

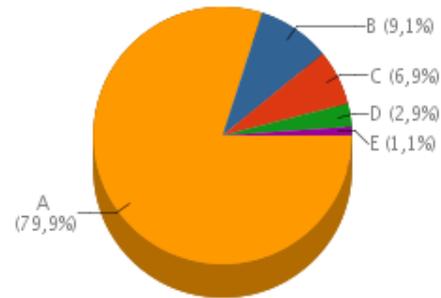
## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores

( 274 encuestas cumplimentadas)

( Realizadas 1817 invitaciones de las cuales han sido cumplimentadas el 15,1% )

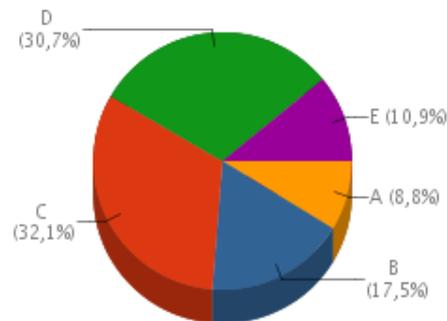
### Categoría profesional:

Respuesta	Total	%
A PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (Cuerpos docentes, Contratados doctores, Ayudantes)	219	79,9
B CONTRATADOS	25	9,1
C CONTRATADOS	19	6,9
D OTROS CONTRATOS DE PERSONAL INVESTIGADOR CON CARGO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	8	2,9
E PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN PROYECTOS DE	3	1,1
F Sin rellenar	0	0,0



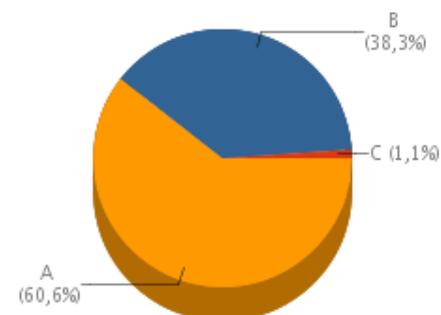
### Edad:

Respuesta	Total	%
A <30	24	8,8
B 30-40	48	17,5
C 41-50	88	32,1
D 51-60	84	30,7
E >60	30	10,9
F Sin rellenar	0	0,0



### Género

Respuesta	Total	%
A Masculino	166	60,6
B Femenino	105	38,3
C Prefiero no contestar	3	1,1
D Sin rellenar	0	0,0

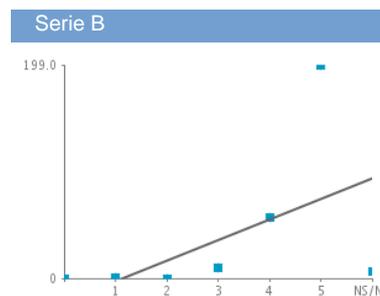
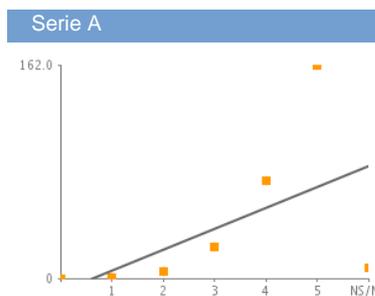
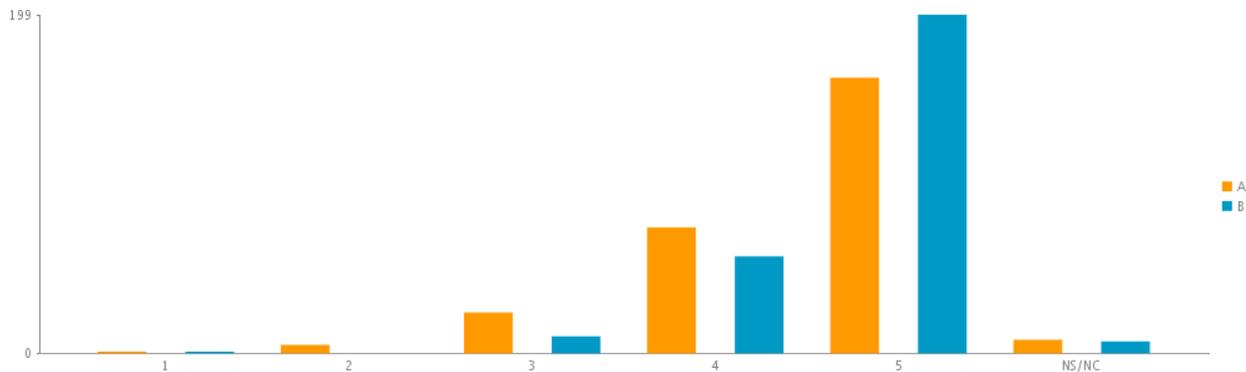


### I.1. Los investigadores de la UMU disfrutan de libertad de pensamiento y expresión y de libertad para seleccionar métodos para resolver problemas.

	1	2	3	4	5
A I.1.1. Nivel de cumplimiento	1	5	24	74	162
B I.1.2. Nivel de relevancia	1	0	10	57	199

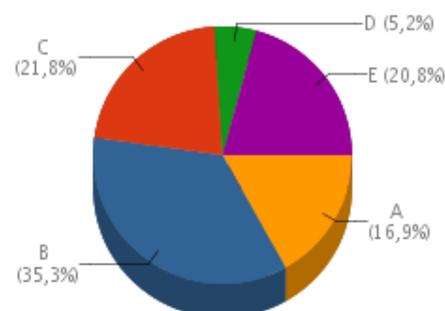
## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores

	NS/NC	Valor medio
A I.1.1. Nivel de cumplimiento	8	4.34
B I.1.2. Nivel de relevancia	7	4.58



### I.1.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	65	16,9
B Formación	136	35,3
C Jornadas o eventos de difusión	84	21,8
D Otras acciones de mejora	20	5,2
E Ninguna	80	20,8
F Sin rellenar	0	0,0

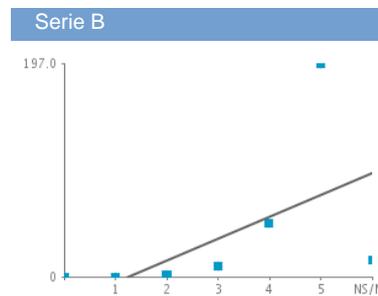
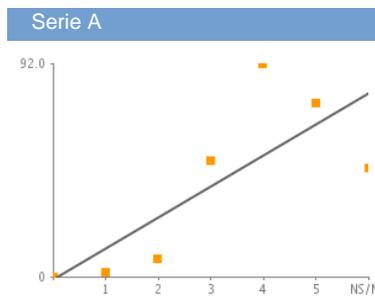
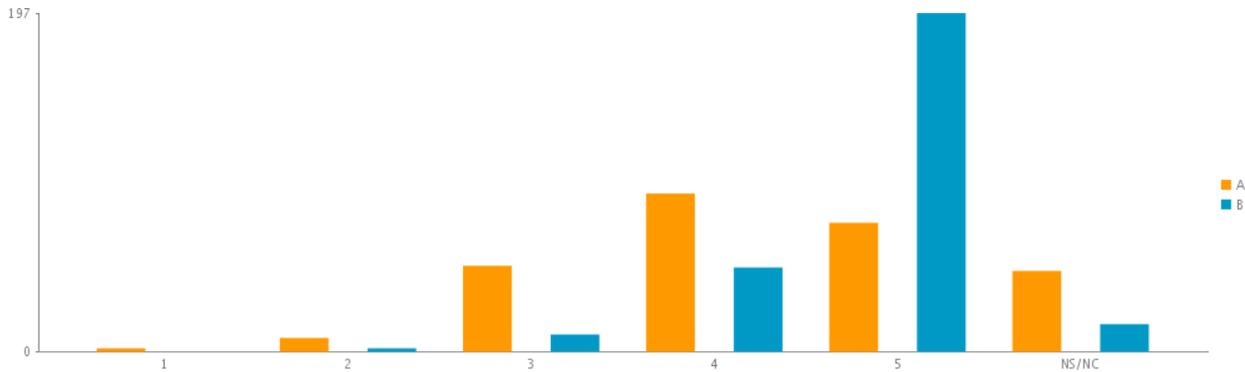


### I.2. Los investigadores de la UMU cumplen con las prácticas éticas reconocidas y con los principios fundamentales correspondientes a sus disciplinas, así como los estándares éticos documentados en el Código de Ética.

	1	2	3	4	5
A I.2.1. Nivel de cumplimiento	2	8	50	92	75
B I.2.2. Nivel de relevancia	0	2	10	49	197

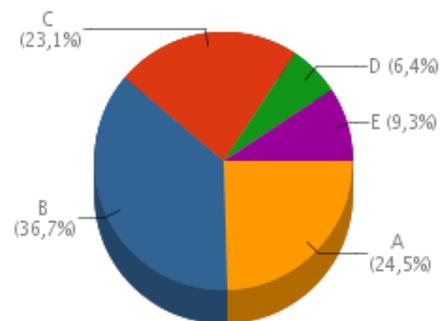
	NS/NC	Valor medio
A I.2.1. Nivel de cumplimiento	47	3.32
B I.2.2. Nivel de relevancia	16	4.43

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.2.3. Acciones de mejora

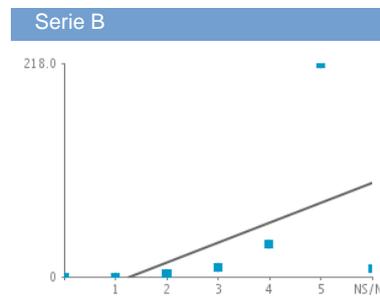
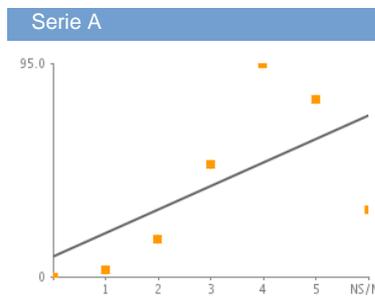
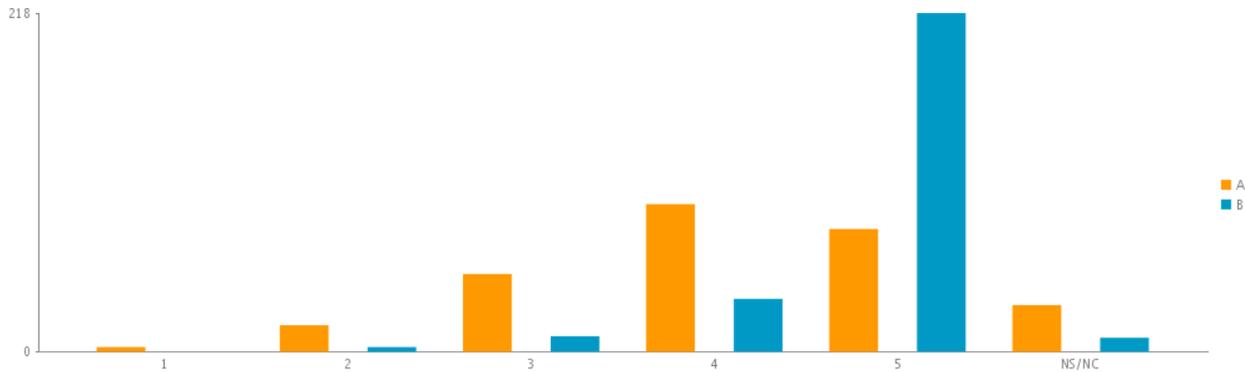
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	103	24,5
B Formación	154	36,7
C Jornadas o eventos de difusión	97	23,1
D Otras acciones de mejora	27	6,4
E Ninguna	39	9,3
F Sin rellenar	0	0,0



### I.3. Los investigadores de la UMU se esfuerzan en asegurar que su investigación sea relevante para la sociedad, evitando duplicidad de investigaciones y plagio, respetando la propiedad intelectual y la propiedad compartida de datos.

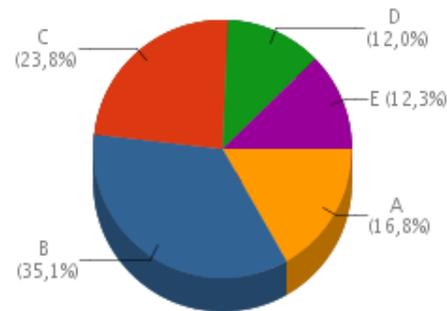
	1	2	3	4	5
A I.3.1. Nivel de cumplimiento	3	17	50	95	79
B I.3.2. Nivel de relevancia	0	3	10	34	218
	NS/NC	Valor medio			
A I.3.1. Nivel de cumplimiento	30	3.51			
B I.3.2. Nivel de relevancia	9	4.61			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.3.3. Acciones de mejora

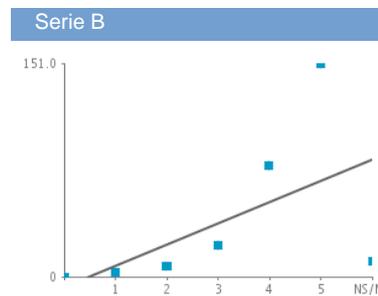
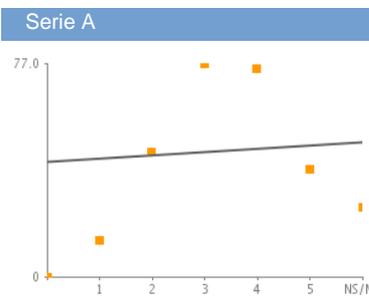
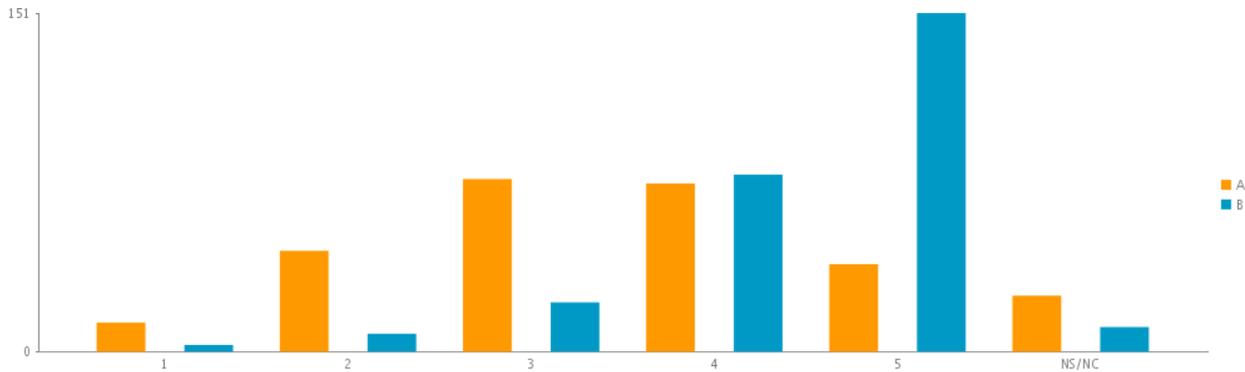
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	64	16,8
B Formación	134	35,1
C Jornadas o eventos de difusión	91	23,8
D Otras acciones de mejora	46	12,0
E Ninguna	47	12,3
F Sin rellenar	0	0,0



I.4. Antes de comenzar su actividad o de acceder a los recursos suministrados, los investigadores de la UMU están familiarizados con los objetivos estratégicos de su trabajo, los mecanismos de financiación y cuentan con todas las autorizaciones necesarias.

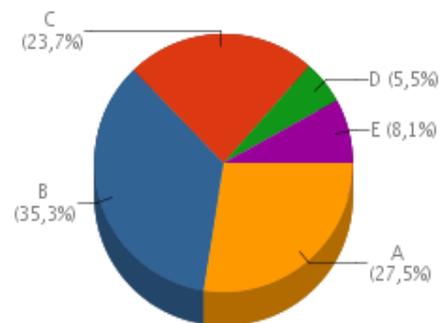
	1	2	3	4	5
A I.4.1. Nivel de cumplimiento	13	45	77	75	39
B I.4.2. Nivel de relevancia	3	8	22	79	151
	NS/NC	Valor medio			
A I.4.1. Nivel de cumplimiento	25	3.03			
B I.4.2. Nivel de relevancia	11	4.22			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.4.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	116	27,5
B Formación	149	35,3
C Jornadas o eventos de difusión	100	23,7
D Otras acciones de mejora	23	5,5
E Ninguna	34	8,1
F Sin rellenar	0	0,0



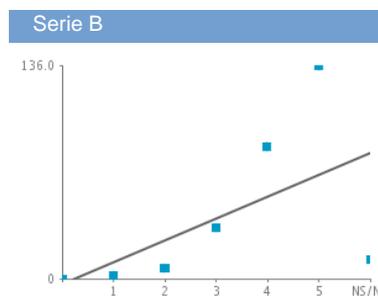
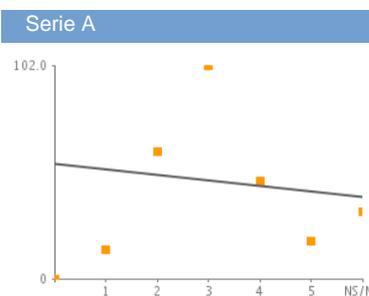
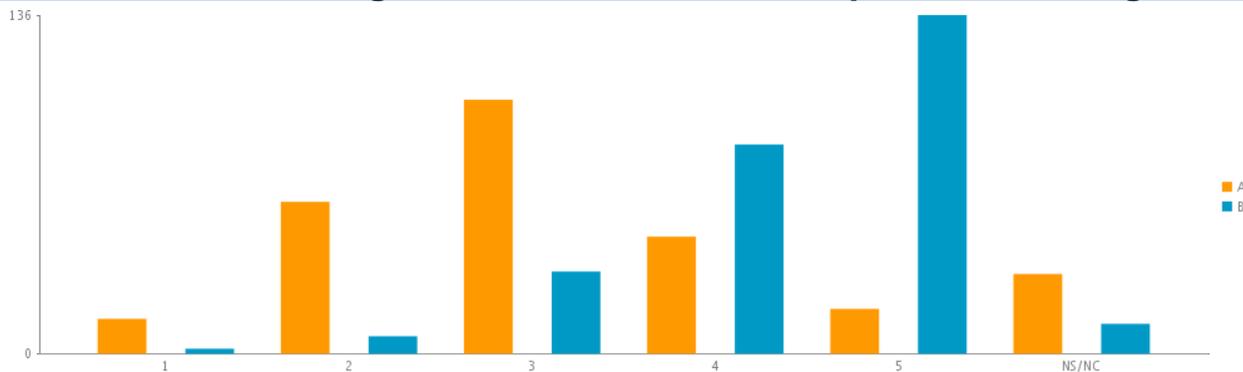
### I.5. Los investigadores de la UMU conocen la normativa institucional, sectorial y nacional sobre formación y condiciones de trabajo. Esto incluye normas sobre los Derechos de Propiedad Intelectual y las condiciones/requisitos establecidos por patrocinadores o financiadores.

	1	2	3	4	5
A I.5.1. Nivel de cumplimiento	14	61	102	47	18
B I.5.2. Nivel de relevancia	2	7	33	84	136

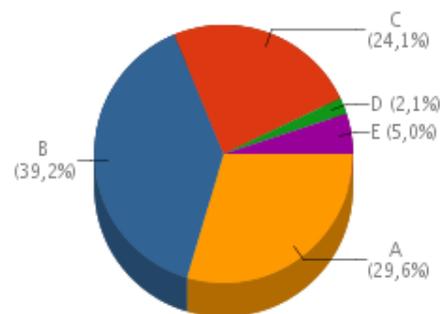
	NS/NC	Valor medio
A I.5.1. Nivel de cumplimiento	32	2.63
B I.5.2. Nivel de relevancia	12	4.13

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.5.3. Acciones de mejora

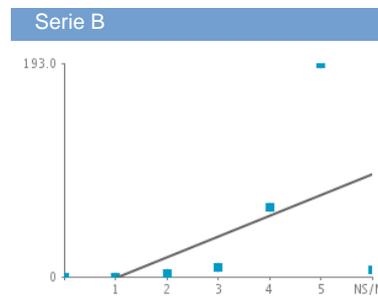
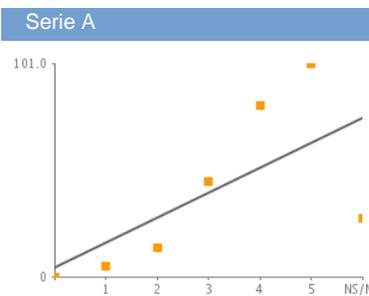
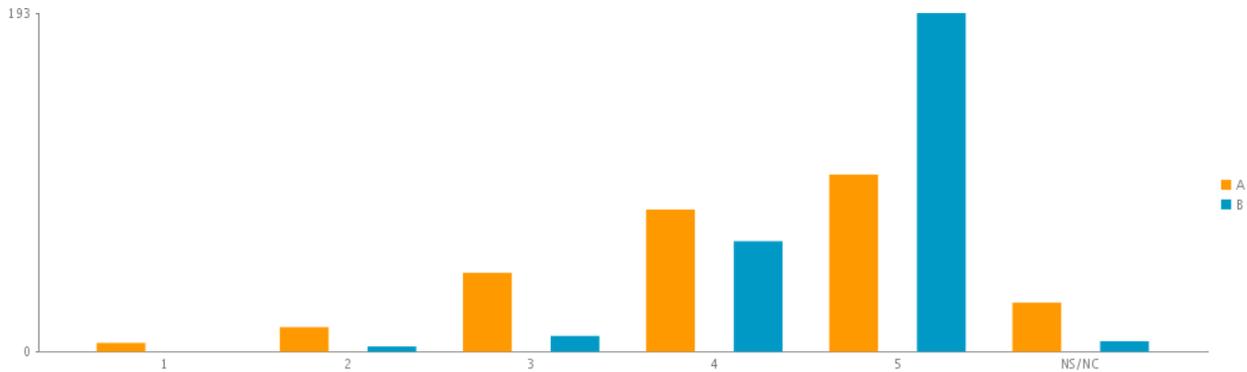
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	129	29,6
B Formación	171	39,2
C Jornadas o eventos de difusión	105	24,1
D Otras acciones de mejora	9	2,1
E Ninguna	22	5,0
F Sin rellenar	0	0,0



I.6. Los investigadores de la UMU son conscientes de que son responsables del uso eficiente de los fondos, cumplen con los principios de correcta gestión financiera, transparente y eficaz y cooperan con cualquier auditoría autorizada de su investigación.

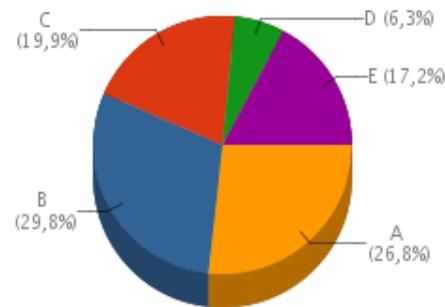
	1	2	3	4	5
A I.6.1. Nivel de cumplimiento	5	14	45	81	101
B I.6.2. Nivel de relevancia	0	3	9	63	193
	NS/NC	Valor medio			
A I.6.1. Nivel de cumplimiento	28	3.64			
B I.6.2. Nivel de relevancia	6	4.56			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.6.3. Acciones de mejora

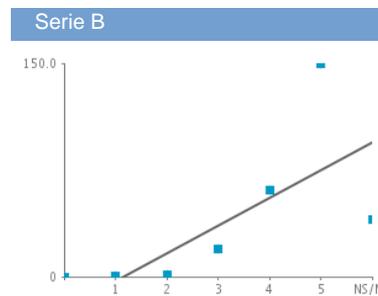
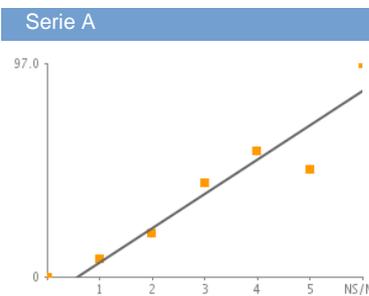
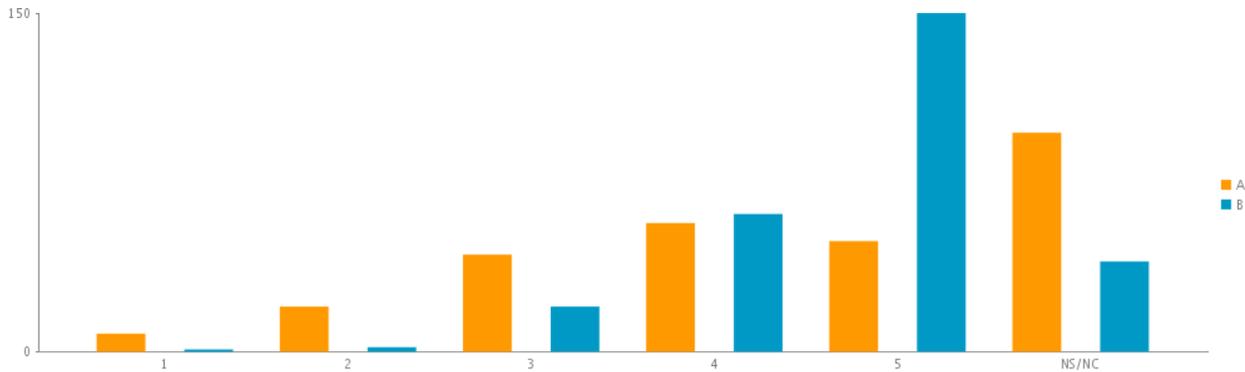
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	98	26,8
B Formación	109	29,8
C Jornadas o eventos de difusión	73	19,9
D Otras acciones de mejora	23	6,3
E Ninguna	63	17,2
F Sin rellenar	0	0,0



### I.7. En la UMU, existe un Código de Prácticas Responsables e Integridad en la Investigación para el apoyo a la adopción de prácticas de trabajo seguras y de medidas que cumplan con los requerimientos legales en relación a la protección de datos y a la protección de confidencialidad.

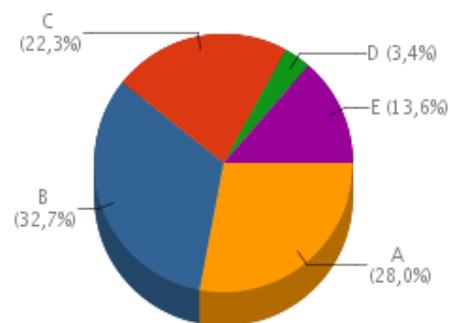
	1	2	3	4	5
A I.7.1. Nivel de cumplimiento	8	20	43	57	49
B I.7.2. Nivel de relevancia	1	2	20	61	150
	NS/NC	Valor medio			
A I.7.1. Nivel de cumplimiento	97	2.37			
B I.7.2. Nivel de relevancia	40	3.86			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.7.3. Acciones de mejora

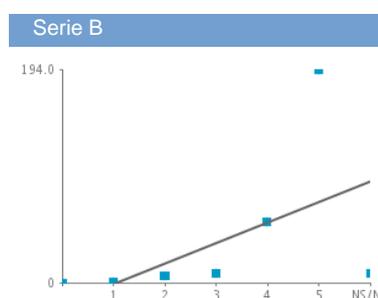
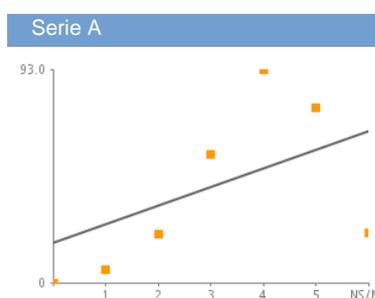
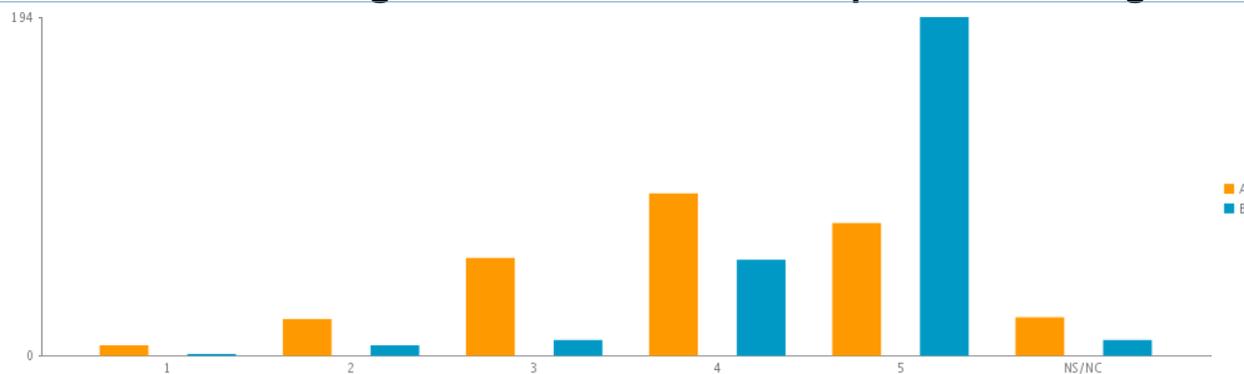
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	107	28,0
B Formación	125	32,7
C Jornadas o eventos de difusión	85	22,3
D Otras acciones de mejora	13	3,4
E Ninguna	52	13,6
F Sin rellenar	0	0,0



### I.8. Los investigadores de la UMU aseguran que los resultados de sus investigaciones son difundidos y explotados.

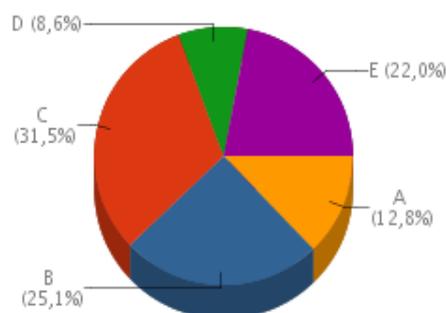
	1	2	3	4	5
A I.8.1. Nivel de cumplimiento	6	21	56	93	76
B I.8.2. Nivel de relevancia	1	6	9	55	194
	NS/NC	Valor medio			
A I.8.1. Nivel de cumplimiento	22	3.53			
B I.8.2. Nivel de relevancia	9	4.49			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.8.3. Acciones de mejora

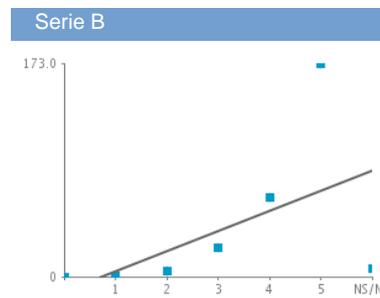
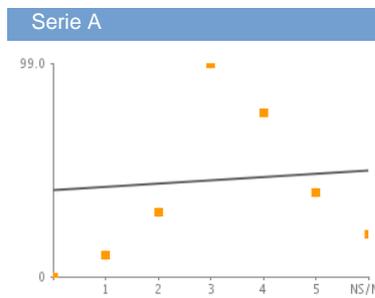
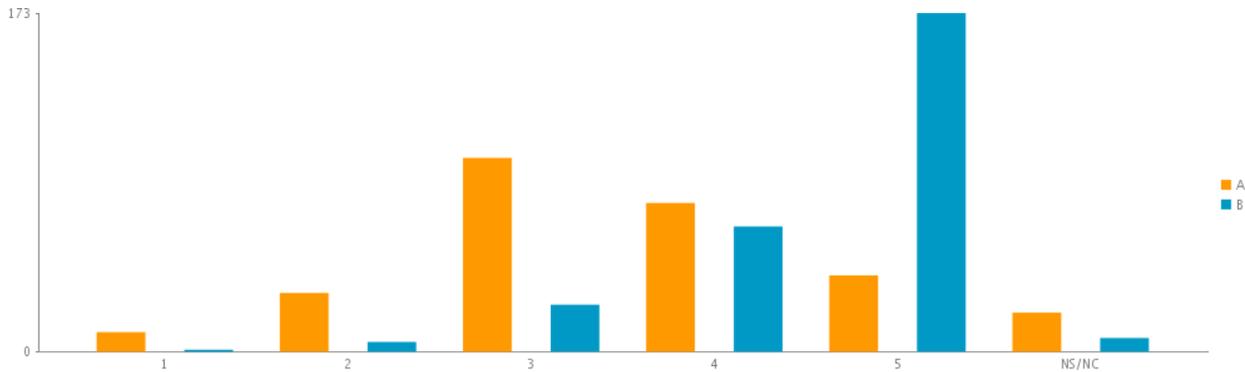
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	46	12,8
B Formación	90	25,1
C Jornadas o eventos de difusión	113	31,5
D Otras acciones de mejora	31	8,6
E Ninguna	79	22,0
F Sin rellenar	0	0,0



### I.9. Los investigadores de la UMU aseguran que sus actividades de investigación se dan a conocer a la sociedad y cuentan con mecanismos de difusión.

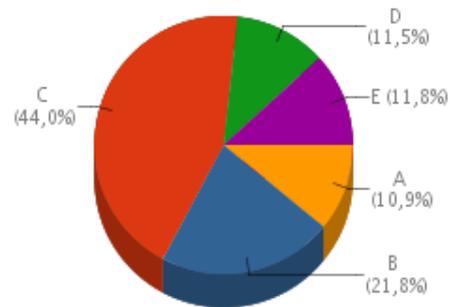
	1	2	3	4	5
A I.9.1. Nivel de cumplimiento	10	30	99	76	39
B I.9.2. Nivel de relevancia	1	5	24	64	173
	NS/NC	Valor medio			
A I.9.1. Nivel de cumplimiento	20	3.16			
B I.9.2. Nivel de relevancia	7	4.39			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.9.3. Acciones de mejora

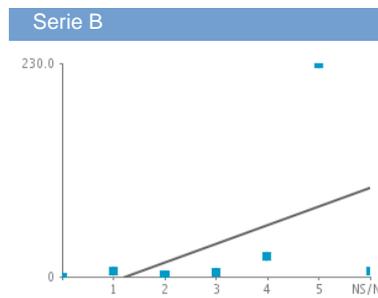
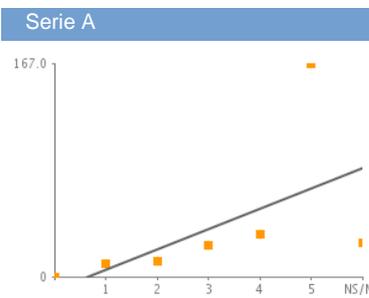
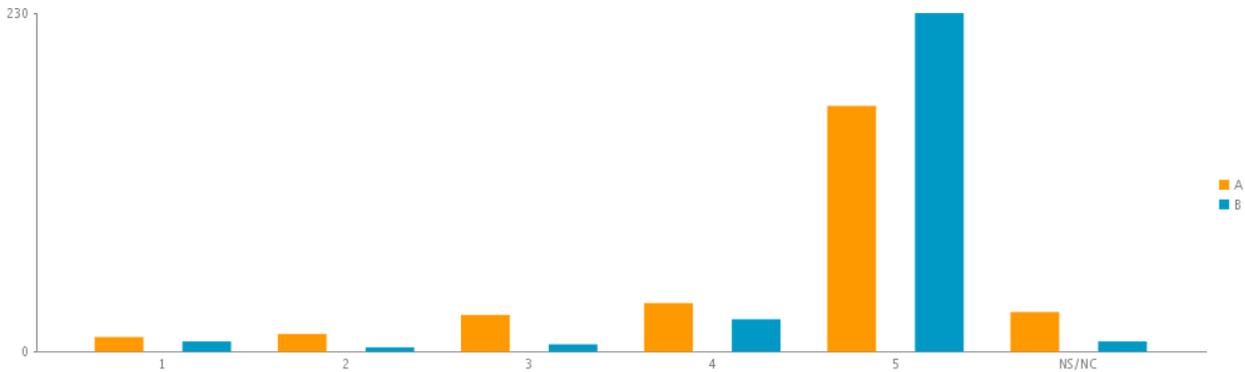
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	39	10,9
B Formación	78	21,8
C Jornadas o eventos de difusión	157	44,0
D Otras acciones de mejora	41	11,5
E Ninguna	42	11,8
F Sin rellenar	0	0,0



### I.10. Los investigadores de la UMU no son discriminados en base a su género, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación social, etc.

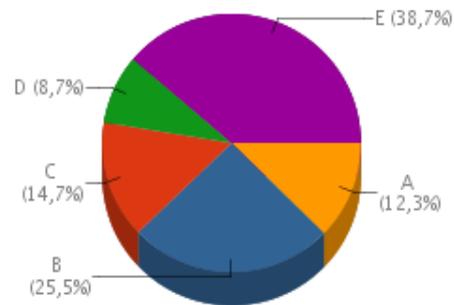
	1	2	3	4	5
A I.10.1. Nivel de cumplimiento	10	12	25	33	167
B I.10.2. Nivel de relevancia	7	3	5	22	230
	NS/NC	Valor medio			
A I.10.1. Nivel de cumplimiento	27	3.93			
B I.10.2. Nivel de relevancia	7	4.62			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.10.3. Acciones de mejora

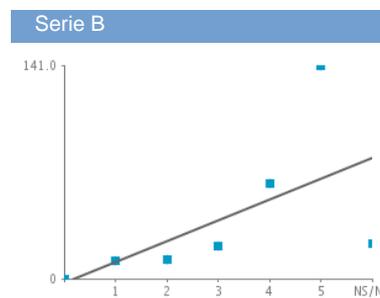
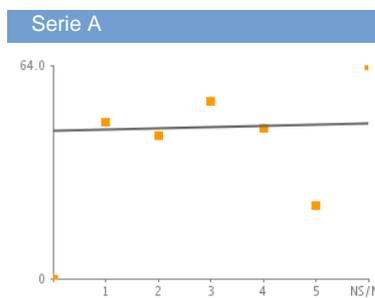
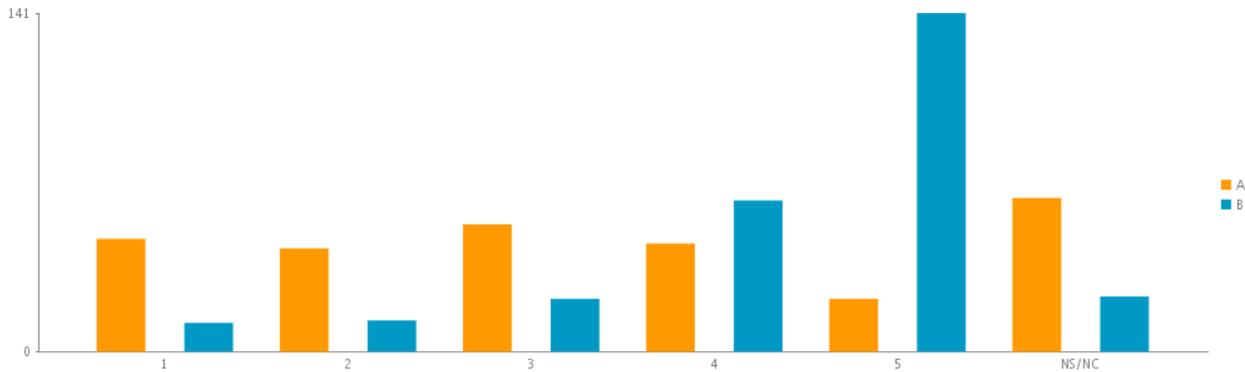
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	41	12,3
B Formación	85	25,5
C Jornadas o eventos de difusión	49	14,7
D Otras acciones de mejora	29	8,7
E Ninguna	129	38,7
F Sin rellenar	0	0,0



### I.11. La UMU tiene sistemas de evaluación/valoración transparente llevados a cabo por un comité independiente para valorar su desempeño profesional.

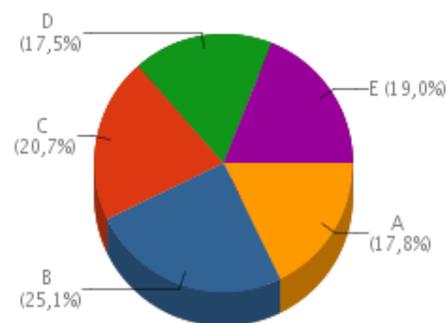
	1	2	3	4	5
A I.11.1. Nivel de cumplimiento	47	43	53	45	22
B I.11.2. Nivel de relevancia	12	13	22	63	141
	NS/NC	Valor medio			
A I.11.1. Nivel de cumplimiento	64	2.12			
B I.11.2. Nivel de relevancia	23	3.87			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### I.11.3. Acciones de mejora

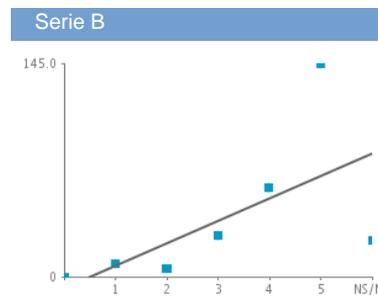
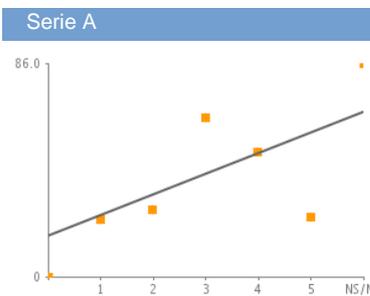
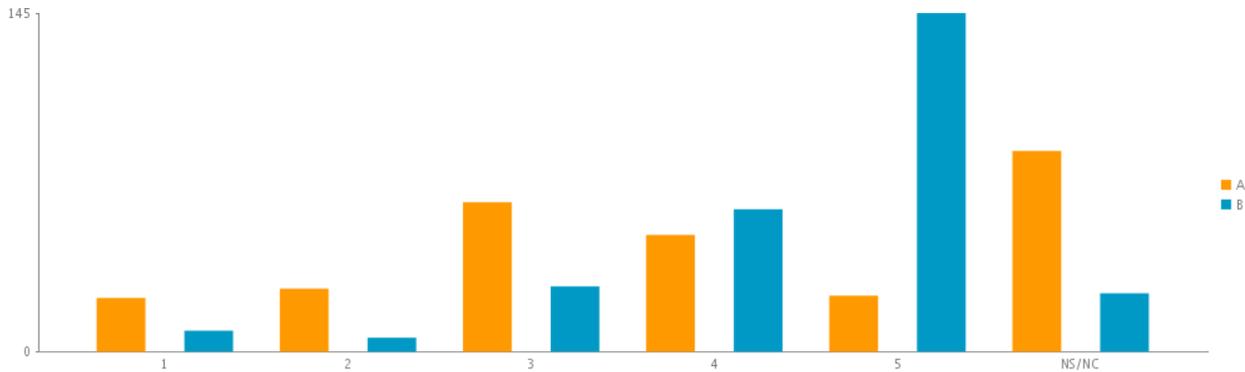
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	61	17,8
B Formación	86	25,1
C Jornadas o eventos de difusión	71	20,7
D Otras acciones de mejora	60	17,5
E Ninguna	65	19,0
F Sin rellenar	0	0,0



**II.1. La UMU se ha adherido a los principios establecidos en el Código de Conducta para la contratación de investigadores y garantiza la existencia de estándares claros, facilitando el acceso de grupos con desventajas o de investigadores que regresan a su carrera profesional.**

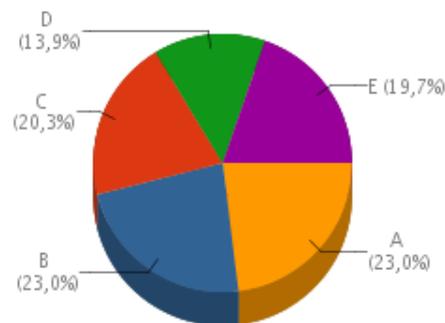
	1	2	3	4	5
A II.1.1. Nivel de cumplimiento	23	27	64	50	24
B II.1.2. Nivel de relevancia	9	6	28	61	145
	NS/NC	Valor medio			
A II.1.1. Nivel de cumplimiento	86	2.15			
B II.1.2. Nivel de relevancia	25	3.92			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.1.3. Acciones de mejora

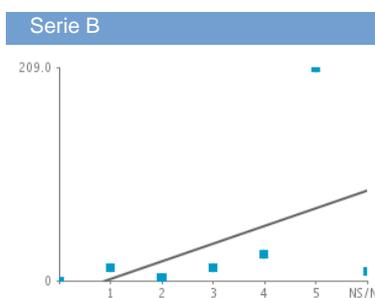
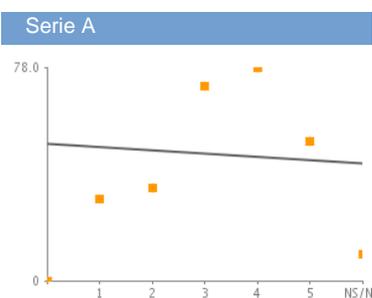
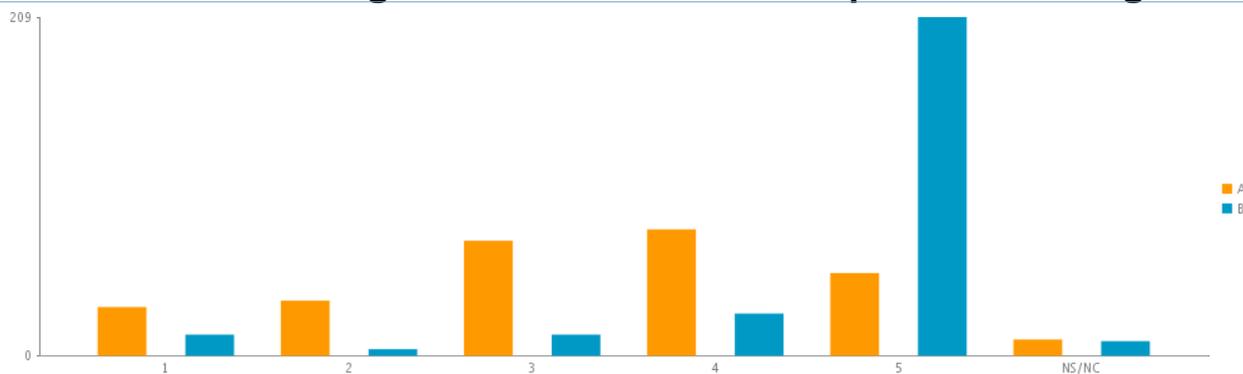
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	76	23,0
B Formación	76	23,0
C Jornadas o eventos de difusión	67	20,3
D Otras acciones de mejora	46	13,9
E Ninguna	65	19,7
F Sin rellenar	0	0,0



### II.2. Los procedimientos de contratación de la UMU para el personal docente e investigador son abiertos, transparentes y eficientes.

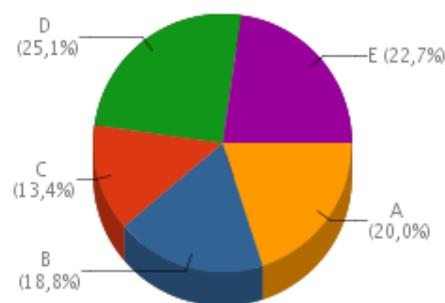
	1	2	3	4	5
A II.2.1. Nivel de cumplimiento	30	34	71	78	51
B II.2.2. Nivel de relevancia	13	4	13	26	209
	NS/NC	Valor medio			
A II.2.1. Nivel de cumplimiento	10	3.2			
B II.2.2. Nivel de relevancia	9	4.41			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.2.3. Acciones de mejora

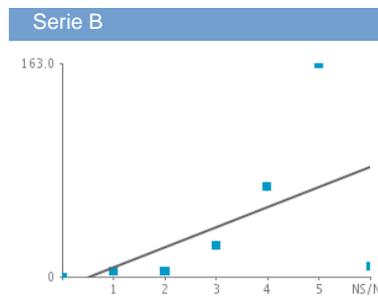
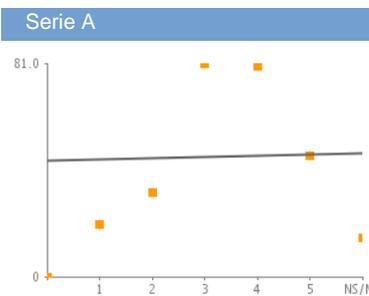
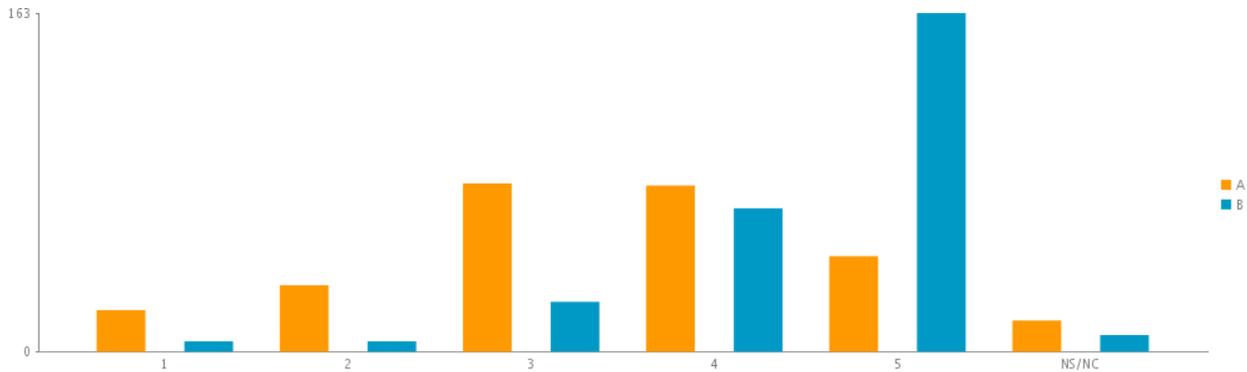
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	67	20,0
B Formación	63	18,8
C Jornadas o eventos de difusión	45	13,4
D Otras acciones de mejora	84	25,1
E Ninguna	76	22,7
F Sin rellenar	0	0,0



### II.3. Los anuncios de contrataciones incluyen una descripción amplia del conocimiento y las competencias requeridas y las convocatorias abiertas se resuelven dentro de un marco de tiempo razonable.

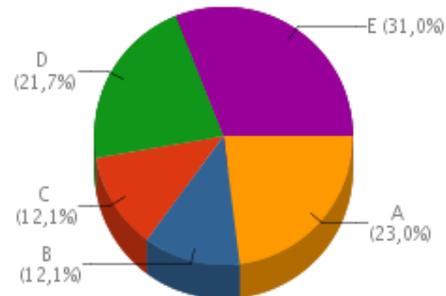
	1	2	3	4	5
A II.3.1. Nivel de cumplimiento	20	32	81	80	46
B II.3.2. Nivel de relevancia	5	5	24	69	163
	NS/NC	Valor medio			
A II.3.1. Nivel de cumplimiento	15	3.2			
B II.3.2. Nivel de relevancia	8	4.3			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.3.3. Acciones de mejora

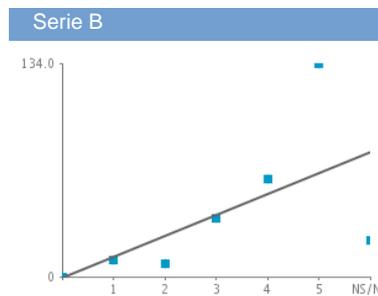
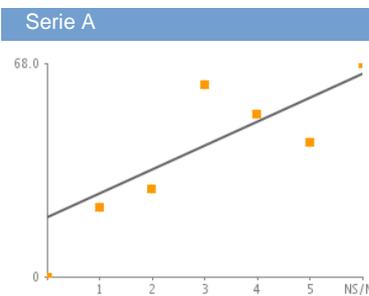
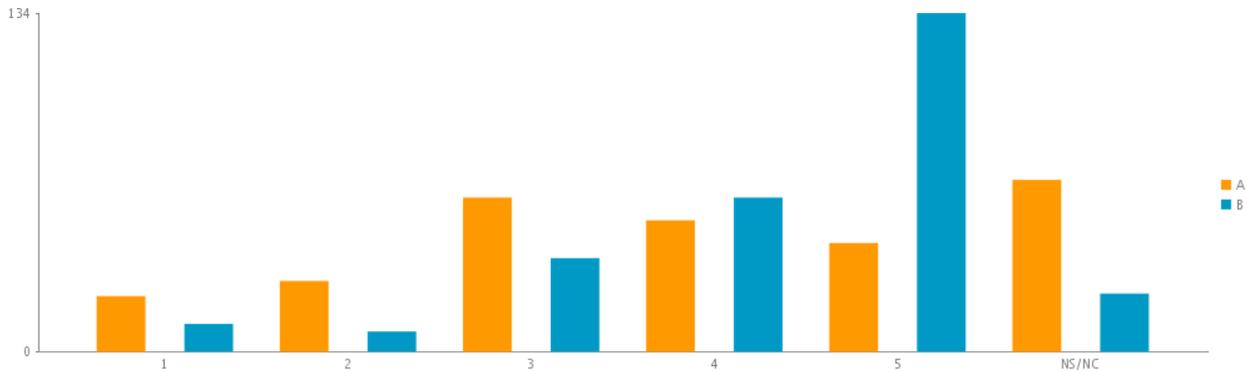
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	72	23,0
B Formación	38	12,1
C Jornadas o eventos de difusión	38	12,1
D Otras acciones de mejora	68	21,7
E Ninguna	97	31,0
F Sin rellenar	0	0,0



### II.4. Los comités de selección de la UMU tienen un adecuado equilibrio de género e incluyen expertos para las diferentes áreas de investigación y competencias.

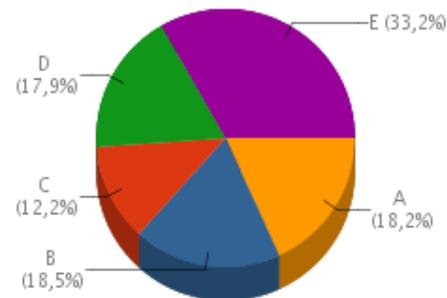
	1	2	3	4	5
A II.4.1. Nivel de cumplimiento	22	28	61	52	43
B II.4.2. Nivel de relevancia	11	8	37	61	134
	NS/NC	Valor medio			
A II.4.1. Nivel de cumplimiento	68	2.5			
B II.4.2. Nivel de relevancia	23	3.84			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.4.3. Acciones de mejora

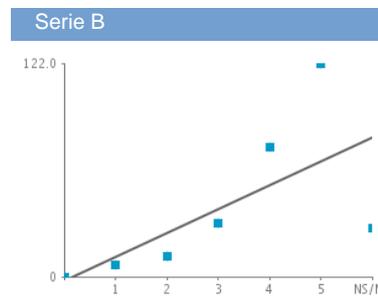
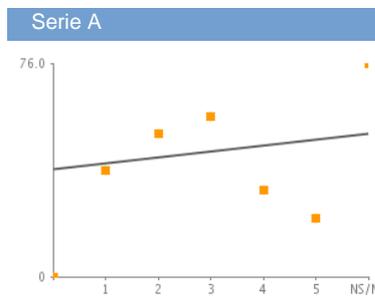
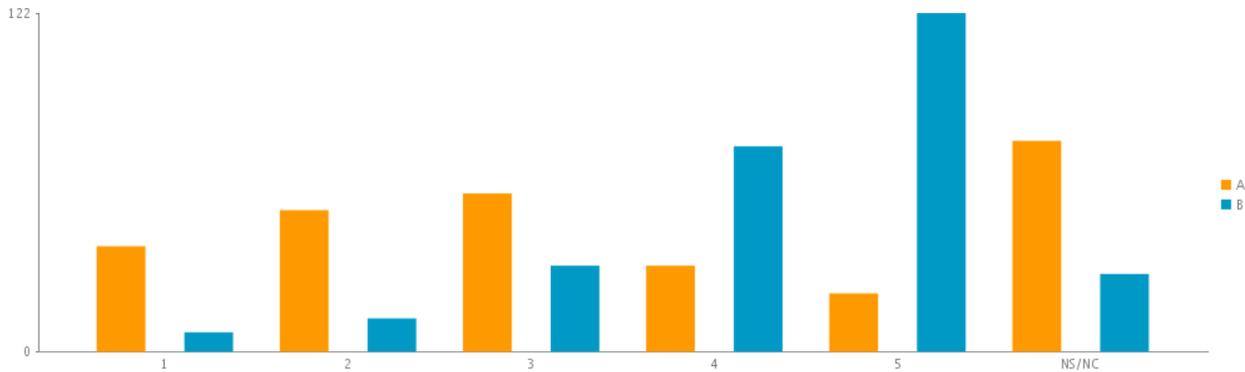
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	58	18,2
B Formación	59	18,5
C Jornadas o eventos de difusión	39	12,2
D Otras acciones de mejora	57	17,9
E Ninguna	106	33,2
F Sin rellenar	0	0,0



**II.5. Los candidatos a contratos de investigación son informados antes de la selección sobre todos los aspectos requeridos. Asimismo, después del proceso de selección, los candidatos son informados sobre los puntos fuertes y débiles de sus candidaturas.**

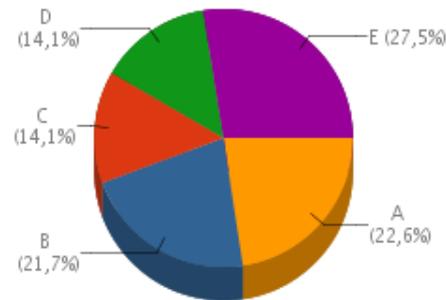
	1	2	3	4	5
A II.5.1. Nivel de cumplimiento	38	51	57	31	21
B II.5.2. Nivel de relevancia	7	12	31	74	122
	NS/NC	Valor medio			
A II.5.1. Nivel de cumplimiento	76	1.97			
B II.5.2. Nivel de relevancia	28	3.76			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.5.3. Acciones de mejora

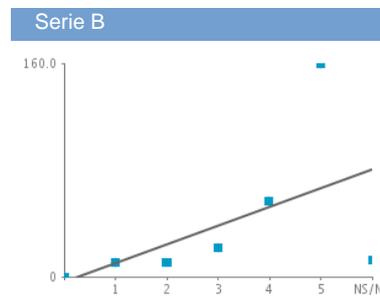
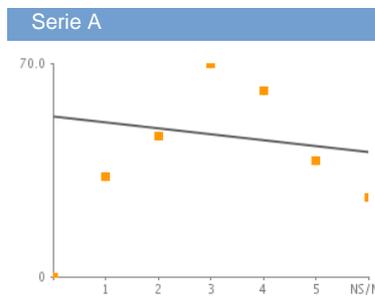
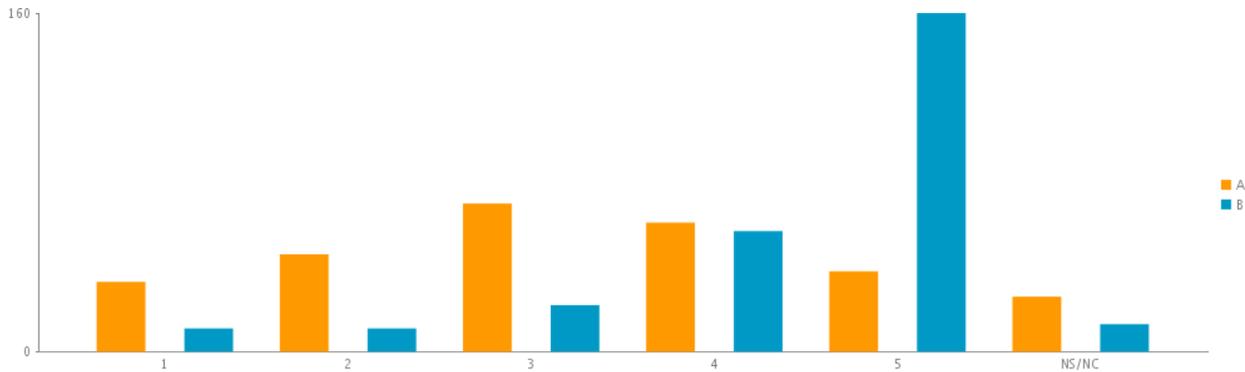
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	74	22,6
B Formación	71	21,7
C Jornadas o eventos de difusión	46	14,1
D Otras acciones de mejora	46	14,1
E Ninguna	90	27,5
F Sin rellenar	0	0,0



II.6. Los procesos de selección tienen en cuenta no sólo los índices bibliométricos (como el número de publicaciones), sino también otras características como la experiencia docente, el trabajo en equipo, la transferencia del conocimiento, la gestión de la investigación y las actividades de sensibilización del público, entre otras.

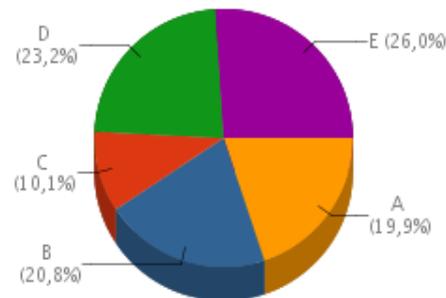
	1	2	3	4	5
A II.6.1. Nivel de cumplimiento	33	46	70	61	38
B II.6.2. Nivel de relevancia	11	11	22	57	160
	NS/NC	Valor medio			
A II.6.1. Nivel de cumplimiento	26	2.81			
B II.6.2. Nivel de relevancia	13	4.11			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.6.3. Acciones de mejora

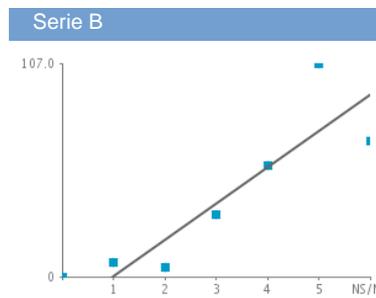
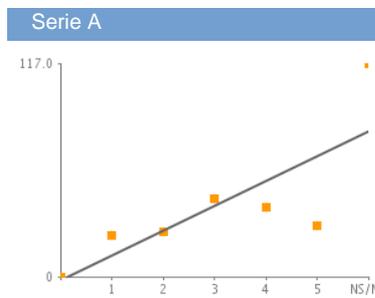
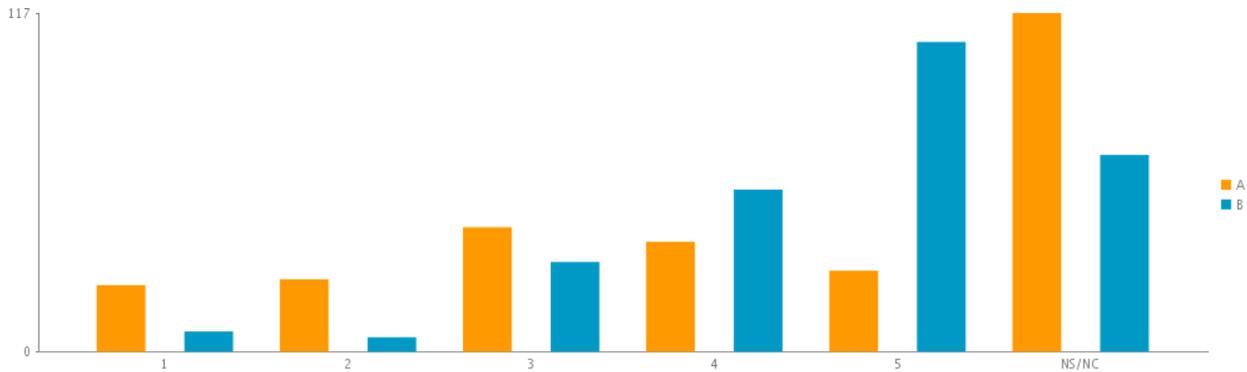
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	65	19,9
B Formación	68	20,8
C Jornadas o eventos de difusión	33	10,1
D Otras acciones de mejora	76	23,2
E Ninguna	85	26,0
F Sin rellenar	0	0,0



### II.7. No se penalizan las interrupciones de carrera ni las variaciones en el orden cronológico de los CV.

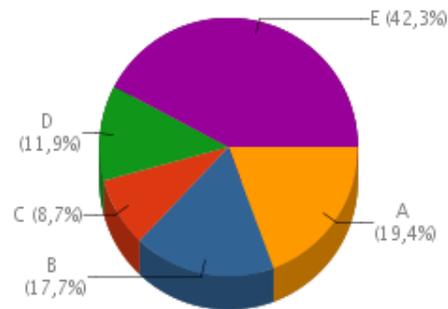
	1	2	3	4	5
A II.7.1. Nivel de cumplimiento	23	25	43	38	28
B II.7.2. Nivel de relevancia	7	5	31	56	107
	NS/NC	Valor medio			
A II.7.1. Nivel de cumplimiento	117	1.8			
B II.7.2. Nivel de relevancia	68	3.17			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.7.3. Acciones de mejora

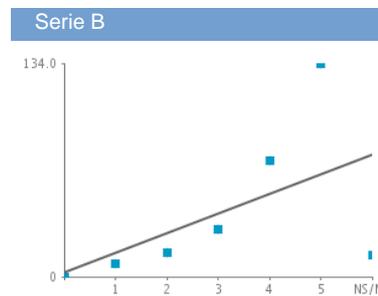
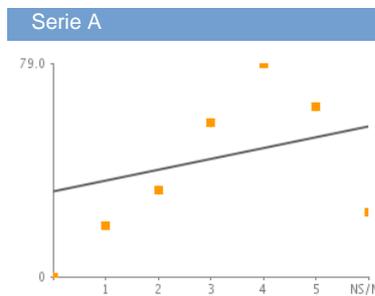
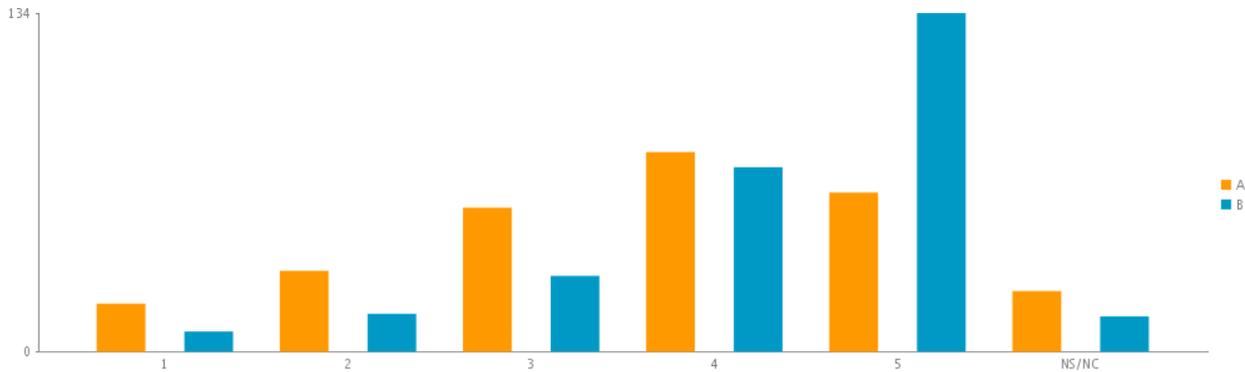
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	60	19,4
B Formación	55	17,7
C Jornadas o eventos de difusión	27	8,7
D Otras acciones de mejora	37	11,9
E Ninguna	131	42,3
F Sin rellenar	0	0,0



II.8. Cualquier experiencia de movilidad, ya sea física (por ejemplo, estancia en otro país/región o en otro entorno de investigación -público o privado-) o virtual, se considera una valiosa contribución al desarrollo profesional de un investigador en procesos de selección.

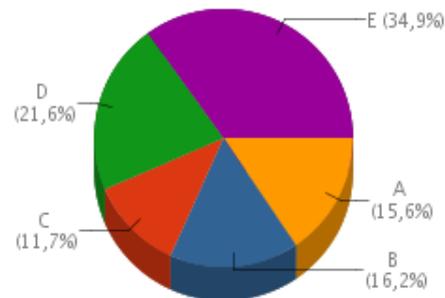
	1	2	3	4	5
A II.8.1. Nivel de cumplimiento	19	32	57	79	63
B II.8.2. Nivel de relevancia	8	15	30	73	134
	NS/NC	Valor medio			
A II.8.1. Nivel de cumplimiento	24	3.23			
B II.8.2. Nivel de relevancia	14	3.98			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.8.3. Acciones de mejora

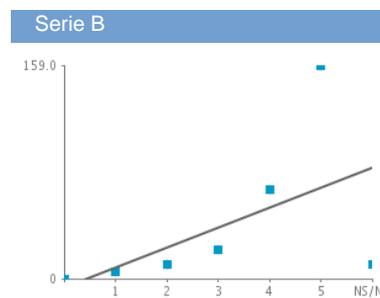
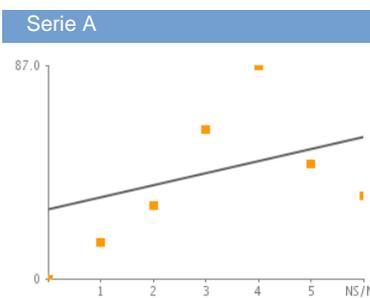
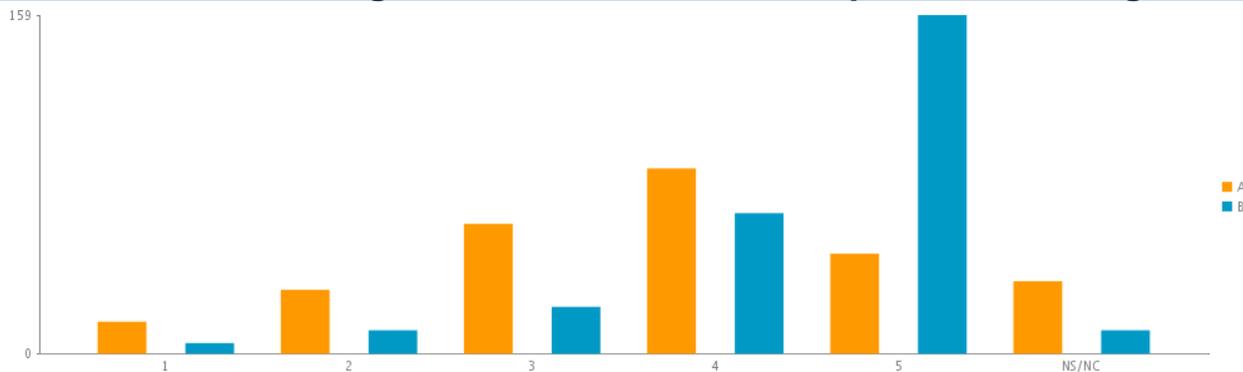
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	49	15,6
B Formación	51	16,2
C Jornadas o eventos de difusión	37	11,7
D Otras acciones de mejora	68	21,6
E Ninguna	110	34,9
F Sin rellenar	0	0,0



### II.9. Se evalúan adecuadamente las cualificaciones académicas y profesionales, incluido el contexto de la movilidad internacional y profesional.

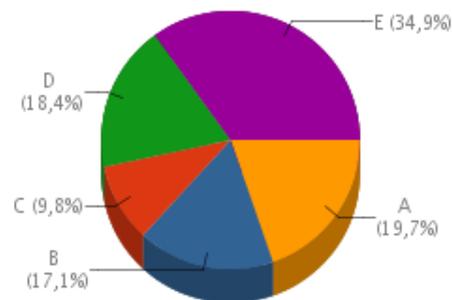
	1	2	3	4	5
A II.9.1. Nivel de cumplimiento	15	30	61	87	47
B II.9.2. Nivel de relevancia	5	11	22	66	159
	NS/NC	Valor medio			
A II.9.1. Nivel de cumplimiento	34	3.07			
B II.9.2. Nivel de relevancia	11	4.2			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.9.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	62	19,7
B Formación	54	17,1
C Jornadas o eventos de difusión	31	9,8
D Otras acciones de mejora	58	18,4
E Ninguna	110	34,9
F Sin rellenar	0	0,0



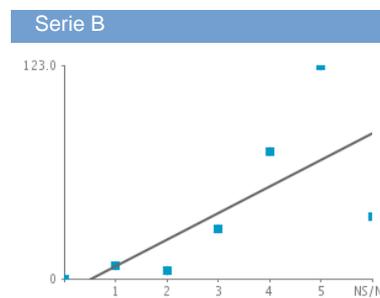
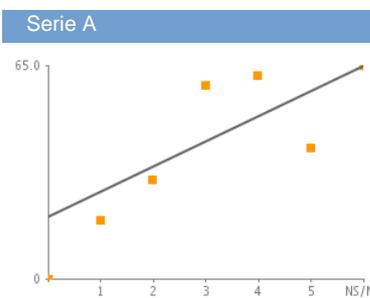
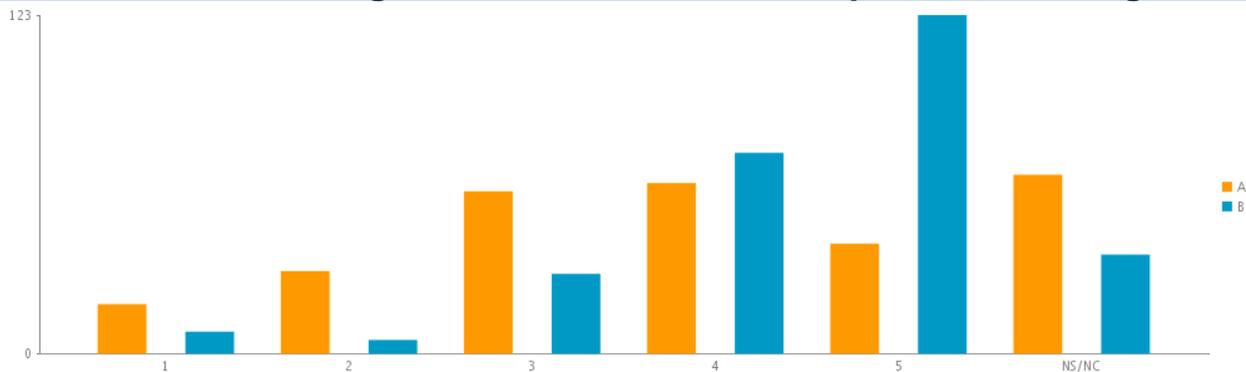
**II.10. En las convocatorias abiertas de la UMU, los niveles de cualificación requeridos están en consonancia con el puesto y no se establecen como barrera de entrada. Dado que las cualificaciones profesionales podrían haberse obtenido en una fase temprana de una larga carrera, también se reconoce el modelo de desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.**

	1	2	3	4	5
A II.10.1. Nivel de cumplimiento	18	30	59	62	40
B II.10.2. Nivel de relevancia	8	5	29	73	123

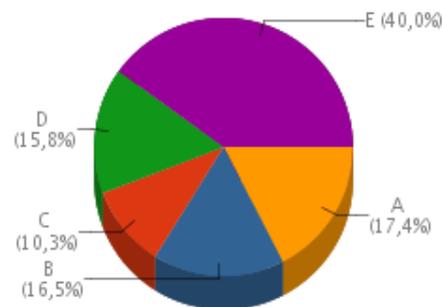
	NS/NC	Valor medio
A II.10.1. Nivel de cumplimiento	65	2.57
B II.10.2. Nivel de relevancia	36	3.69

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### II.10.3. Acciones de mejora

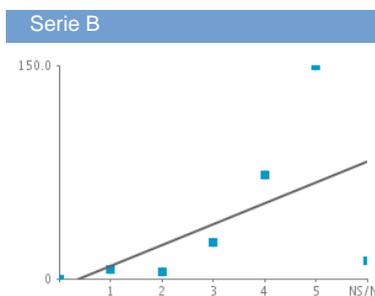
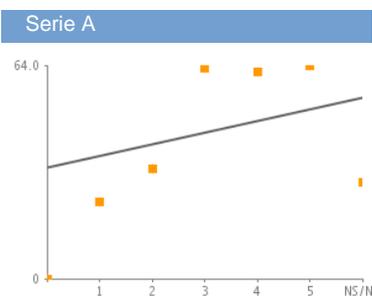
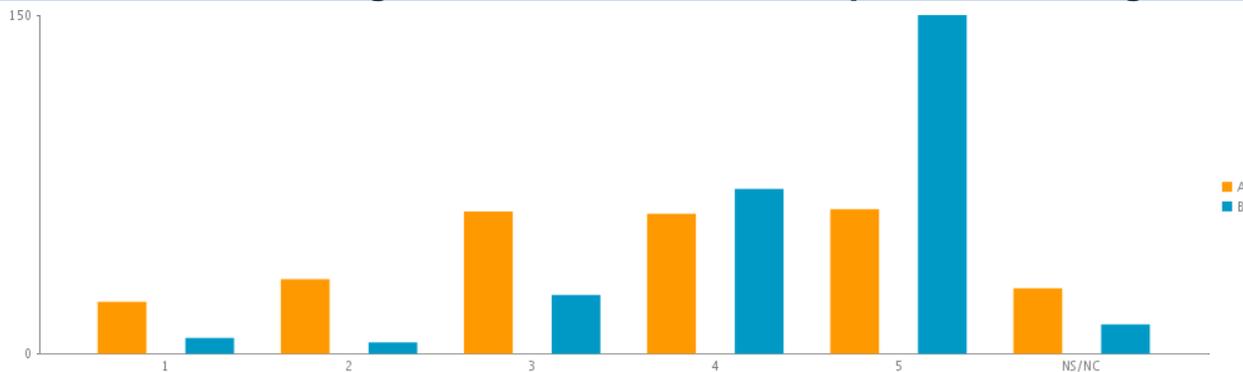
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	54	17,4
B Formación	51	16,5
C Jornadas o eventos de difusión	32	10,3
D Otras acciones de mejora	49	15,8
E Ninguna	124	40,0
F Sin rellenar	0	0,0



### III.1. En la UMU, todos los investigadores que participan en una carrera de investigación son considerados profesionales desde el principio, independientemente de su nivel.

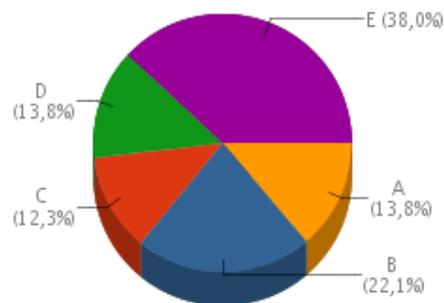
	1	2	3	4	5
A III.1.1. Nivel de cumplimiento	23	33	63	62	64
B III.1.2. Nivel de relevancia	7	5	26	73	150
	NS/NC	Valor medio			
A III.1.1. Nivel de cumplimiento	29	3.09			
B III.1.2. Nivel de relevancia	13	4.15			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.1.3. Acciones de mejora

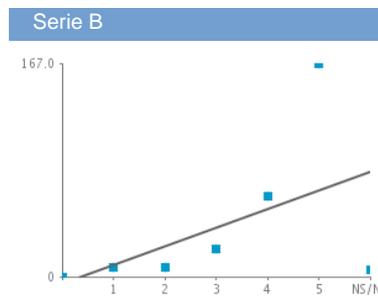
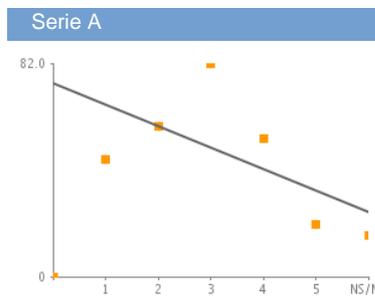
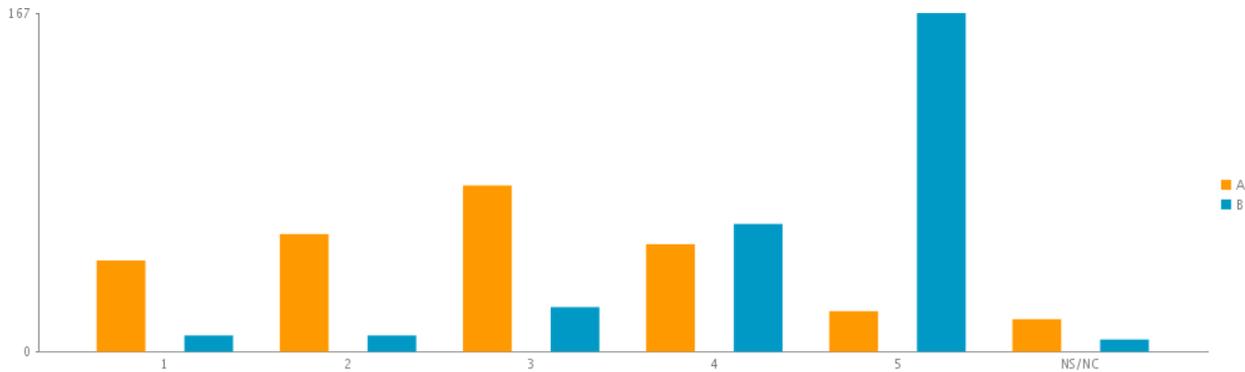
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	45	13,8
B Formación	72	22,1
C Jornadas o eventos de difusión	40	12,3
D Otras acciones de mejora	45	13,8
E Ninguna	124	38,0
F Sin rellenar	0	0,0



### III.2. En la UMU, el entorno de investigación y formación en investigación más estimulante está asegurado, facilitando la creación de redes de investigación colaborativa.

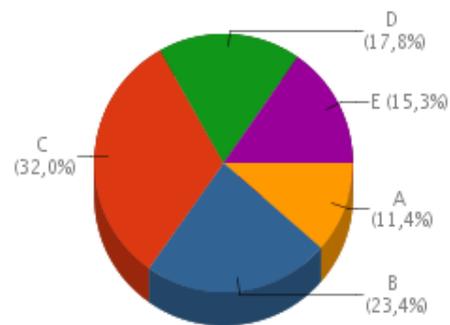
	1	2	3	4	5
A III.2.1. Nivel de cumplimiento	45	58	82	53	20
B III.2.2. Nivel de relevancia	8	8	22	63	167
	NS/NC	Valor medio			
A III.2.1. Nivel de cumplimiento	16	2.62			
B III.2.2. Nivel de relevancia	6	4.3			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.2.3. Acciones de mejora

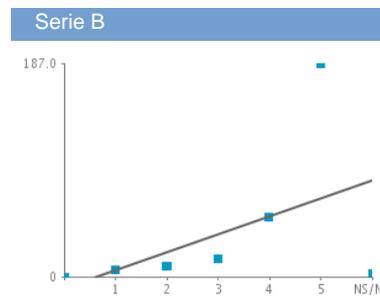
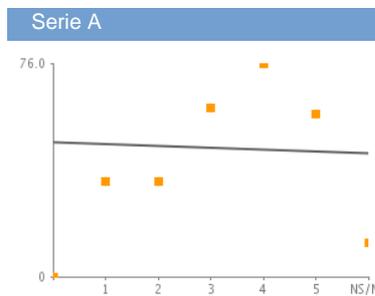
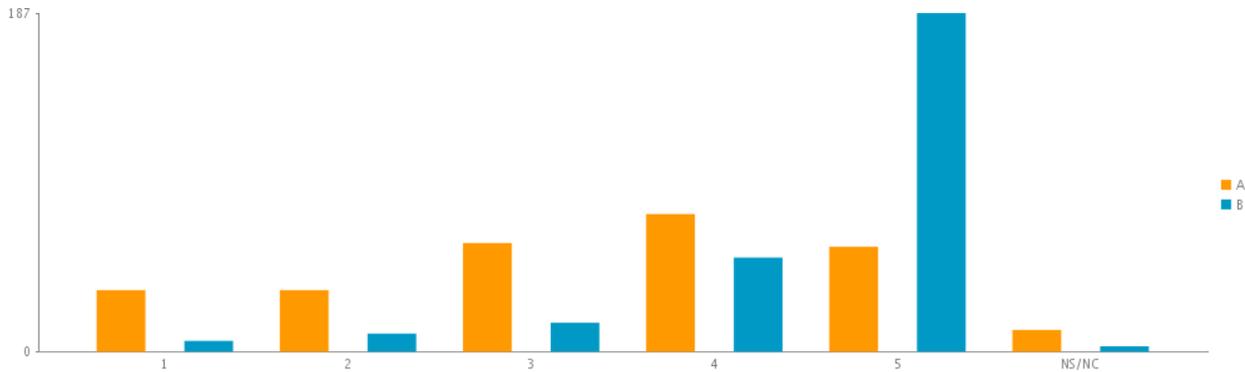
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	41	11,4
B Formación	84	23,4
C Jornadas o eventos de difusión	115	32,0
D Otras acciones de mejora	64	17,8
E Ninguna	55	15,3
F Sin rellenar	0	0,0



### III.3. La UMU garantiza que las condiciones de trabajo sean lo suficientemente flexibles para facilitar el éxito de la investigación y la conciliación de la vida laboral y familiar.

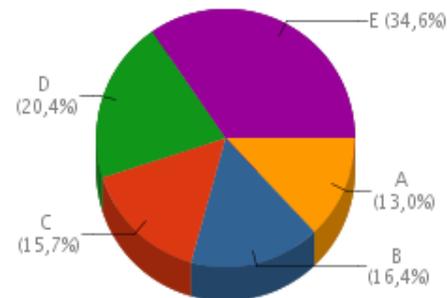
	1	2	3	4	5
A III.3.1. Nivel de cumplimiento	34	34	60	76	58
B III.3.2. Nivel de relevancia	6	10	16	52	187
	NS/NC	Valor medio			
A III.3.1. Nivel de cumplimiento	12	3.2			
B III.3.2. Nivel de relevancia	3	4.44			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.3.3. Acciones de mejora

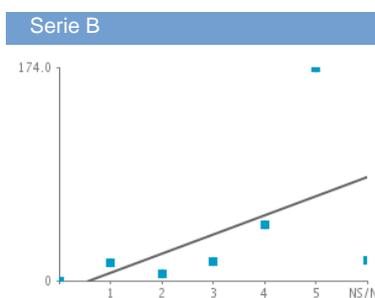
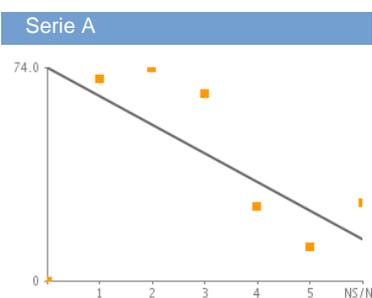
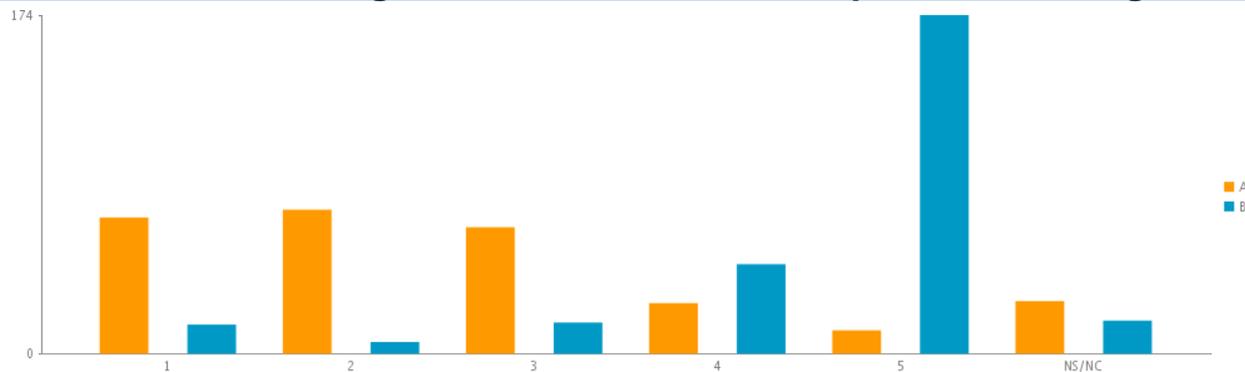
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	42	13,0
B Formación	53	16,4
C Jornadas o eventos de difusión	51	15,7
D Otras acciones de mejora	66	20,4
E Ninguna	112	34,6
F Sin rellenar	0	0,0



### III.4. La UMU garantiza que el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de trabajo.

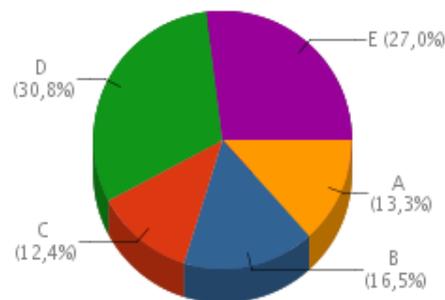
	1	2	3	4	5
A III.4.1. Nivel de cumplimiento	70	74	65	26	12
B III.4.2. Nivel de relevancia	15	6	16	46	174
	NS/NC	Valor medio			
A III.4.1. Nivel de cumplimiento	27	2.11			
B III.4.2. Nivel de relevancia	17	4.12			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.4.3. Acciones de mejora

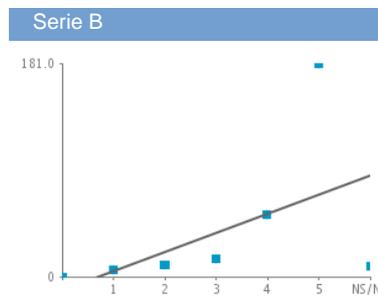
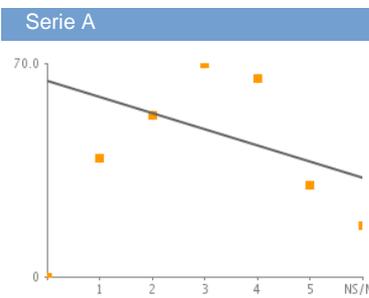
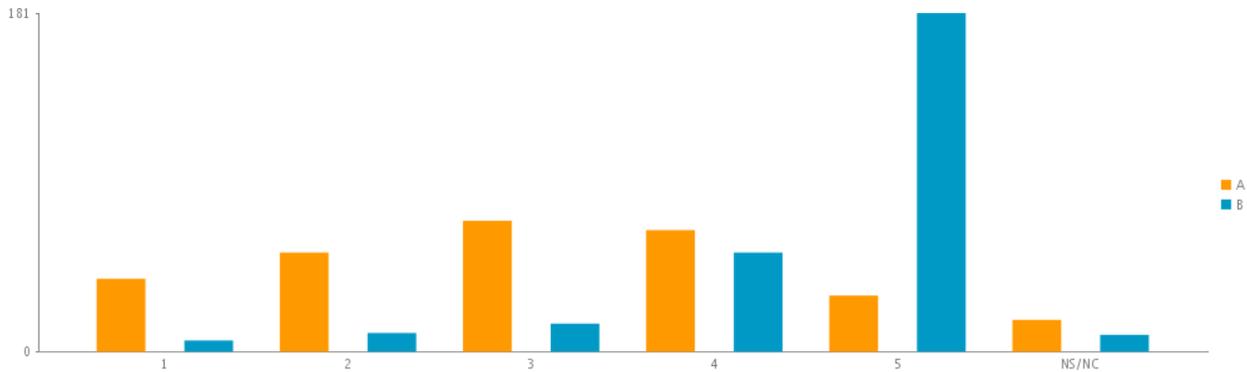
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	42	13,3
B Formación	52	16,5
C Jornadas o eventos de difusión	39	12,4
D Otras acciones de mejora	97	30,8
E Ninguna	85	27,0
F Sin rellenar	0	0,0



### III.5. La UMU garantiza que los investigadores disfruten de condiciones justas y atractivas de financiación y/o de salarios con una seguridad social adecuada.

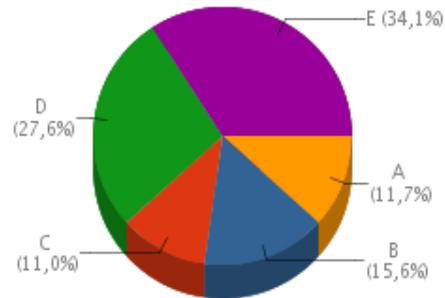
	1	2	3	4	5
A III.5.1. Nivel de cumplimiento	39	53	70	65	30
B III.5.2. Nivel de relevancia	6	10	15	53	181
	NS/NC	Valor medio			
A III.5.1. Nivel de cumplimiento	17	2.79			
B III.5.2. Nivel de relevancia	9	4.34			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.5.3. Acciones de mejora

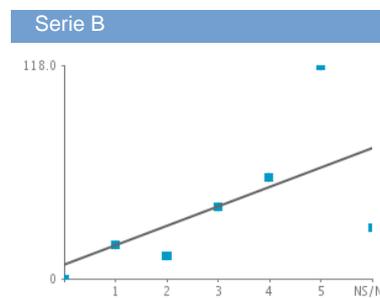
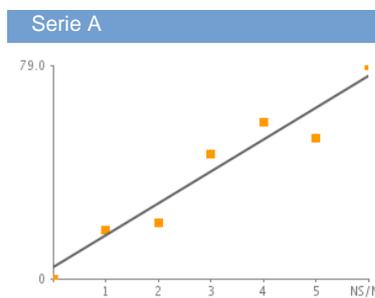
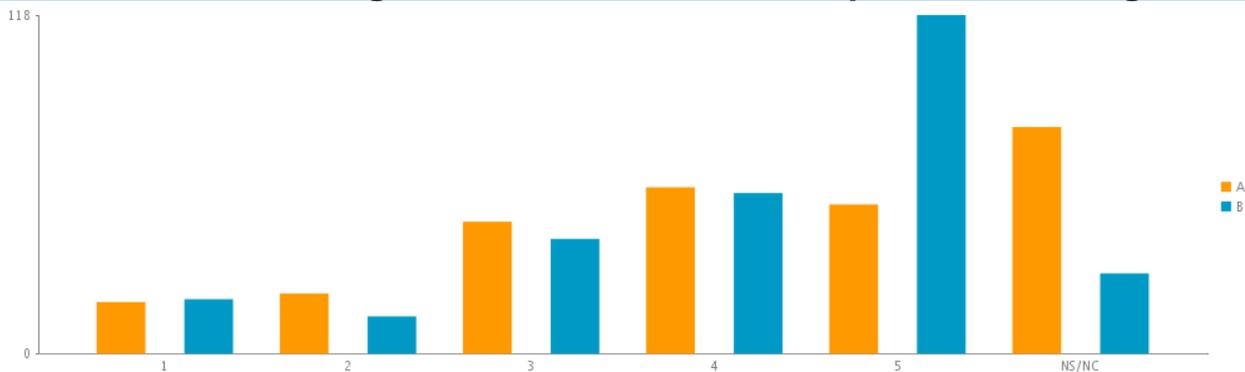
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	36	11,7
B Formación	48	15,6
C Jornadas o eventos de difusión	34	11,0
D Otras acciones de mejora	85	27,6
E Ninguna	105	34,1
F Sin rellenar	0	0,0



### III.6. El objetivo de UMU es lograr el equilibrio de género en todos los niveles de la plantilla, con una política de igualdad de oportunidades en la contratación.

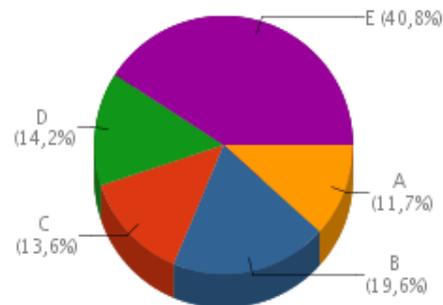
	1	2	3	4	5
A III.6.1. Nivel de cumplimiento	18	21	46	58	52
B III.6.2. Nivel de relevancia	19	13	40	56	118
	NS/NC	Valor medio			
A III.6.1. Nivel de cumplimiento	79	2.52			
B III.6.2. Nivel de relevancia	28	3.57			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.6.3. Acciones de mejora

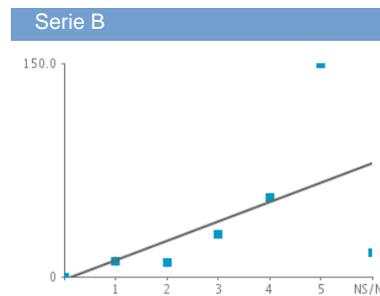
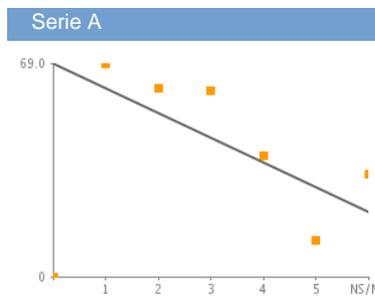
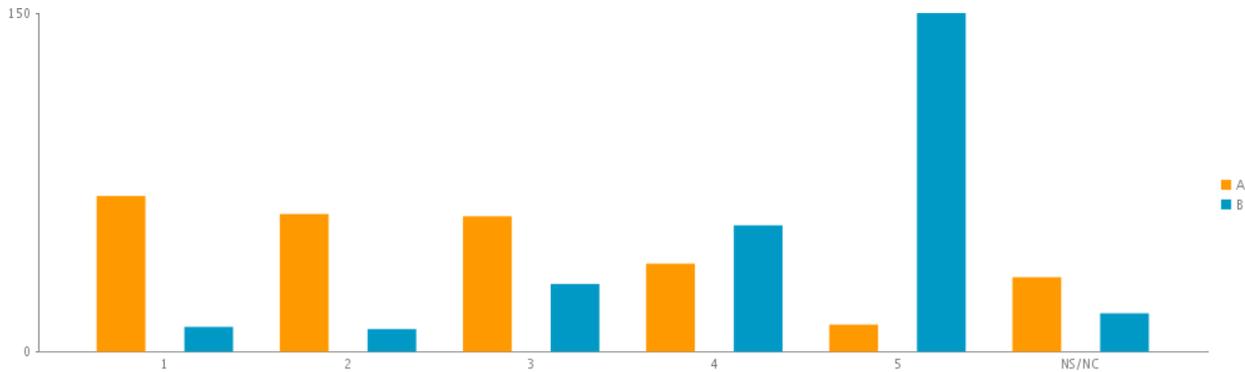
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	37	11,7
B Formación	62	19,6
C Jornadas o eventos de difusión	43	13,6
D Otras acciones de mejora	45	14,2
E Ninguna	129	40,8
F Sin rellenar	0	0,0



### III.7. Existe una estrategia específica de desarrollo profesional para los investigadores en todas las etapas de su carrera y hay mentores que motivan y contribuyen a reducir la inseguridad en el futuro.

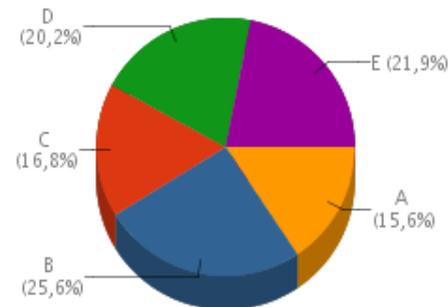
	1	2	3	4	5
A III.7.1. Nivel de cumplimiento	69	61	60	39	12
B III.7.2. Nivel de relevancia	11	10	30	56	150
	NS/NC	Valor medio			
A III.7.1. Nivel de cumplimiento	33	2.14			
B III.7.2. Nivel de relevancia	17	4.0			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.7.3. Acciones de mejora

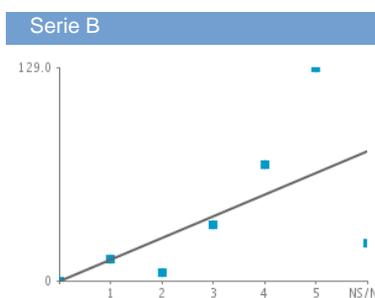
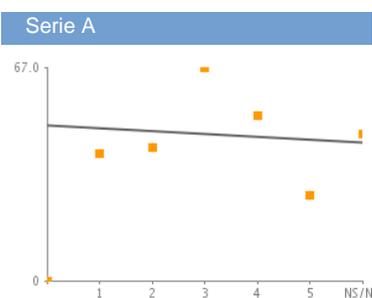
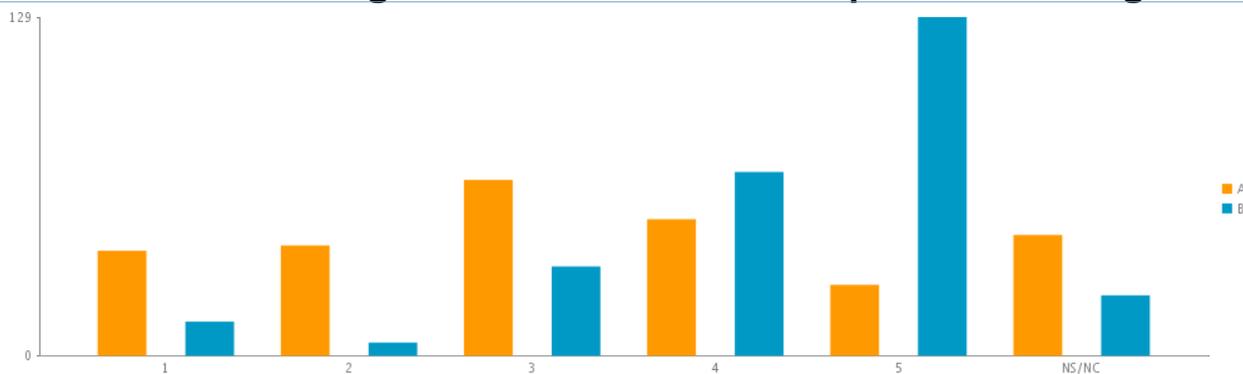
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	55	15,6
B Formación	90	25,6
C Jornadas o eventos de difusión	59	16,8
D Otras acciones de mejora	71	20,2
E Ninguna	77	21,9
F Sin rellenar	0	0,0



### III.8. La UMU reconoce el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria, transdisciplinaria y virtual.

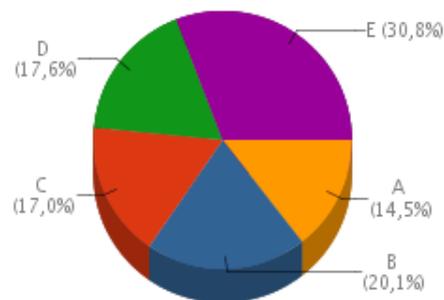
	1	2	3	4	5
A III.8.1. Nivel de cumplimiento	40	42	67	52	27
B III.8.2. Nivel de relevancia	13	5	34	70	129
	NS/NC	Valor medio			
A III.8.1. Nivel de cumplimiento	46	2.44			
B III.8.2. Nivel de relevancia	23	3.83			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.8.3. Acciones de mejora

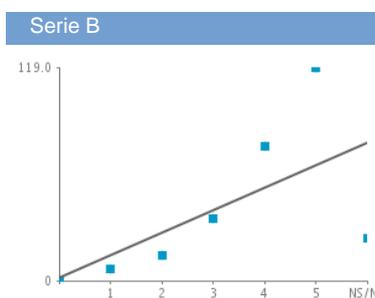
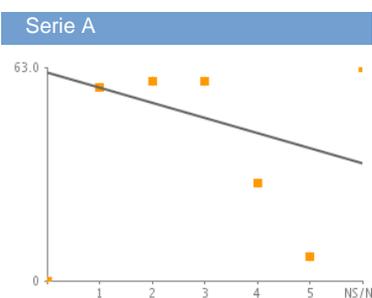
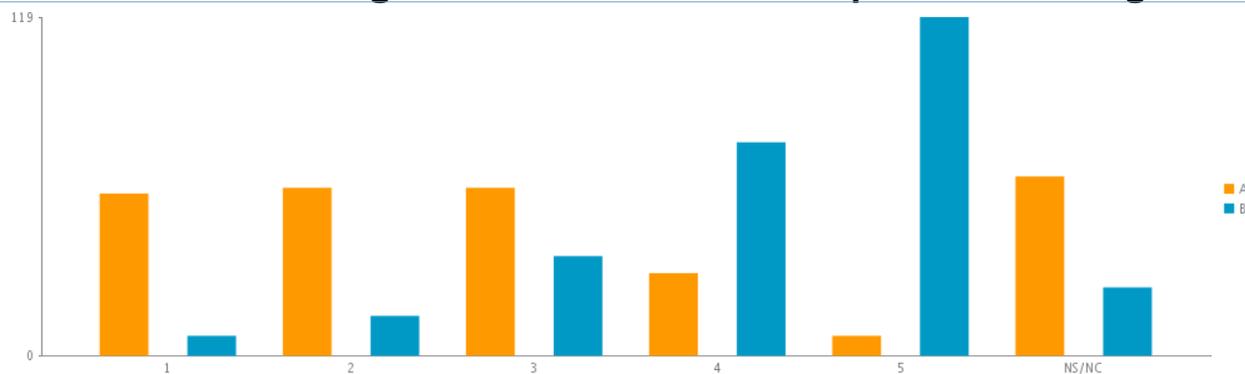
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	46	14,5
B Formación	64	20,1
C Jornadas o eventos de difusión	54	17,0
D Otras acciones de mejora	56	17,6
E Ninguna	98	30,8
F Sin rellenar	0	0,0



### III.9. La UMU ofrece a los investigadores asesoramiento profesional y asistencia para la inserción laboral en todas las etapas de su carrera.

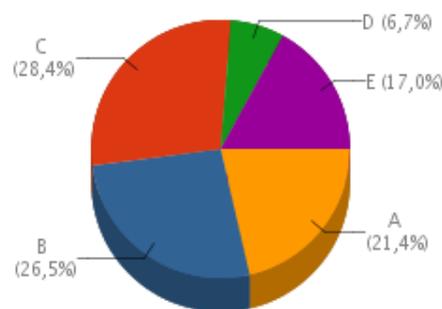
	1	2	3	4	5
A III.9.1. Nivel de cumplimiento	57	59	59	29	7
B III.9.2. Nivel de relevancia	7	14	35	75	119
	NS/NC	Valor medio			
A III.9.1. Nivel de cumplimiento	63	1.84			
B III.9.2. Nivel de relevancia	24	3.78			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.9.3. Acciones de mejora

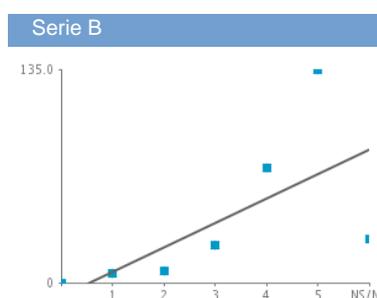
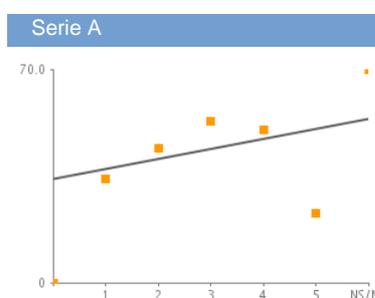
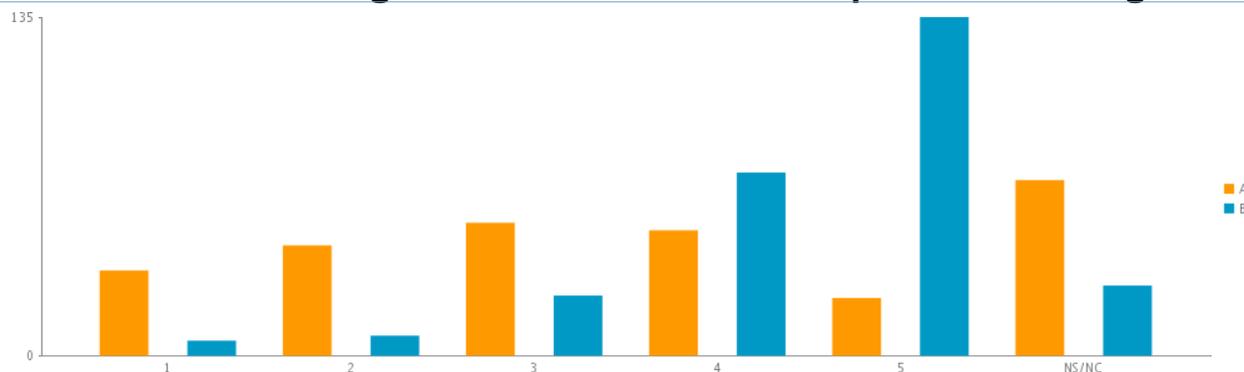
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	83	21,4
B Formación	103	26,5
C Jornadas o eventos de difusión	110	28,4
D Otras acciones de mejora	26	6,7
E Ninguna	66	17,0
F Sin rellenar	0	0,0



### III.10. La UMU garantiza que los investigadores en todas las etapas de su carrera se benefician de la explotación de sus resultados de I+D, especificando qué derechos pertenecen a los investigadores, a sus empleadores o a otras partes.

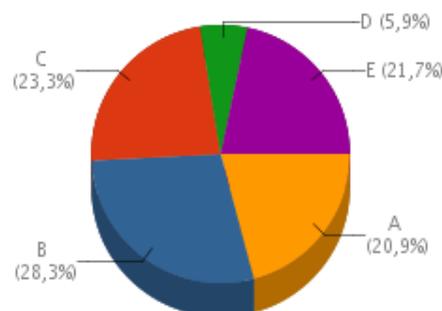
	1	2	3	4	5
A III.10.1. Nivel de cumplimiento	34	44	53	50	23
B III.10.2. Nivel de relevancia	6	8	24	73	135
	NS/NC	Valor medio			
A III.10.1. Nivel de cumplimiento	70	2.18			
B III.10.2. Nivel de relevancia	28	3.87			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.10.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	78	20,9
B Formación	106	28,3
C Jornadas o eventos de difusión	87	23,3
D Otras acciones de mejora	22	5,9
E Ninguna	81	21,7
F Sin rellenar	0	0,0



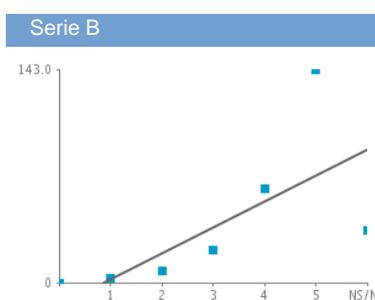
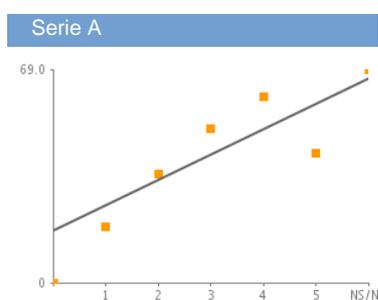
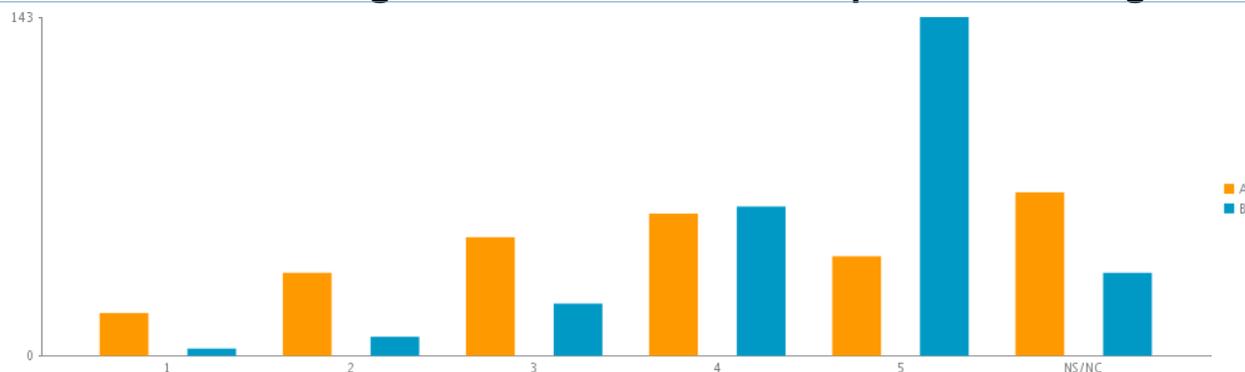
III.11. En cuanto a la coautoría, las estrategias, prácticas y procedimientos de la UMU proporcionan a los investigadores las condiciones marco necesarias para que puedan disfrutar del derecho a ser reconocidos y listados y/o citados sobre la base de sus contribuciones reales.

	1	2	3	4	5
A III.11.1. Nivel de cumplimiento	18	35	50	60	42
B III.11.2. Nivel de relevancia	3	8	22	63	143

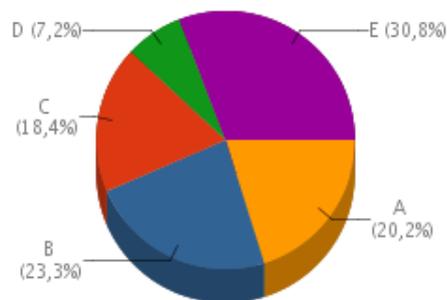
	NS/NC	Valor medio
A III.11.1. Nivel de cumplimiento	69	2.51
B III.11.2. Nivel de relevancia	35	3.84

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.11.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	70	20,2
B Formación	81	23,3
C Jornadas o eventos de difusión	64	18,4
D Otras acciones de mejora	25	7,2
E Ninguna	107	30,8
F Sin rellenar	0	0,0



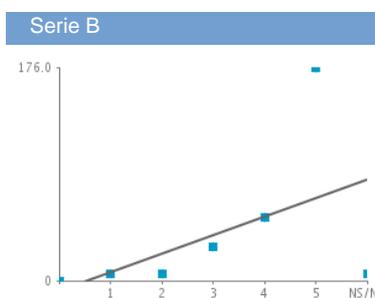
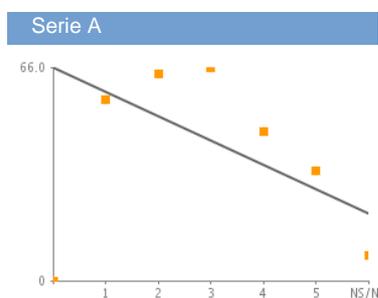
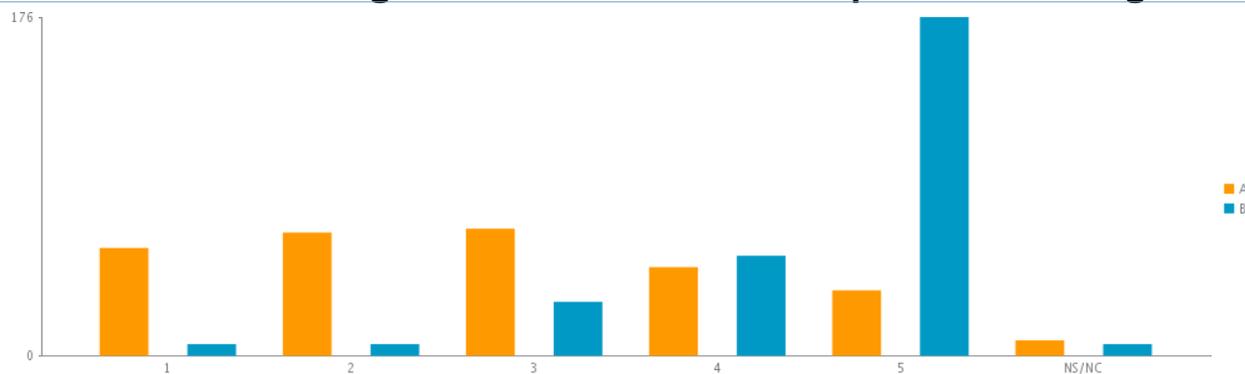
III.12. La docencia se considera una opción valiosa dentro de los caminos de la carrera investigadora, pero la UMU se asegura de que no sea tan excesiva que impida a los investigadores llevar a cabo sus actividades de investigación.

	1	2	3	4	5
A III.12.1. Nivel de cumplimiento	56	64	66	46	34
B III.12.2. Nivel de relevancia	6	6	28	52	176

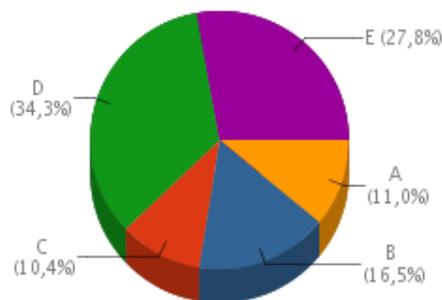
	NS/NC	Valor medio
A III.12.1. Nivel de cumplimiento	8	2.69
B III.12.2. Nivel de relevancia	6	4.34

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.12.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	36	11,0
B Formación	54	16,5
C Jornadas o eventos de difusión	34	10,4
D Otras acciones de mejora	112	34,3
E Ninguna	91	27,8
F Sin rellenar	0	0,0



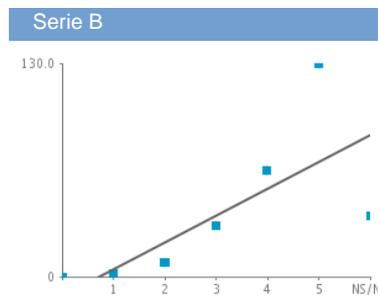
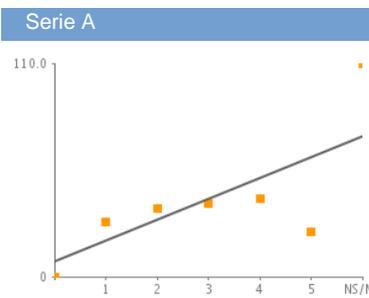
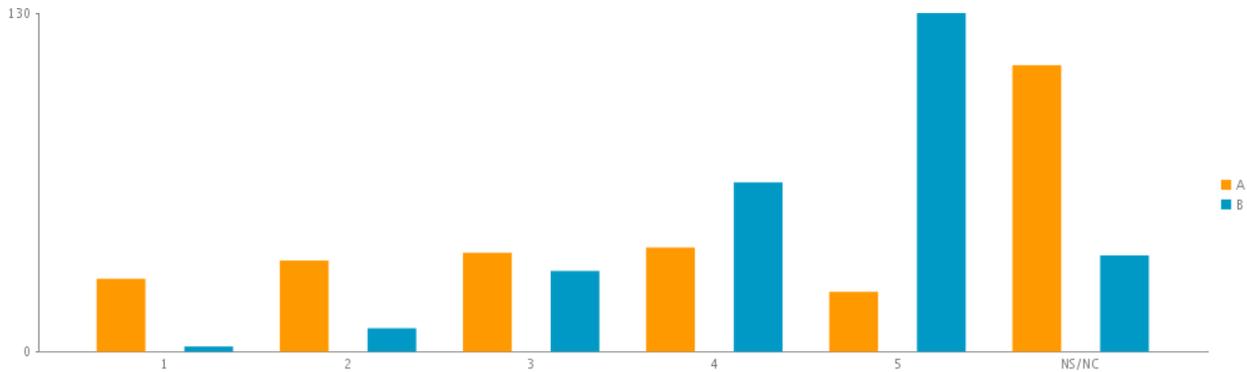
### III.13. Hay algunos procedimientos apropiados en la UMU para tratar las quejas y apelaciones de los investigadores de manera confidencial e informal con el fin de resolver conflictos, disputas y quejas relacionadas con el trabajo.

	1	2	3	4	5
A III.13.1. Nivel de cumplimiento	28	35	38	40	23
B III.13.2. Nivel de relevancia	2	9	31	65	130

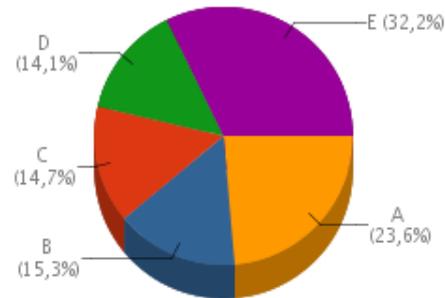
	NS/NC	Valor medio
A III.13.1. Nivel de cumplimiento	110	1.78
B III.13.2. Nivel de relevancia	37	3.73

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.13.3. Acciones de mejora

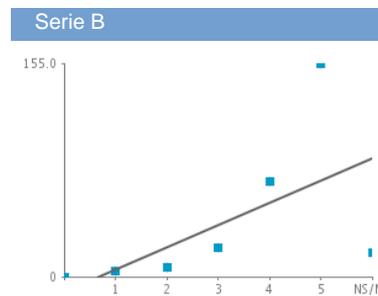
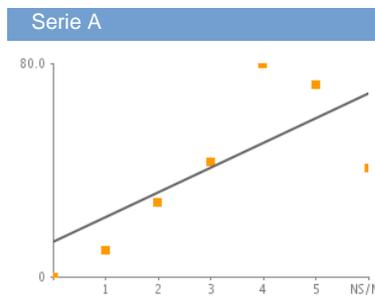
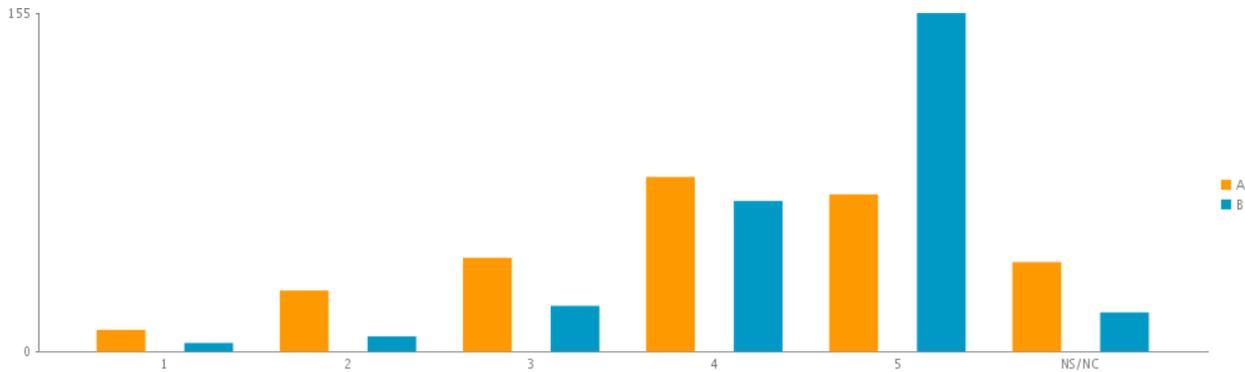
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	77	23,6
B Formación	50	15,3
C Jornadas o eventos de difusión	48	14,7
D Otras acciones de mejora	46	14,1
E Ninguna	105	32,2
F Sin rellenar	0	0,0



### III.14. La UMU reconoce que los investigadores deben estar representados en los órganos de información, consulta y toma de decisiones pertinentes.

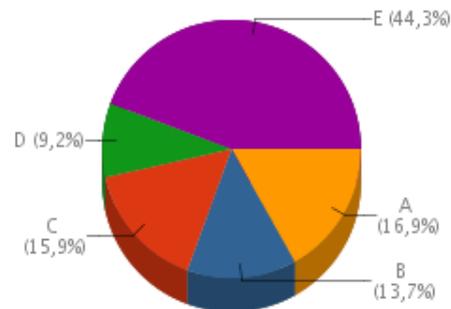
	1	2	3	4	5
A III.14.1. Nivel de cumplimiento	10	28	43	80	72
B III.14.2. Nivel de relevancia	4	7	21	69	155
	NS/NC	Valor medio			
A III.14.1. Nivel de cumplimiento	41	3.19			
B III.14.2. Nivel de relevancia	18	4.13			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### III.14.3. Acciones de mejora

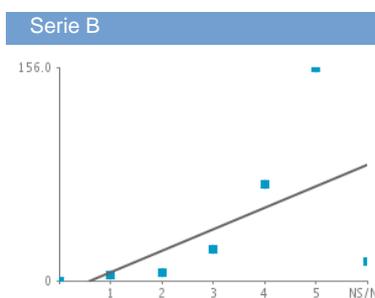
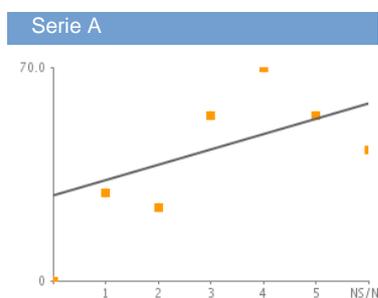
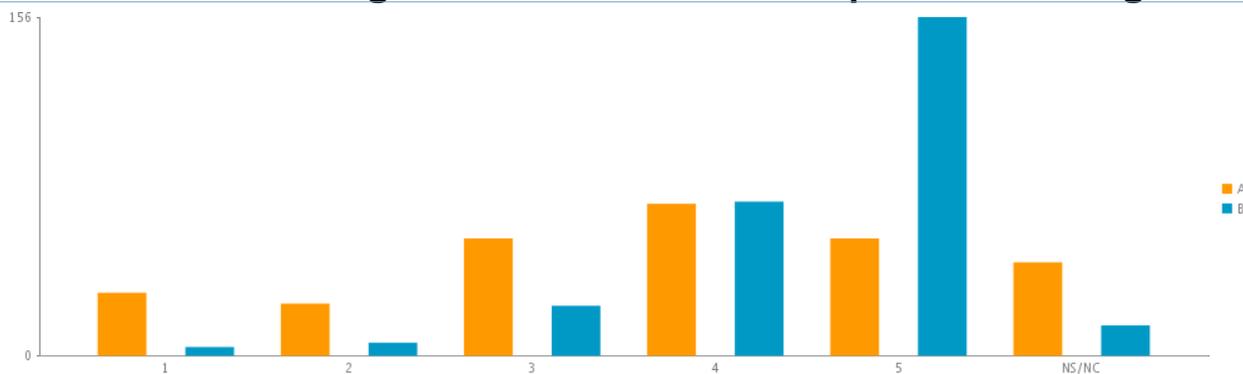
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	53	16,9
B Formación	43	13,7
C Jornadas o eventos de difusión	50	15,9
D Otras acciones de mejora	29	9,2
E Ninguna	139	44,3
F Sin rellenar	0	0,0



### IV.1. Los investigadores de la UMU en su fase de capacitación reciben suficiente atención y tienen reuniones regulares y organizadas con sus supervisores.

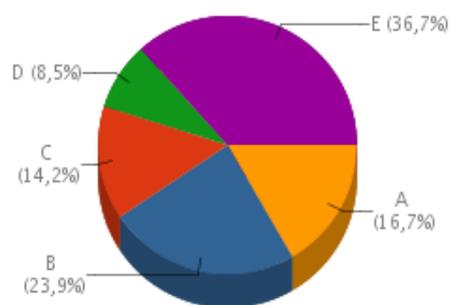
	1	2	3	4	5
A IV.1.1. Nivel de cumplimiento	29	24	54	70	54
B IV.1.2. Nivel de relevancia	4	6	23	71	156
	NS/NC	Valor medio			
A IV.1.1. Nivel de cumplimiento	43	2.88			
B IV.1.2. Nivel de relevancia	14	4.19			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### IV.1.3. Acciones de mejora

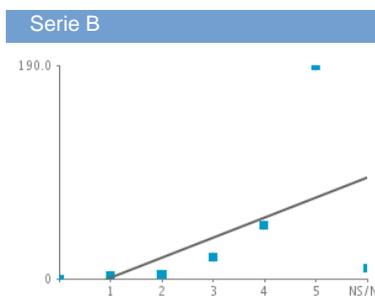
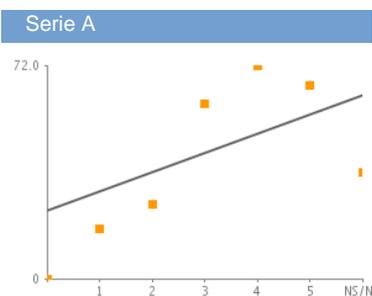
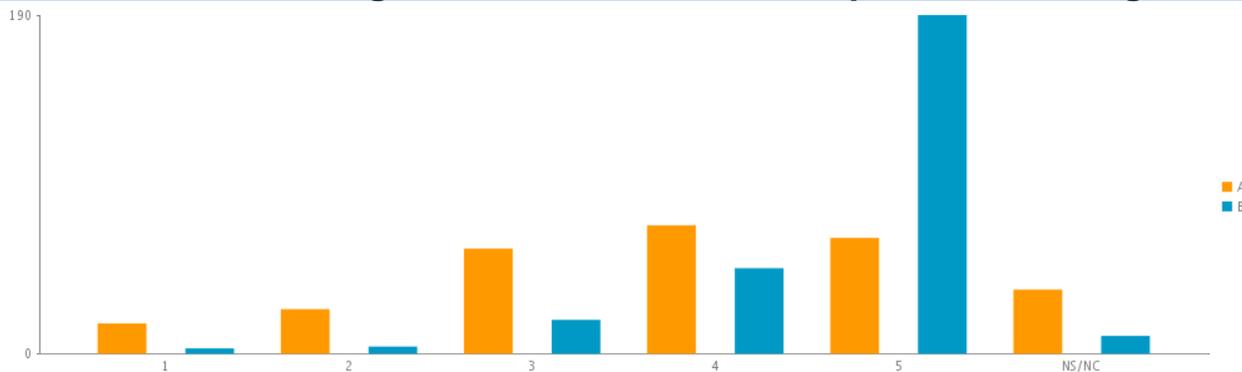
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	55	16,7
B Formación	79	23,9
C Jornadas o eventos de difusión	47	14,2
D Otras acciones de mejora	28	8,5
E Ninguna	121	36,7
F Sin rellenar	0	0,0



### IV.2. Los investigadores principales llevan a cabo sus tareas de mentoría adecuadamente, construyendo una relación constructiva y positiva con los investigadores en etapa inicial.

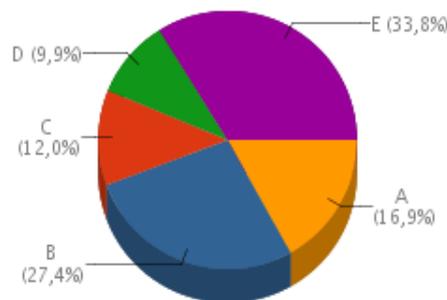
	1	2	3	4	5
A IV.2.1. Nivel de cumplimiento	17	25	59	72	65
B IV.2.2. Nivel de relevancia	3	4	19	48	190
	NS/NC	Valor medio			
A IV.2.1. Nivel de cumplimiento	36	3.13			
B IV.2.2. Nivel de relevancia	10	4.42			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### IV.2.3. Acciones de mejora

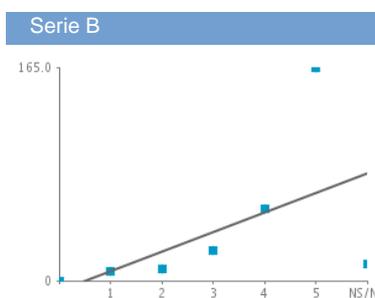
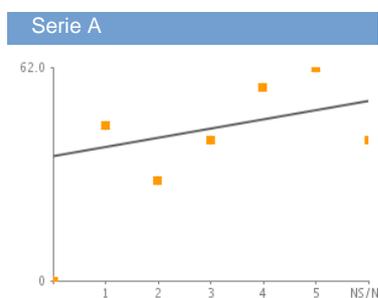
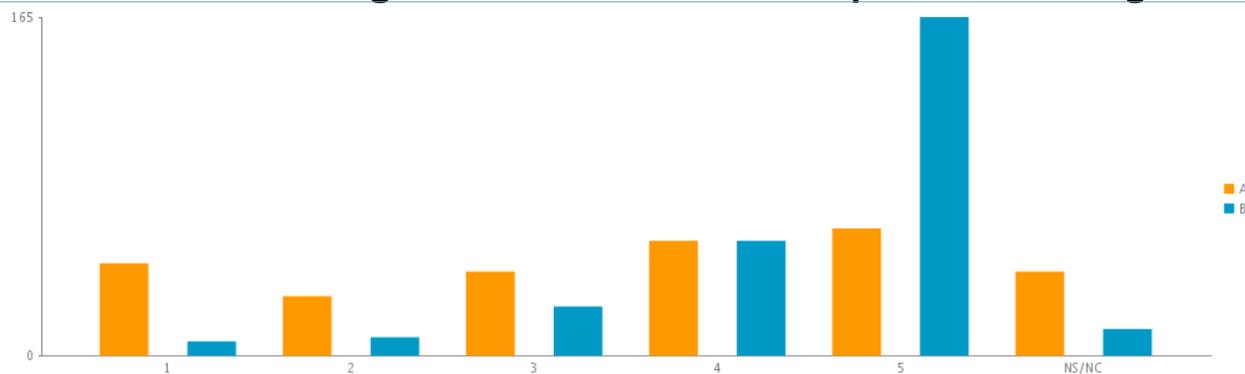
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	58	16,9
B Formación	94	27,4
C Jornadas o eventos de difusión	41	12,0
D Otras acciones de mejora	34	9,9
E Ninguna	116	33,8
F Sin rellenar	0	0,0



### IV.3. La UMU garantiza la existencia de una persona claramente identificada, el supervisor, experto en su área, que puede ofrecerle al investigador en formación el apoyo adecuado.

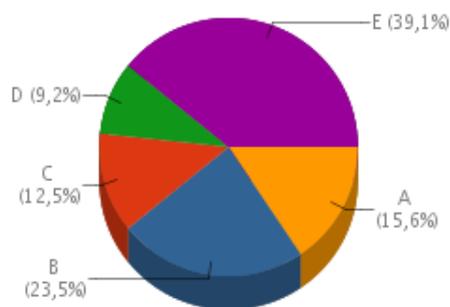
	1	2	3	4	5
A IV.3.1. Nivel de cumplimiento	45	29	41	56	62
B IV.3.2. Nivel de relevancia	7	9	24	56	165
	NS/NC	Valor medio			
A IV.3.1. Nivel de cumplimiento	41	2.77			
B IV.3.2. Nivel de relevancia	13	4.18			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### IV.3.3. Acciones de mejora

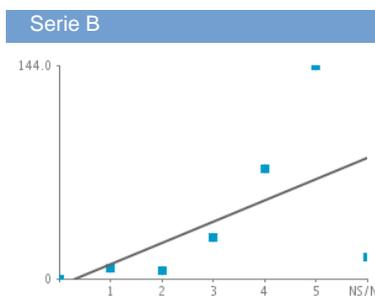
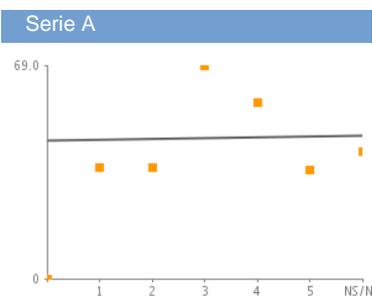
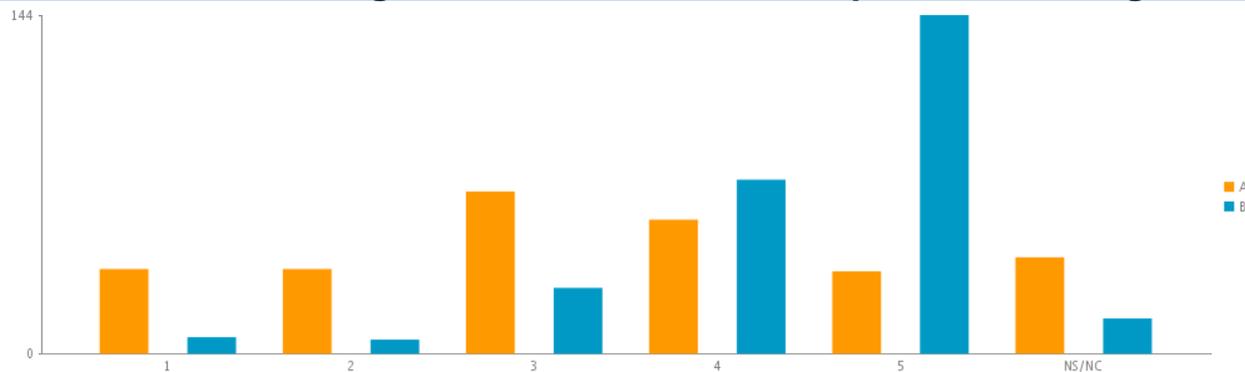
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	51	15,6
B Formación	77	23,5
C Jornadas o eventos de difusión	41	12,5
D Otras acciones de mejora	30	9,2
E Ninguna	128	39,1
F Sin rellenar	0	0,0



### IV.4. Los investigadores de la UMU en su fase de capacitación reciben la atención y el apoyo adecuados de su escuela de doctorado para mejorar la formación transversal y facilitar los procesos burocráticos.

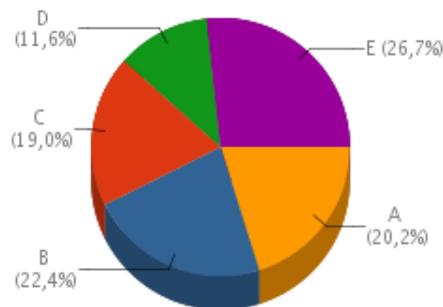
	1	2	3	4	5
A IV.4.1. Nivel de cumplimiento	36	36	69	57	35
B IV.4.2. Nivel de relevancia	7	6	28	74	144
	NS/NC	Valor medio			
A IV.4.1. Nivel de cumplimiento	41	2.62			
B IV.4.2. Nivel de relevancia	15	4.08			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### IV.4.3. Acciones de mejora

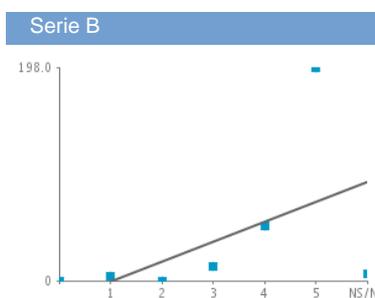
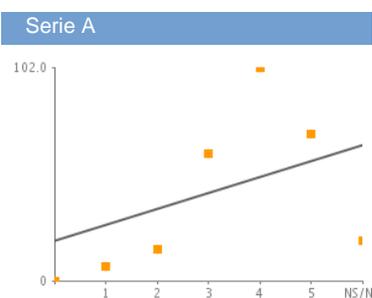
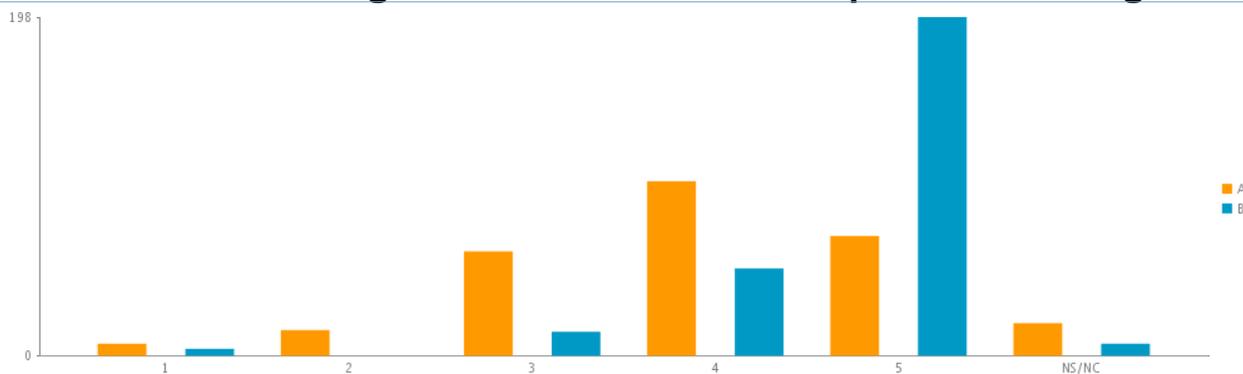
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	71	20,2
B Formación	79	22,4
C Jornadas o eventos de difusión	67	19,0
D Otras acciones de mejora	41	11,6
E Ninguna	94	26,7
F Sin rellenar	0	0,0



### IV.5. Los investigadores de la UMU en todas las etapas de su carrera buscan mejorar continuamente, actualizando y ampliando periódicamente sus habilidades y competencias.

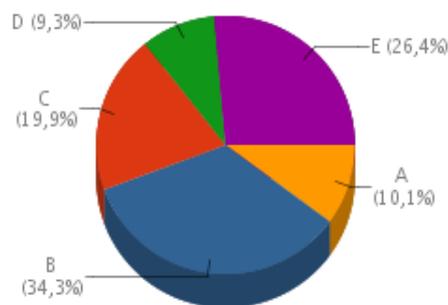
	1	2	3	4	5
A IV.5.1. Nivel de cumplimiento	7	15	61	102	70
B IV.5.2. Nivel de relevancia	4	0	14	51	198
	NS/NC	Valor medio			
A IV.5.1. Nivel de cumplimiento	19	3.57			
B IV.5.2. Nivel de relevancia	7	4.53			

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### IV.5.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	36	10,1
B Formación	122	34,3
C Jornadas o eventos de difusión	71	19,9
D Otras acciones de mejora	33	9,3
E Ninguna	94	26,4
F Sin rellenar	0	0,0



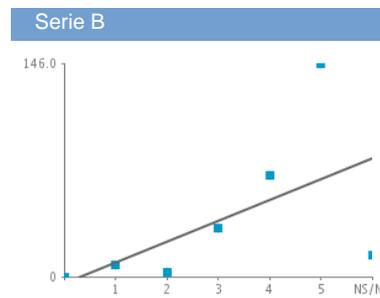
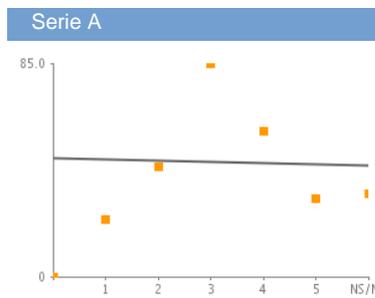
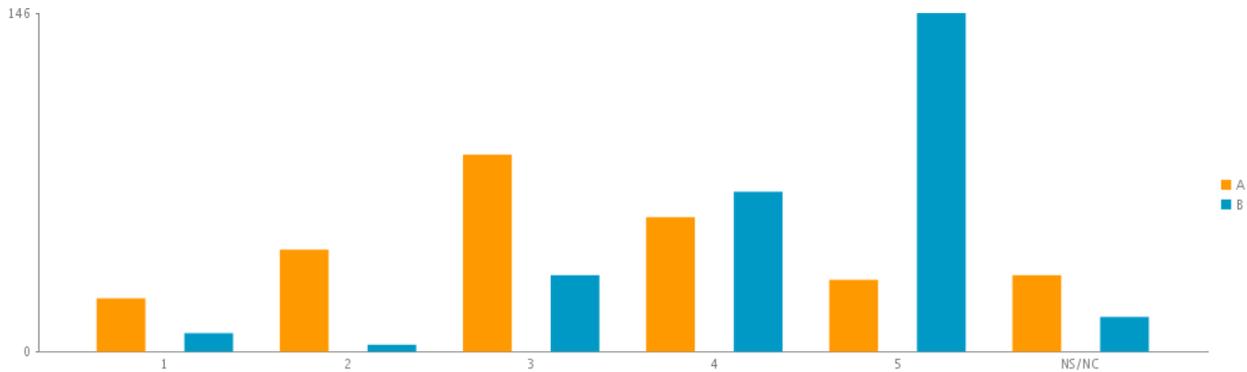
### IV.6. La UMU garantiza y proporciona medios para que todos los investigadores tengan la oportunidad de mejorar su empleabilidad a través del acceso a medidas para el desarrollo continuo de habilidades y competencias necesarias para su desarrollo profesional.

	1	2	3	4	5
A IV.6.1. Nivel de cumplimiento	23	44	85	58	31
B IV.6.2. Nivel de relevancia	8	3	33	69	146

	NS/NC	Valor medio
A IV.6.1. Nivel de cumplimiento	33	2.75
B IV.6.2. Nivel de relevancia	15	4.08

## HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores



### IV.6.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	48	13,5
B Formación	106	29,8
C Jornadas o eventos de difusión	77	21,6
D Otras acciones de mejora	29	8,1
E Ninguna	96	27,0
F Sin rellenar	0	0,0

