86,0	4,0
Doctorado Industrial de la ULE.	51,9	4,0
Nuevas modalidades de plazas fruto de la aplicación de la Ley de Ciencia tecnología e Innovación.	58,7	3,9
Méritos utilizados en la baremación de las plazas para contratación de investigadores.	74,8	3,9

Los resultados reflejan una percepción muy positiva: el grado de conocimiento sobre las diferentes acciones desarrolladas en el marco del sello HR es elevado, superando el 50% en 18 de las 20 mencionadas, y alcanzando incluso más del 64% en 13 de ellas. Las pocas acciones que no registran un nivel mayoritario de conocimiento —solo dos— corresponden a iniciativas de implementación muy reciente, lo que explica estos resultados. Finalmente, la valoración global por parte de los investigadores es también muy satisfactoria, con una puntuación media de 4,2 sobre 5.

4.3. ¿Tiene un comité de implementación y/o un grupo directivo que supervise regularmente el progreso?

Sí, con la siguiente composición:

- Santiago Gutiérrez Martín, Vicerrector de Investigación y Transferencia
- Miguel Díaz y García-Conlledo, Director de la Escuela de Doctorado
- Liliana Herrera Enríquez, Directora de la OTC
- Adelina Rodríguez Pacios, Directora del Área de Inclusión, Igualdad y Acción Social
- Roberto Baleo, Responsable Alianza Eureka-Pro en la ULE
- Araceli Cano San Segundo, Gerencia (Área de Recursos Humanos)

- María Luisa Álvarez Andrés, Jefa de Servicio de Recursos Humanos
- Ana Isabel Cobos Miranda, Jefa de Servicio de Gestión de la Investigación Recursos Humanos.
- María José Barrios Lerma, técnico de Transferencia de Conocimiento (OTC)
- Ariadna Cases Bergón, Directora Oficina Proyectos Internacionales de Investigación.
- Felicidad Robles Aláez, Jefa de Sección de PDI (Servicio de Recursos Humanos)
- María Jesús Otero Álvarez, Jefa Unidad de Personal Contratado.
- María del Camino Fierro Castro, Dpto. Biología Molecular (R3)
- Raúl Mateos González, Dpto. Química y Física Aplicadas (R3)
- Gloria Sánchez González, Dpto. Dirección y Economía de la Empresa (R3)
- Paulino César Pardo Prieto, Dpto. Derecho Público (R4)

Esta estructura se refuerza con el Delegado HRE, Alfredo Andrés Martín García (Director del Área de Apoyo a la Investigación, Vicerrectorado de Investigación y Transferencia).

4.4. ¿Existe alguna alineación de las políticas organizativas con el HRS4R? Por ejemplo, ¿se reconoce el HRS4R en la estrategia de investigación de la organización, en la política general de RRHH?

HRS4R está integrado en el Plan Estratégico de la Universidad de León 2025-2030 (aprobado en mayo de 2025) como referente estratégico para la creación de un entorno favorable a la investigación y, la internacionalización de la I+D de la ULE y la captación de personal investigador basada en los principios OTM-R.

4.5. ¿Cómo garantiza su organización que las acciones propuestas también se implementen?

•

Para las próximas fases de la estrategia HRS4R, se adoptará una nueva estructura operativa interna, con la que se asegure la implementación de las acciones del Plan de Acción, así como la detección de nuevos ámbitos de mejora que requieran ser atendidos. Esta estructura se basa en:

- Actualización de la composición del Grupo de Trabajo HRE, con representación de unidades y áreas clave, como Eureka-Pro.
- Refuerzo de estructura con la figura del Delegado HRE, para la coordinación interna de las actuaciones.
- Creación del Panel de Investigadores HRE, integrado exclusivamente por personal investigador, para el seguimiento de las acciones del plan y la detección de ámbitos de mejora.

El esquema de esta nueva estructura operativa es:



4.6. ¿Cómo están monitoreando el progreso?

Se prevén los siguientes mecanismos de seguimiento:

- Reuniones del GT-HRE.
- Supervisión directa del Delegado HRE.
- Panel de Investigadores HRE, en el que se debatirá sobre las acciones puestas en marcha y la introducción de mejoras en las mismas.
- Encuestas a investigadores sobre los avances de las distintas acciones del plan.

4.7. ¿Cómo medirá el progreso (indicadores) con vistas a la próxima evaluación?

•

Se seguirá utilizando el cuadro de mando de indicadores, que incluye una descripción de los indicadores asociados a cada una de las actuaciones y a las personas encargadas de proporcionar la información relativa a cada uno de ellos (personal de los diferentes servicios y unidades de la organización, como Recursos Humanos, Servicio de Informática o la Biblioteca Universitaria). El Delegado HRE será el encargado de la gestión y control del proceso de recogida de información.

4.8. ¿Cómo espera prepararse para la revisión externa?

Una vez fijada la fecha de la visita de los expertos, el Delegado HRE se procederá a la preparación de los requerimientos establecidos en la HRS4R Site Visit Guidelines, entre ellos las necesidades documentales, gestión de espacios para reuniones y la reserva de salas de uso exclusivo de los expertos.

El Delegado HRE será el encargado de estos preparativos, así como de la coordinación de la Agenda de la visita con el panel de expertos en los relativo a las reuniones con los responsables institucionales y los stakeholders clave. También se encargará de la preparación, junto con el Vicerrector de Investigación y Transferencia (como responsable del GT-HRE y miembro del Steering Commettee) de la presentación institucional ante los expertos.

Observaciones / comentarios adicionales sobre el proceso de implementación propuesto: (máx. 1000 palabras):

Tenga en cuenta que la estrategia de recursos humanos y el plan de acción revisados también deben publicarse una vez finalizada la evaluación interna.



universidad
de león

Av. Facultad de Veterinaria, 25

24004 León (España)

Tel.: 987 29 16 37

vice.investigacion@unileon.es

www.unileon.es