



Segunda encuesta

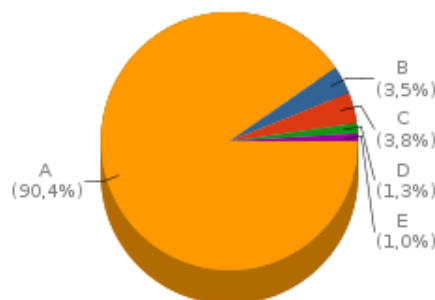
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para investigadores (marzo 2022)

(312 encuestas cumplimentadas)

(Realizadas 1968 invitaciones de las cuales han sido cumplimentadas el 15,3%)

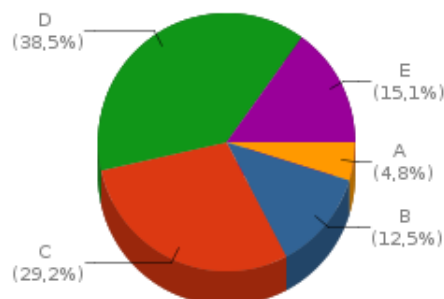
Categoría profesional:

Respuesta	Total	%
A PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (Cuerpos docentes, Contratados doctores, Ayudantes)	282	90,4
B CONTRATADOS PREDOCTORALES	11	3,5
C CONTRATADOS POSDOCTORALES	12	3,8
D OTROS CONTRATOS DE PERSONAL INVESTIGADOR CON CARGO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	4	1,3
E PERSONAL TÉCNICO DE APOYO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	3	1,0
F Sin rellenar	0	0,0



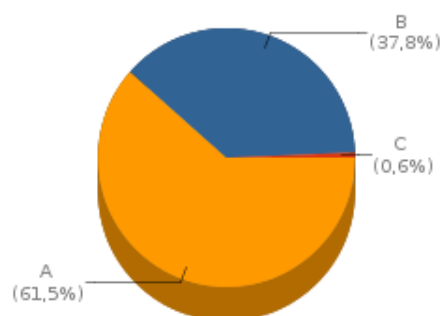
Edad:

Respuesta	Total	%
A <30	15	4,8
B 30-40	39	12,5
C 41-50	91	29,2
D 51-60	120	38,5
E >60	47	15,1
F Sin rellenar	0	0,0



Género

Respuesta	Total	%
A Masculino	192	61,5
B Femenino	118	37,8
C Otros	2	0,6
D Sin rellenar	0	0,0





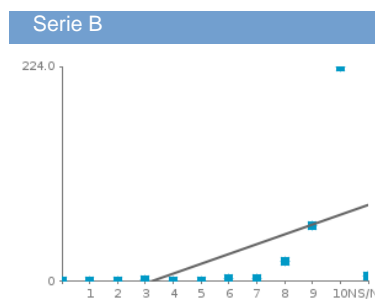
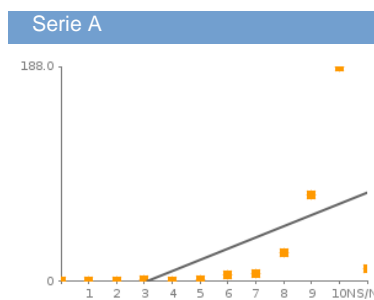
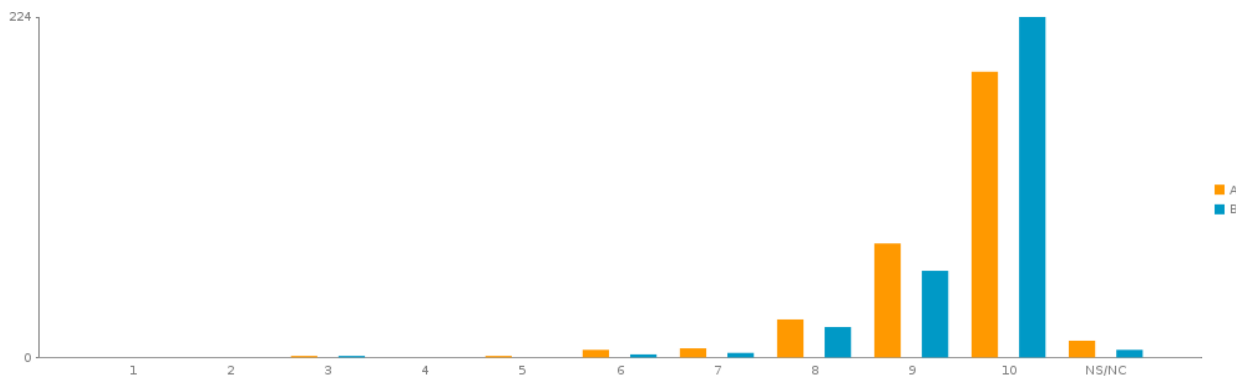
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

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	0	0	1	0	1
B I.1.2. Nivel de relevancia	0	0	1	0	0

	6	7	8	9	10
A I.1.1. Nivel de cumplimiento	5	6	25	75	188
B I.1.2. Nivel de relevancia	2	3	20	57	224

	NS/NC	Valor medio
A I.1.1. Nivel de cumplimiento	11	9.09
B I.1.2. Nivel de relevancia	5	9.45



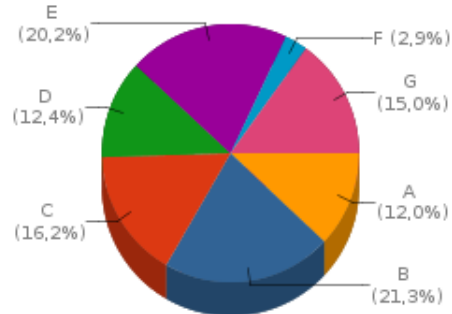
I.1.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	63	12,0
B Formación	112	21,3
C Jornadas y talleres	85	16,2
D Actuaciones periódicas de comunicación	65	12,4
E Asesoramiento	106	20,2
F Otras acciones de mejora	15	2,9



HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

Respuesta	Total	%
G Ninguna	79	15,0
H Sin rellenar	0	0,0

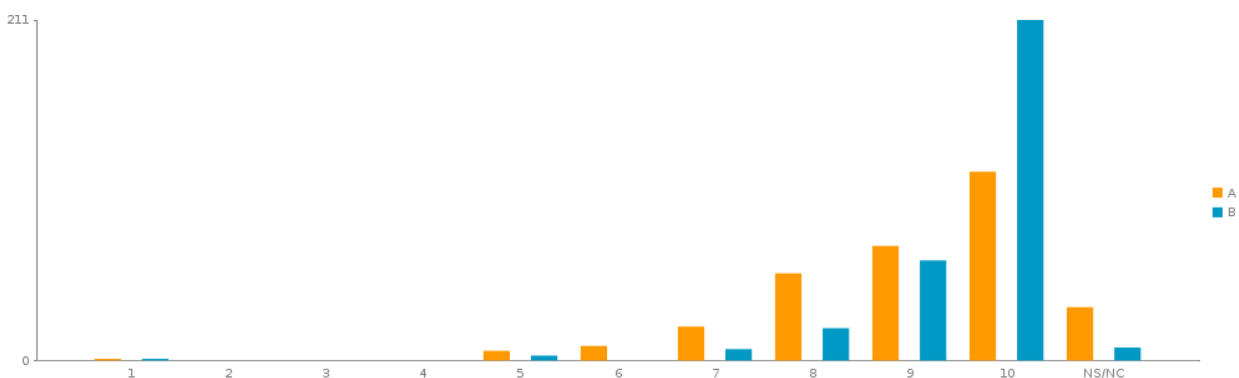


I.2. Los investigadores de la UMU cumplen con las prácticas éticas reconocidas y con los principios fundamentales correspondientes a sus disciplinas, así como los estándares éticos documentados en el Código de Ética.

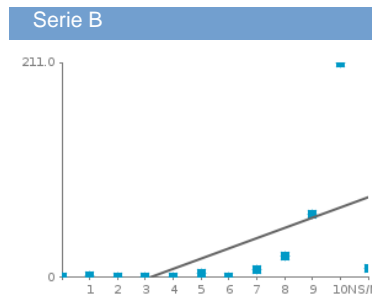
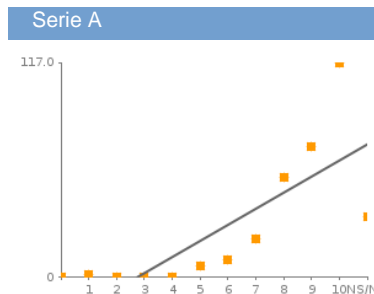
	1	2	3	4	5
A I.2.1. Nivel de cumplimiento	1	0	0	0	6
B I.2.2. Nivel de relevancia	1	0	0	0	3

	6	7	8	9	10
A I.2.1. Nivel de cumplimiento	9	21	54	71	117
B I.2.2. Nivel de relevancia	0	7	20	62	211

	NS/NC	Valor medio
A I.2.1. Nivel de cumplimiento	33	7.93
B I.2.2. Nivel de relevancia	8	9.27

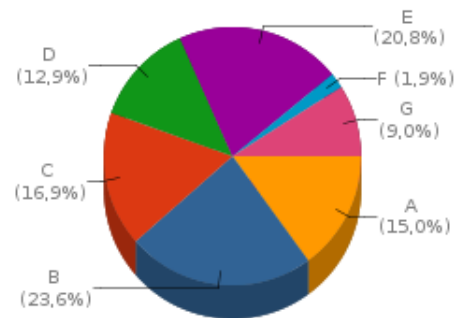


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



I.2.3. Acciones de mejora

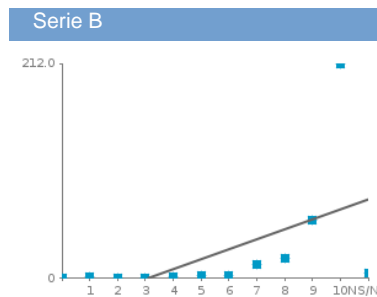
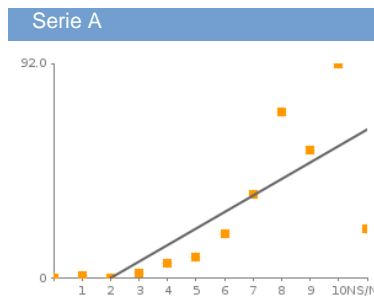
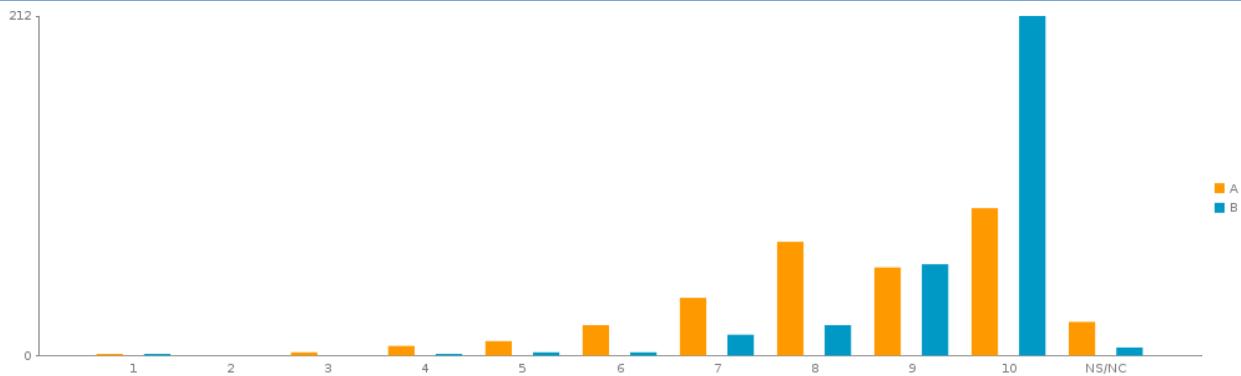
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	85	15,0
B Formación	134	23,6
C Jornadas y talleres	96	16,9
D Actuaciones periódicas de comunicación	73	12,9
E Asesoramiento	118	20,8
F Otras acciones de mejora	11	1,9
G Ninguna	51	9,0
H Sin rellenar	0	0,0



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.

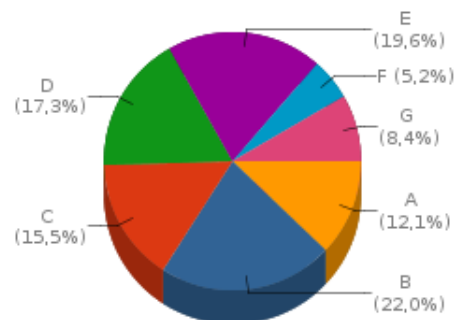
	1	2	3	4	5
A I.3.1. Nivel de cumplimiento	1	0	2	6	9
B I.3.2. Nivel de relevancia	1	0	0	1	2
	6	7	8	9	10
A I.3.1. Nivel de cumplimiento	19	36	71	55	92
B I.3.2. Nivel de relevancia	2	13	19	57	212
	NS/NC	Valor medio			
A I.3.1. Nivel de cumplimiento	21	7.77			
B I.3.2. Nivel de relevancia	5	9.3			

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



I.3.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	65	12,1
B Formación	118	22,0
C Jornadas y talleres	83	15,5
D Actuaciones periódicas de comunicación	93	17,3
E Asesoramiento	105	19,6
F Otras acciones de mejora	28	5,2
G Ninguna	45	8,4
H Sin rellenar	0	0,0

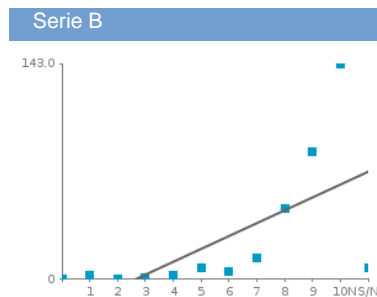
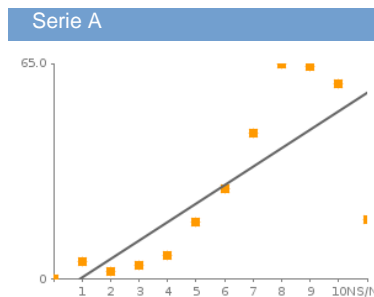
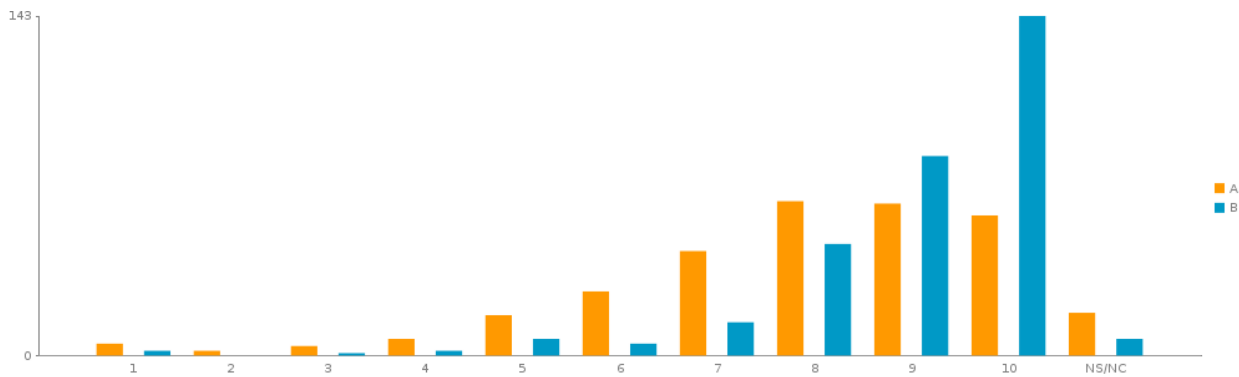


I.4. Antes de comenzar su actividad o de acceder a los recursos suministrados, los investigadores de la UMU están familiarizados con los objetivos estratégicos de su trabajo, los mecanismos de financiación y cuentan con todas las autorizaciones necesarias.

	1	2	3	4	5
A I.4.1. Nivel de cumplimiento	5	2	4	7	17
B I.4.2. Nivel de relevancia	2	0	1	2	7
	6	7	8	9	10
A I.4.1. Nivel de cumplimiento	27	44	65	64	59
B I.4.2. Nivel de relevancia	5	14	47	84	143

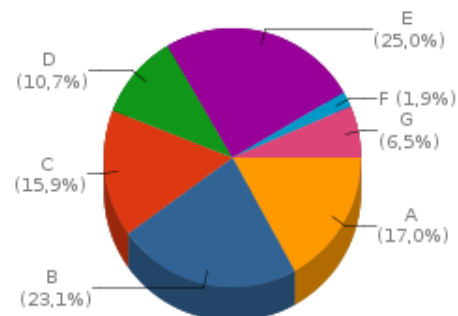
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

	NS/NC	Valor medio
A I.4.1. Nivel de cumplimiento	18	7.34
B I.4.2. Nivel de relevancia	7	8.78



I.4.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	97	17,0
B Formación	132	23,1
C Jornadas y talleres	91	15,9
D Actuaciones periódicas de comunicación	61	10,7
E Asesoramiento	143	25,0
F Otras acciones de mejora	11	1,9
G Ninguna	37	6,5
H Sin rellenar	0	0,0



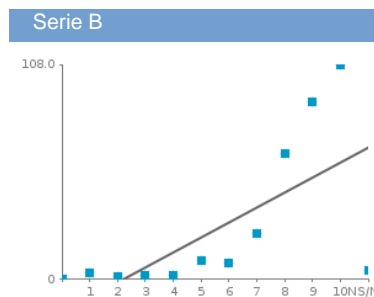
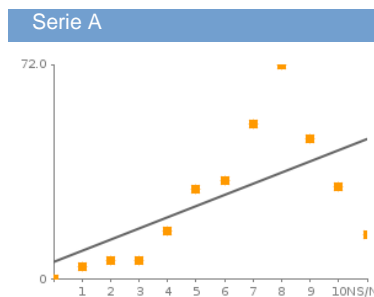
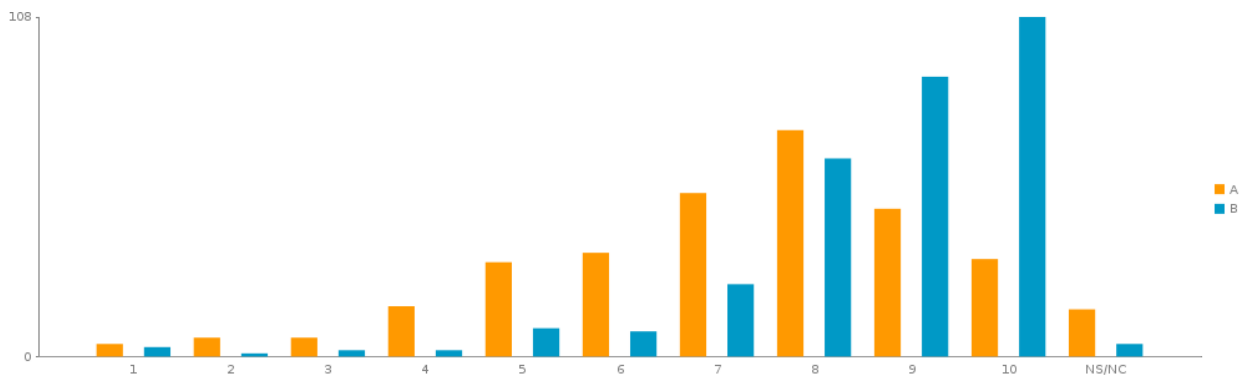
I.5. Los investigadores de la UMU conocen la normativa institucional, sectorial y nacional sobre formación y condiciones de trabajo. Esto incluye normas sobre los Derechos de Propiedad Intelectual y las condiciones/requisitos establecidos por patrocinadores o financiadores.

	1	2	3	4	5
A I.5.1. Nivel de cumplimiento	4	6	6	16	30
B I.5.2. Nivel de relevancia	3	1	2	2	9

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

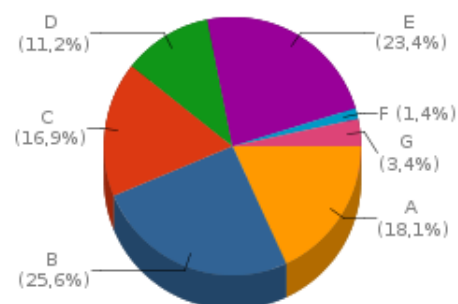
	6	7	8	9	10
A I.5.1. Nivel de cumplimiento	33	52	72	47	31
B I.5.2. Nivel de relevancia	8	23	63	89	108

	NS/NC	Valor medio
A I.5.1. Nivel de cumplimiento	15	6.79
B I.5.2. Nivel de relevancia	4	8.52



I.5.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	107	18,1
B Formación	151	25,6
C Jornadas y talleres	100	16,9
D Actuaciones periódicas de comunicación	66	11,2
E Asesoramiento	138	23,4
F Otras acciones de mejora	8	1,4
G Ninguna	20	3,4
H Sin rellenar	0	0,0





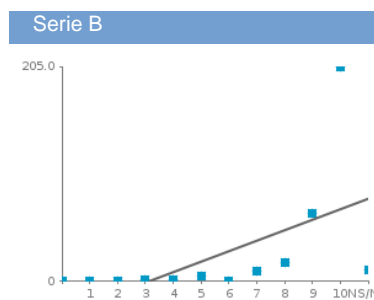
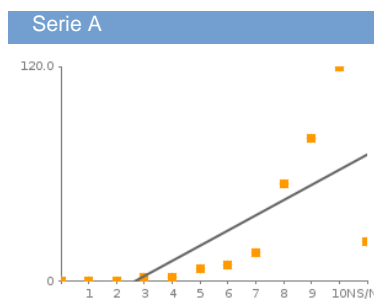
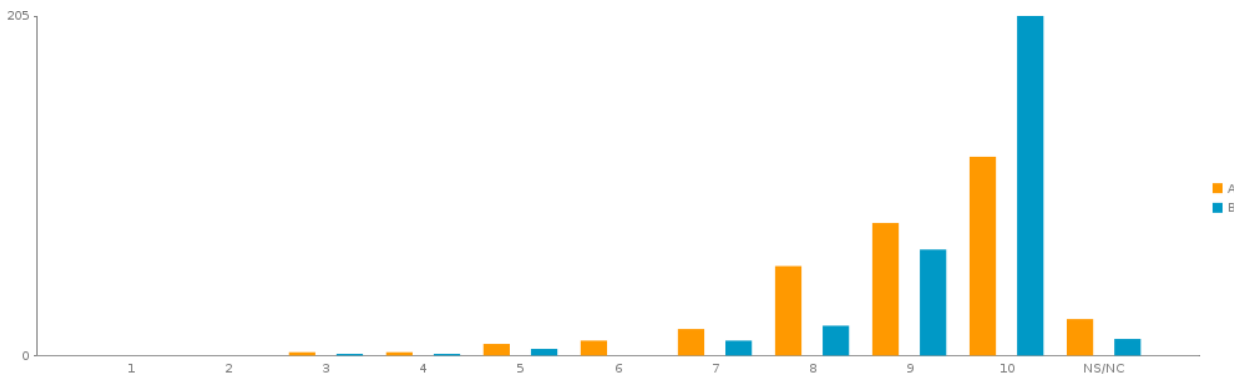
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

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	0	0	2	2	7
B I.6.2. Nivel de relevancia	0	0	1	1	4

	6	7	8	9	10
A I.6.1. Nivel de cumplimiento	9	16	54	80	120
B I.6.2. Nivel de relevancia	0	9	18	64	205

	NS/NC	Valor medio
A I.6.1. Nivel de cumplimiento	22	8.23
B I.6.2. Nivel de relevancia	10	9.17

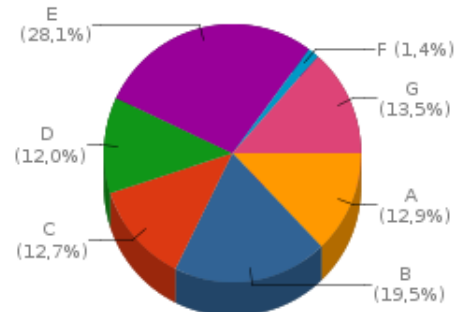


I.6.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	64	12,9
B Formación	97	19,5
C Jornadas y talleres	63	12,7
D Actuaciones periódicas de comunicación	60	12,0
E Asesoramiento	140	28,1

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

Respuesta	Total	%
F Otras acciones de mejora	7	1,4
G Ninguna	67	13,5
H Sin rellenar	0	0,0

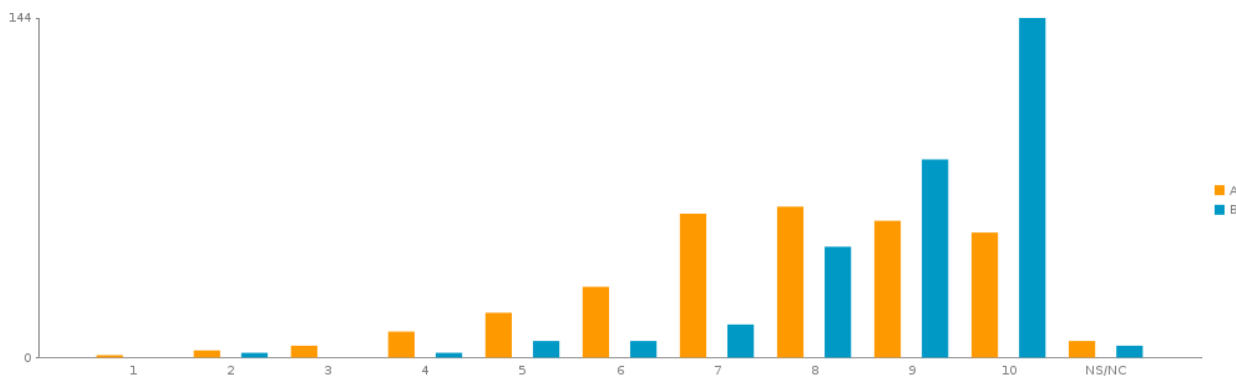


I.7. Los investigadores de la UMU aseguran que sus actividades de investigación se dan a conocer a la sociedad y cuentan con mecanismos de difusión.

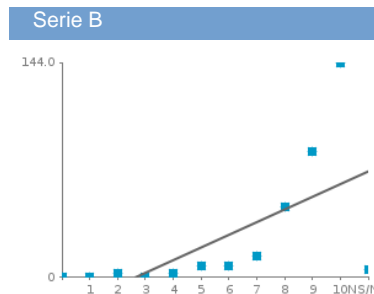
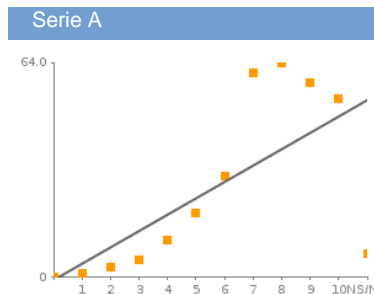
	1	2	3	4	5
A I.7.1. Nivel de cumplimiento	1	3	5	11	19
B I.7.2. Nivel de relevancia	0	2	0	2	7

	6	7	8	9	10
A I.7.1. Nivel de cumplimiento	30	61	64	58	53
B I.7.2. Nivel de relevancia	7	14	47	84	144

	NS/NC	Valor medio
A I.7.1. Nivel de cumplimiento	7	7.47
B I.7.2. Nivel de relevancia	5	8.84

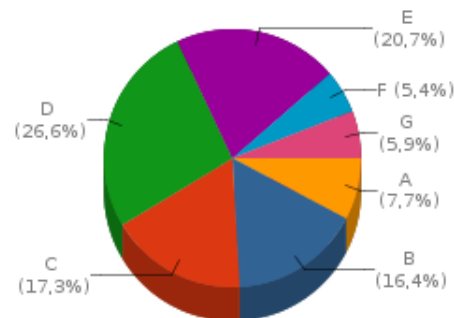


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



I.7.3. Acciones de mejora

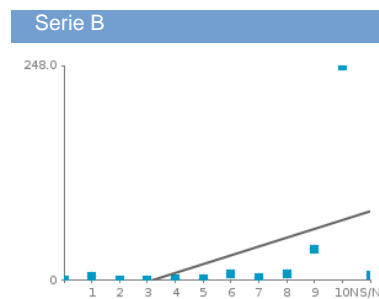
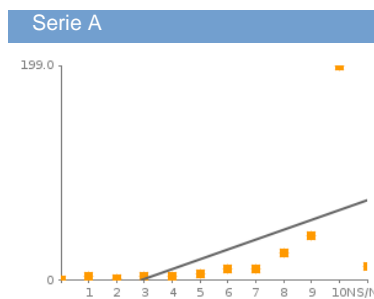
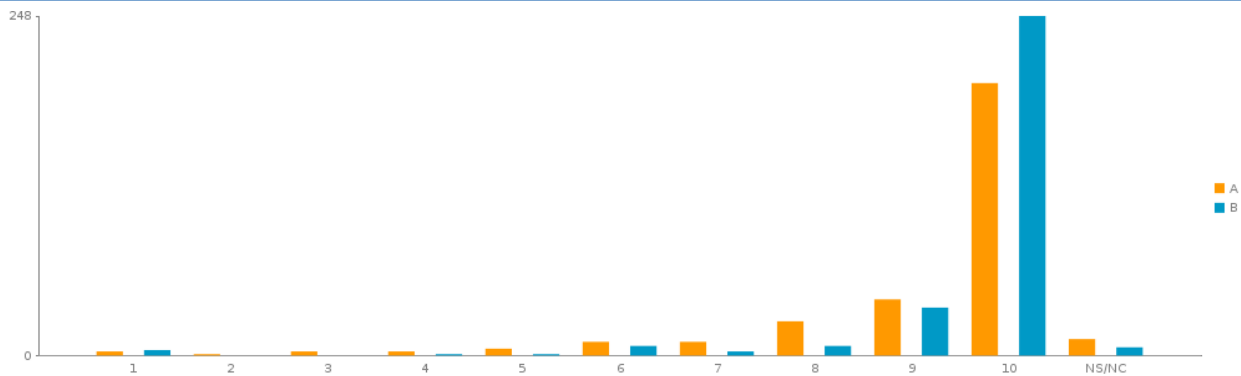
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	43	7,7
B Formación	91	16,4
C Jornadas y talleres	96	17,3
D Actuaciones periódicas de comunicación	148	26,6
E Asesoramiento	115	20,7
F Otras acciones de mejora	30	5,4
G Ninguna	33	5,9
H Sin rellenar	0	0,0



I.8. 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.

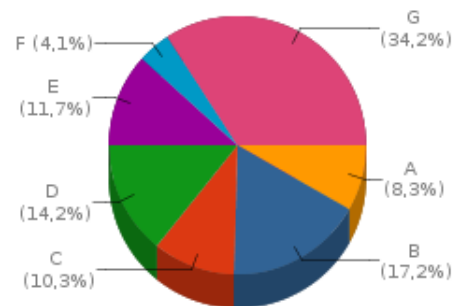
	1	2	3	4	5
A I.8.1. Nivel de cumplimiento	3	1	3	3	5
B I.8.2. Nivel de relevancia	4	0	0	1	1
	6	7	8	9	10
A I.8.1. Nivel de cumplimiento	10	10	25	41	199
B I.8.2. Nivel de relevancia	7	3	7	35	248
	NS/NC	Valor medio			
A I.8.1. Nivel de cumplimiento	12	8.78			
B I.8.2. Nivel de relevancia	6	9.38			

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



I.8.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	36	8,3
B Formación	75	17,2
C Jornadas y talleres	45	10,3
D Actuaciones periódicas de comunicación	62	14,2
E Asesoramiento	51	11,7
F Otras acciones de mejora	18	4,1
G Ninguna	149	34,2
H Sin rellenar	0	0,0

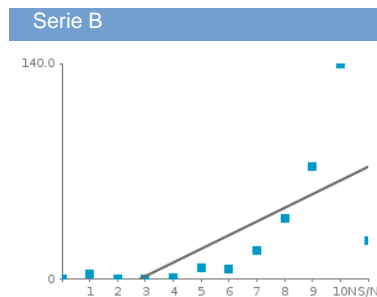
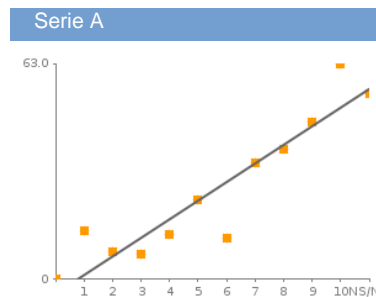
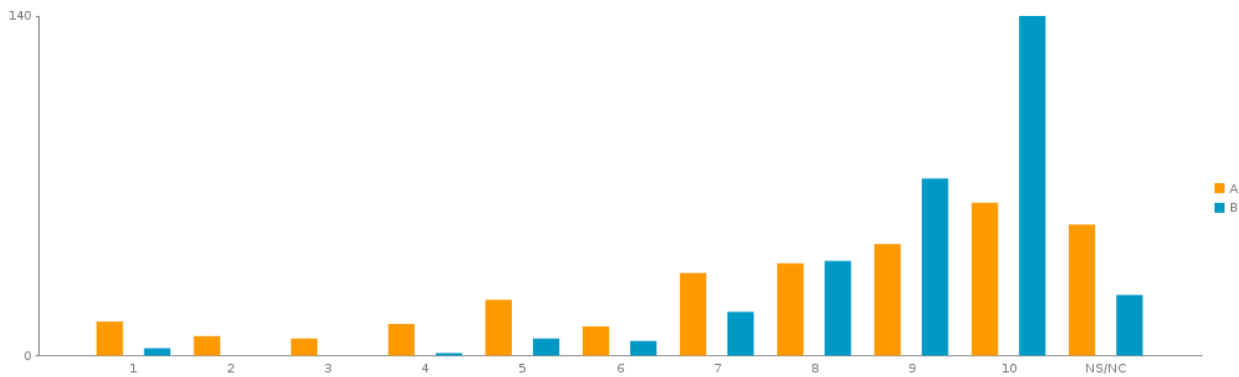


I.9. La UMU tiene sistemas de evaluación/valoración transparente llevados a cabo por un comité independiente para valorar su desempeño profesional.

	1	2	3	4	5
A I.9.1. Nivel de cumplimiento	14	8	7	13	23
B I.9.2. Nivel de relevancia	3	0	0	1	7
	6	7	8	9	10
A I.9.1. Nivel de cumplimiento	12	34	38	46	63
B I.9.2. Nivel de relevancia	6	18	39	73	140

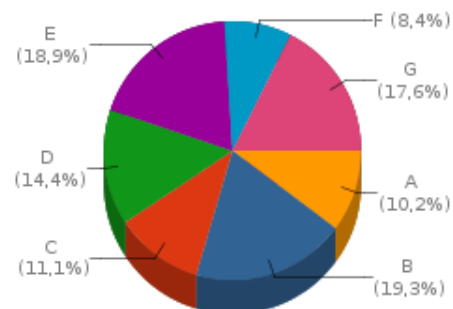
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

	NS/NC	Valor medio
A I.9.1. Nivel de cumplimiento	54	6.01
B I.9.2. Nivel de relevancia	25	8.25



I.9.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	46	10,2
B Formación	87	19,3
C Jornadas y talleres	50	11,1
D Actuaciones periódicas de comunicación	65	14,4
E Asesoramiento	85	18,9
F Otras acciones de mejora	38	8,4
G Ninguna	79	17,6
H Sin rellenar	0	0,0

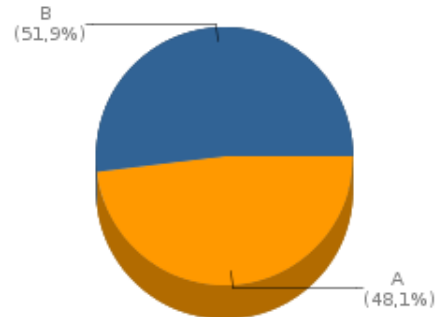


I.10. ¿Ha notado cambios institucionales relevantes desde 2018 en relación a la implementación de estos principios en la UMU?

Respuesta	Total	%
A Sí	150	48,1
B No	162	51,9
C Sin rellenar	0	0,0



HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

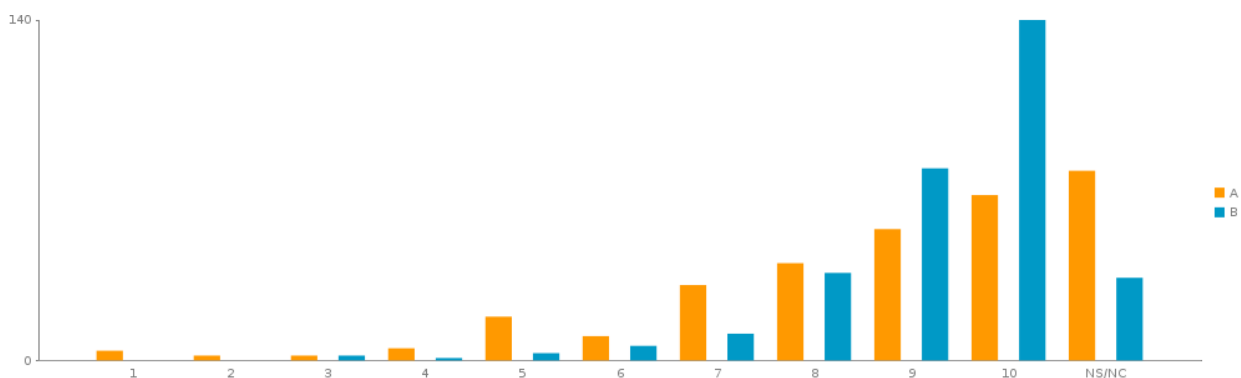


II.1. La UMU se ha adherido a los principios establecidos en el Código de Conducta para la contratación de investigadores y garantiza la existencia de estándares claros, facilitando el acceso de grupos con desventajas o de investigadores que regresan a su carrera profesional.

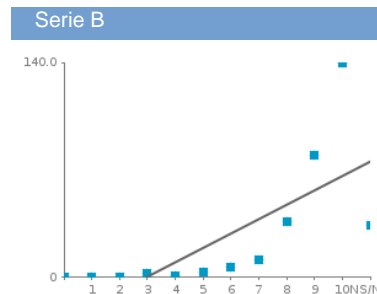
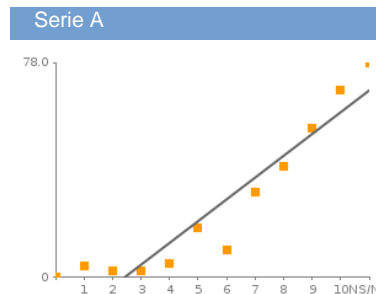
	1	2	3	4	5
A II.1.1. Nivel de cumplimiento	4	2	2	5	18
B II.1.2. Nivel de relevancia	0	0	2	1	3

	6	7	8	9	10
A II.1.1. Nivel de cumplimiento	10	31	40	54	68
B II.1.2. Nivel de relevancia	6	11	36	79	140

	NS/NC	Valor medio
A II.1.1. Nivel de cumplimiento	78	6.05
B II.1.2. Nivel de relevancia	34	8.13

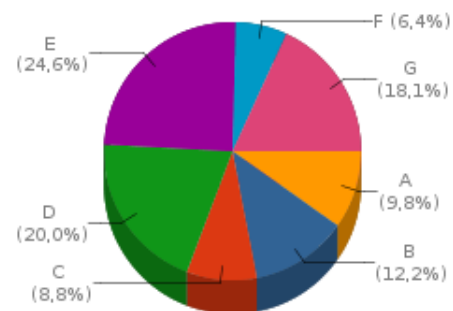


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



II.1.3. Acciones de mejora

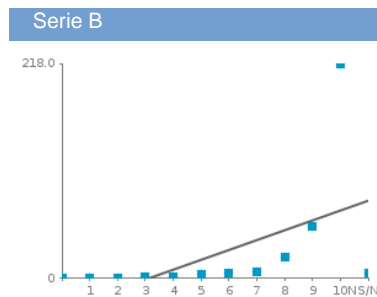
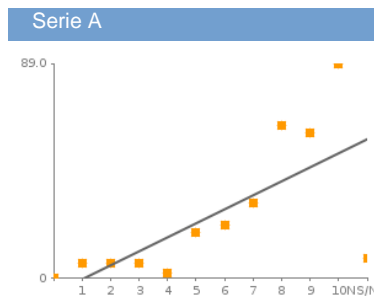
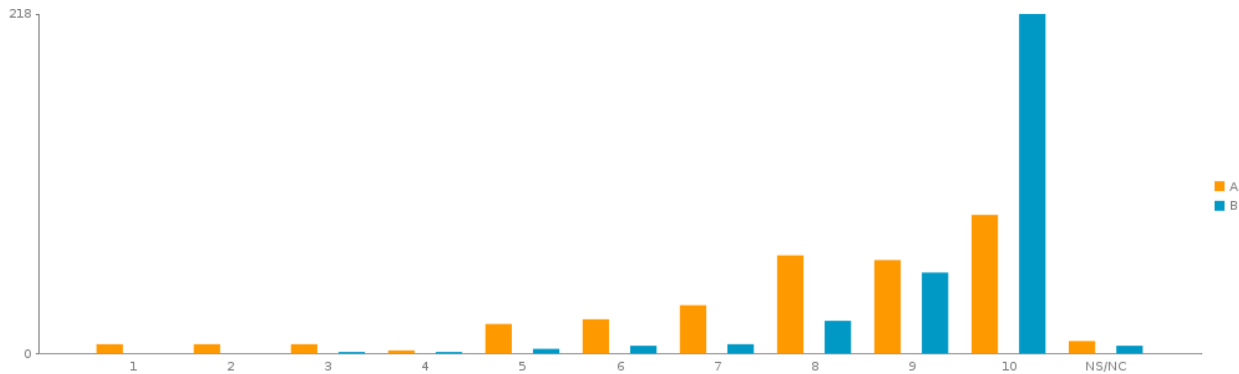
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	41	9,8
B Formación	51	12,2
C Jornadas y talleres	37	8,8
D Actuaciones periódicas de comunicación	84	20,0
E Asesoramiento	103	24,6
F Otras acciones de mejora	27	6,4
G Ninguna	76	18,1
H Sin rellenar	0	0,0



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

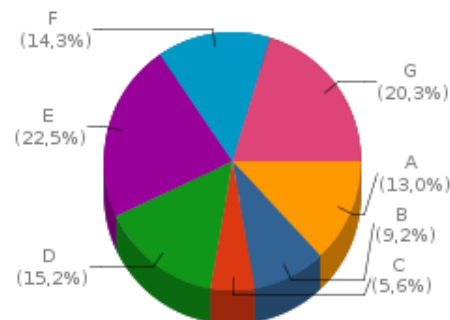
	1	2	3	4	5
A II.2.1. Nivel de cumplimiento	6	6	6	2	19
B II.2.2. Nivel de relevancia	0	0	1	1	3
	6	7	8	9	10
A II.2.1. Nivel de cumplimiento	22	31	63	60	89
B II.2.2. Nivel de relevancia	5	6	21	52	218
	NS/NC	Valor medio			
A II.2.1. Nivel de cumplimiento	8	7.76			
B II.2.2. Nivel de relevancia	5	9.33			

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



II.2.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	54	13,0
B Formación	38	9,2
C Jornadas y talleres	23	5,6
D Actuaciones periódicas de comunicación	63	15,2
E Asesoramiento	93	22,5
F Otras acciones de mejora	59	14,3
G Ninguna	84	20,3
H Sin rellenar	0	0,0

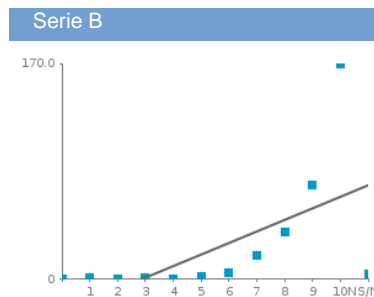
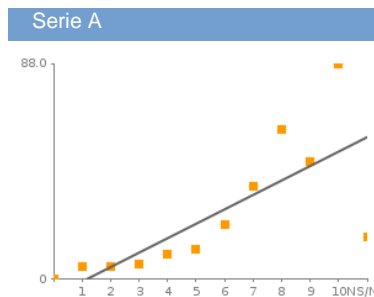
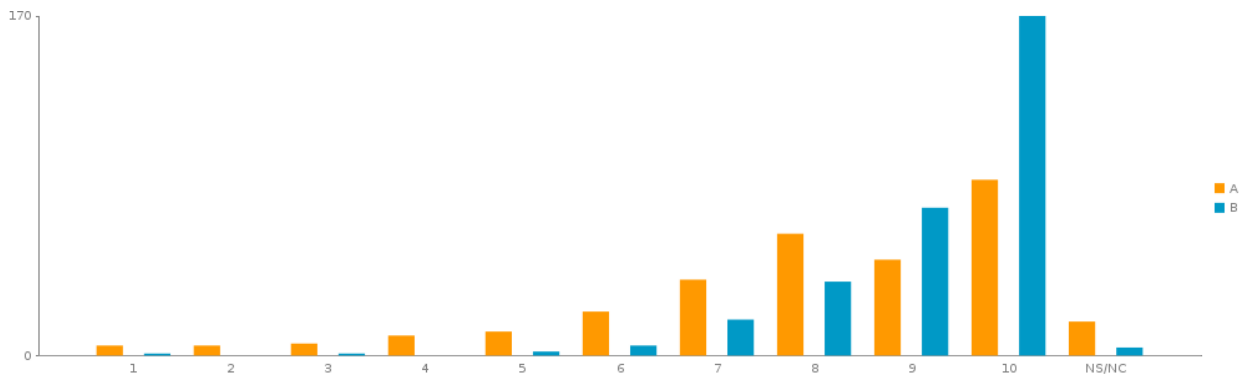


II.3. Los anuncios de contrataciones incluyen una descripción amplia del conocimiento y las competencias requeridas y las convocatorias abiertas se resuelven dentro de un marco de tiempo razonable.

	1	2	3	4	5
A II.3.1. Nivel de cumplimiento	5	5	6	10	12
B II.3.2. Nivel de relevancia	1	0	1	0	2
	6	7	8	9	10
A II.3.1. Nivel de cumplimiento	22	38	61	48	88
B II.3.2. Nivel de relevancia	5	18	37	74	170

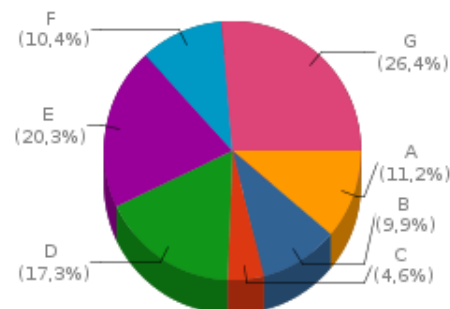
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

	NS/NC	Valor medio
A II.3.1. Nivel de cumplimiento	17	7.47
B II.3.2. Nivel de relevancia	4	9.08



II.3.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	44	11,2
B Formación	39	9,9
C Jornadas y talleres	18	4,6
D Actuaciones periódicas de comunicación	68	17,3
E Asesoramiento	80	20,3
F Otras acciones de mejora	41	10,4
G Ninguna	104	26,4
H Sin rellenar	0	0,0



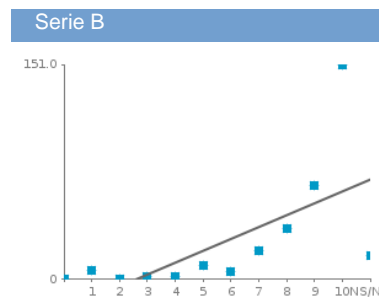
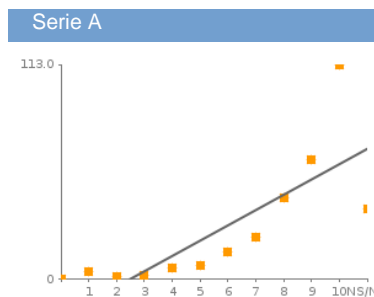
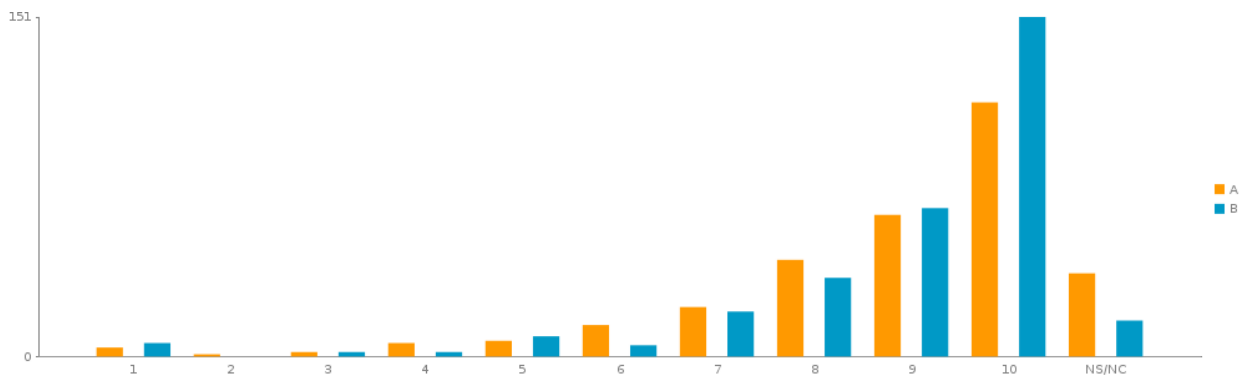
II.4. Los comités de selección de la UMU tienen un adecuado equilibrio de género e incluyen expertos para las diferentes áreas de investigación y competencias.

	1	2	3	4	5
A II.4.1. Nivel de cumplimiento	4	1	2	6	7
B II.4.2. Nivel de relevancia	6	0	2	2	9

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

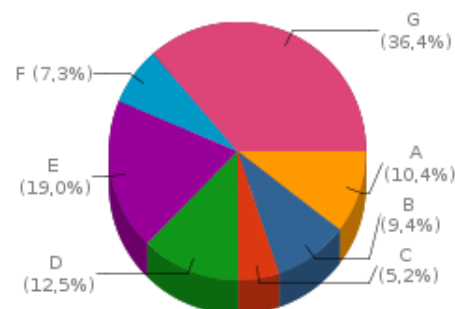
	6	7	8	9	10
A II.4.1. Nivel de cumplimiento	14	22	43	63	113
B II.4.2. Nivel de relevancia	5	20	35	66	151

	NS/NC	Valor medio
A II.4.1. Nivel de cumplimiento	37	7.53
B II.4.2. Nivel de relevancia	16	8.39



II.4.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	40	10,4
B Formación	36	9,4
C Jornadas y talleres	20	5,2
D Actuaciones periódicas de comunicación	48	12,5
E Asesoramiento	73	19,0
F Otras acciones de mejora	28	7,3
G Ninguna	140	36,4
H Sin rellenar	0	0,0



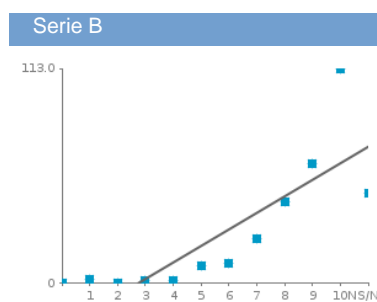
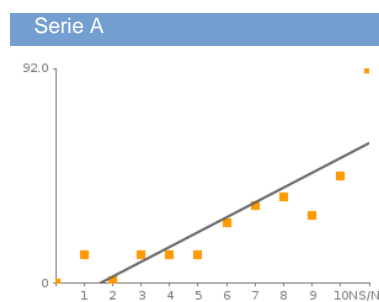
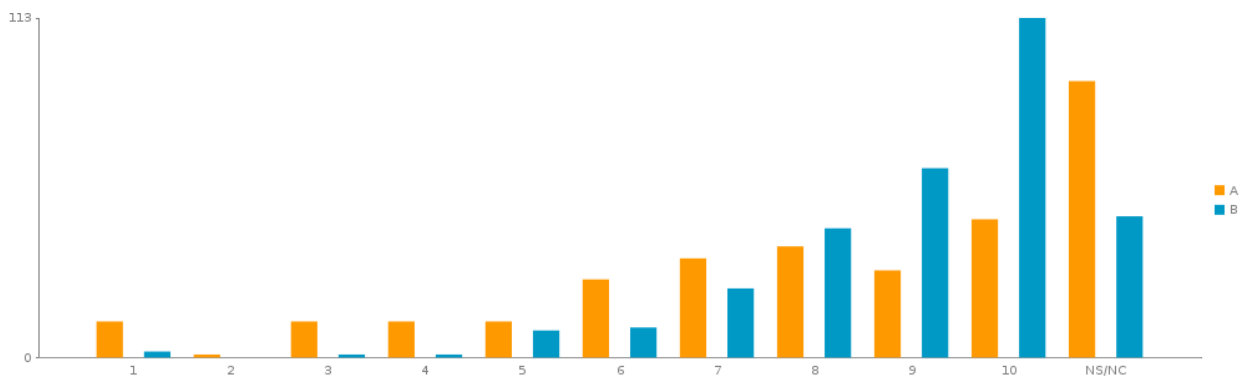
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

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	12	1	12	12	12
B II.5.2. Nivel de relevancia	2	0	1	1	9

	6	7	8	9	10
A II.5.1. Nivel de cumplimiento	26	33	37	29	46
B II.5.2. Nivel de relevancia	10	23	43	63	113

	NS/NC	Valor medio
A II.5.1. Nivel de cumplimiento	92	5.01
B II.5.2. Nivel de relevancia	47	7.42



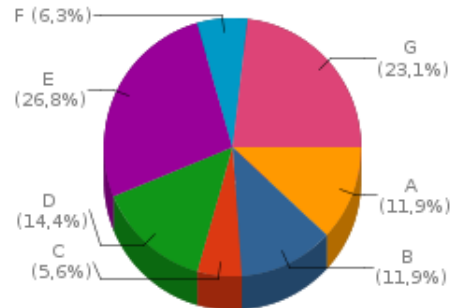
II.5.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	49	11,9
B Formación	49	11,9
C Jornadas y talleres	23	5,6
D Actuaciones periódicas de comunicación	59	14,4
E Asesoramiento	110	26,8



HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

Respuesta	Total	%
F Otras acciones de mejora	26	6,3
G Ninguna	95	23,1
H Sin rellenar	0	0,0

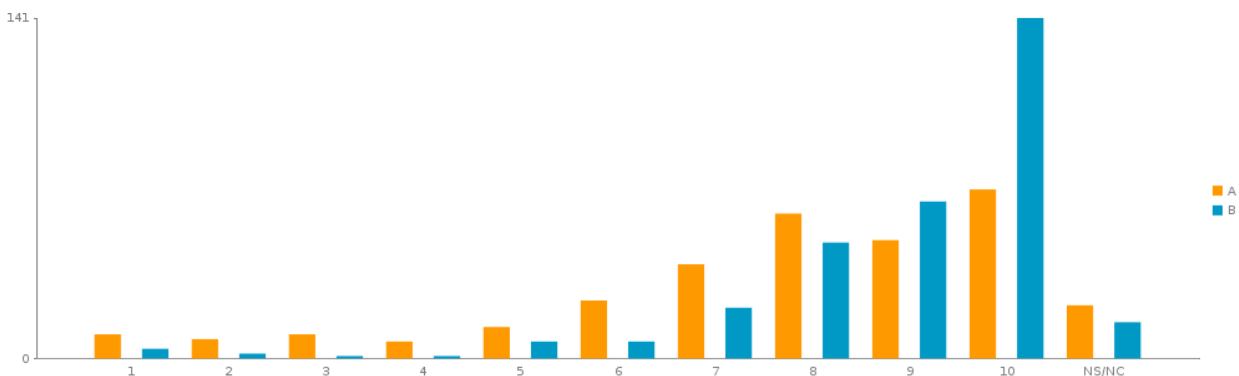


II.6. Los procesos de selección tienen en cuenta no sólo los índices bibliométricos (como el número de publicaciones), sino también otras características como la experiencia docente, el trabajo en equipo, la transferencia del conocimiento, la gestión de la investigación y las actividades de sensibilización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

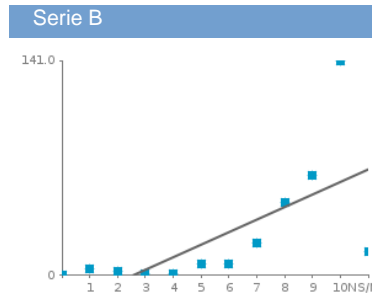
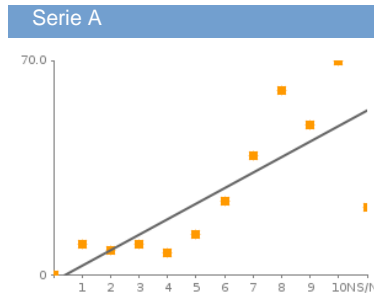
	1	2	3	4	5
A II.6.1. Nivel de cumplimiento	10	8	10	7	13
B II.6.2. Nivel de relevancia	4	2	1	1	7

	6	7	8	9	10
A II.6.1. Nivel de cumplimiento	24	39	60	49	70
B II.6.2. Nivel de relevancia	7	21	48	65	141

	NS/NC	Valor medio
A II.6.1. Nivel de cumplimiento	22	7.01
B II.6.2. Nivel de relevancia	15	8.39

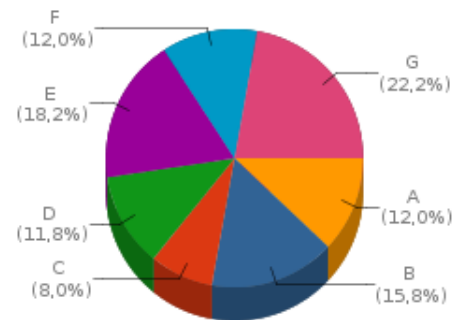


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



II.6.3. Acciones de mejora

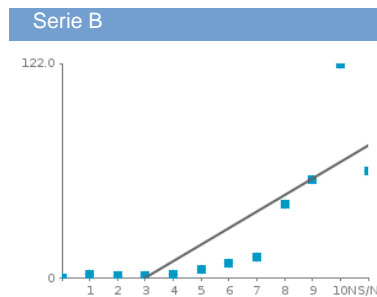
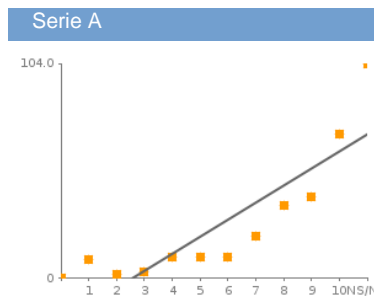
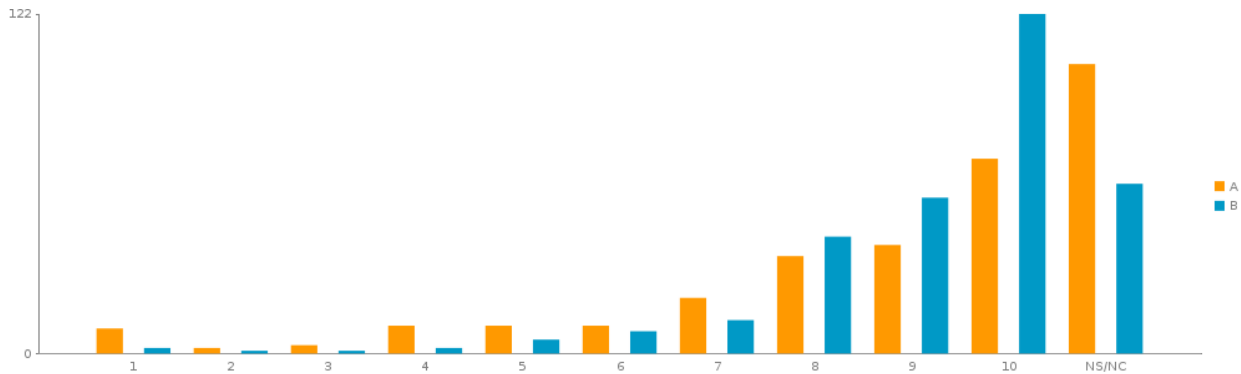
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	51	12,0
B Formación	67	15,8
C Jornadas y talleres	34	8,0
D Actuaciones periódicas de comunicación	50	11,8
E Asesoramiento	77	18,2
F Otras acciones de mejora	51	12,0
G Ninguna	94	22,2
H Sin rellenar	0	0,0



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

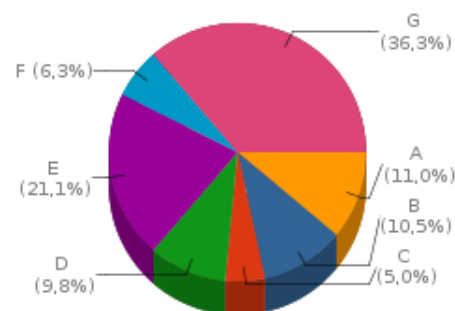
	1	2	3	4	5
A II.7.1. Nivel de cumplimiento	9	2	3	10	10
B II.7.2. Nivel de relevancia	2	1	1	2	5
	6	7	8	9	10
A II.7.1. Nivel de cumplimiento	10	20	35	39	70
B II.7.2. Nivel de relevancia	8	12	42	56	122
	NS/NC	Valor medio			
A II.7.1. Nivel de cumplimiento	104	5.27			
B II.7.2. Nivel de relevancia	61	7.15			

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



II.7.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	44	11,0
B Formación	42	10,5
C Jornadas y talleres	20	5,0
D Actuaciones periódicas de comunicación	39	9,8
E Asesoramiento	84	21,1
F Otras acciones de mejora	25	6,3
G Ninguna	145	36,3
H Sin rellenar	0	0,0

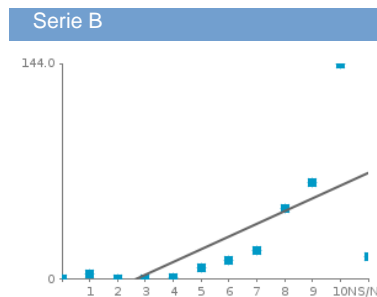
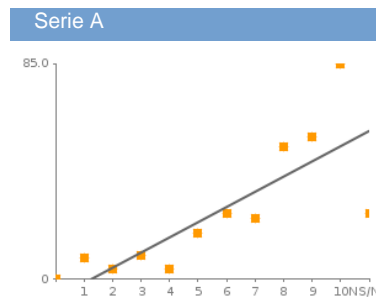
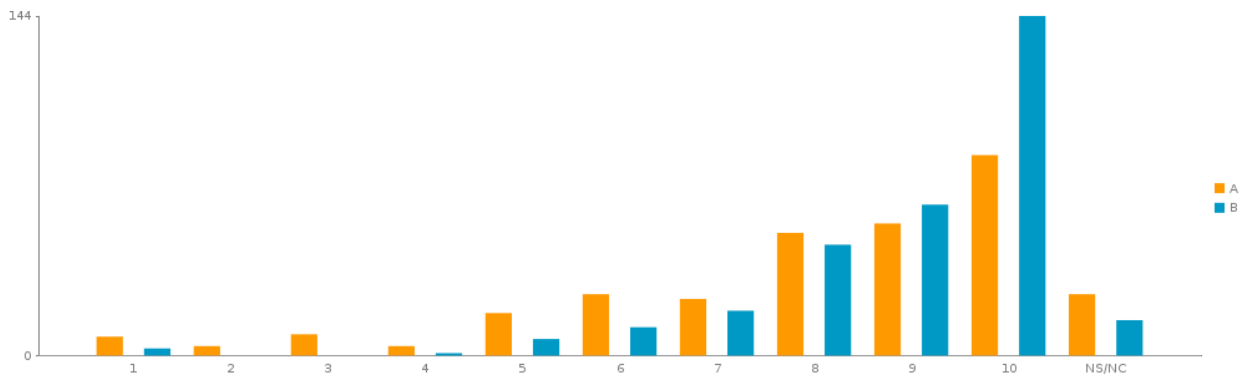


II.8. Cualquier experiencia de movilidad, ya sea física (por ejemplo, estancia en otro país/región o en otro entorno de investigación -público o privado-) o virtual, se considera una valiosa contribución al desarrollo profesional de un investigador en procesos de selección.

	1	2	3	4	5
A II.8.1. Nivel de cumplimiento	8	4	9	4	18
B II.8.2. Nivel de relevancia	3	0	0	1	7
	6	7	8	9	10
A II.8.1. Nivel de cumplimiento	26	24	52	56	85
B II.8.2. Nivel de relevancia	12	19	47	64	144

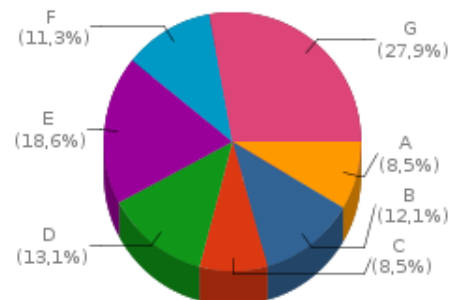
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

	NS/NC	Valor medio
A II.8.1. Nivel de cumplimiento	26	7.19
B II.8.2. Nivel de relevancia	15	8.46



II.8.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	34	8,5
B Formación	48	12,1
C Jornadas y talleres	34	8,5
D Actuaciones periódicas de comunicación	52	13,1
E Asesoramiento	74	18,6
F Otras acciones de mejora	45	11,3
G Ninguna	111	27,9
H Sin rellenar	0	0,0



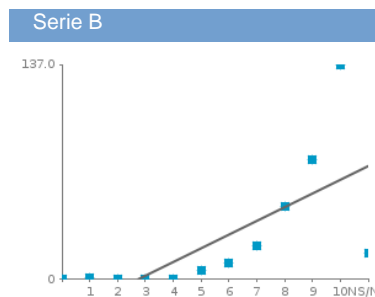
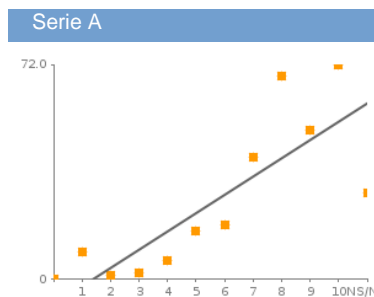
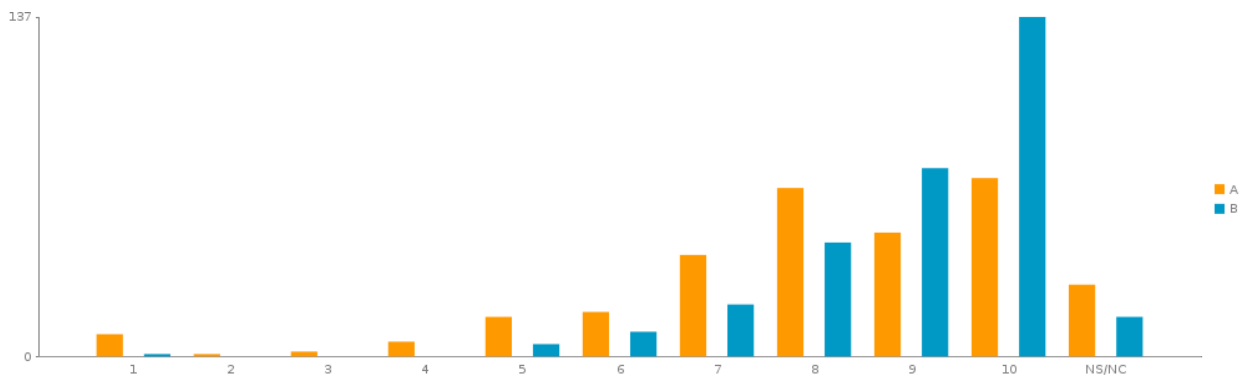
II.9. Se evalúan adecuadamente las cualificaciones académicas y profesionales, incluido el contexto de la movilidad internacional y profesional.

	1	2	3	4	5
A II.9.1. Nivel de cumplimiento	9	1	2	6	16
B II.9.2. Nivel de relevancia	1	0	0	0	5

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

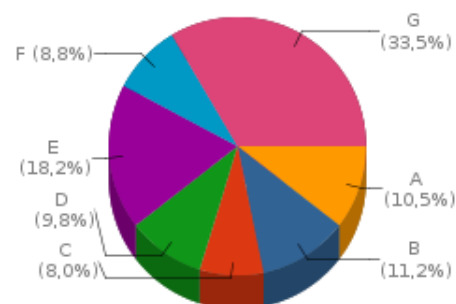
	6	7	8	9	10
A II.9.1. Nivel de cumplimiento	18	41	68	50	72
B II.9.2. Nivel de relevancia	10	21	46	76	137

	NS/NC	Valor medio
A II.9.1. Nivel de cumplimiento	29	7.15
B II.9.2. Nivel de relevancia	16	8.51



II.9.3. Acciones de mejora

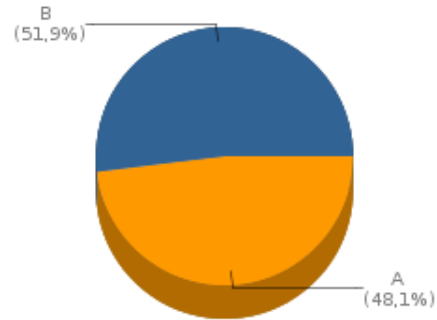
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	42	10,5
B Formación	45	11,2
C Jornadas y talleres	32	8,0
D Actuaciones periódicas de comunicación	39	9,8
E Asesoramiento	73	18,2
F Otras acciones de mejora	35	8,8
G Ninguna	134	33,5
H Sin rellenar	0	0,0



HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

II.10. ¿Ha notado cambios institucionales relevantes desde 2018 en relación a la implementación de estos principios en la UMU?

Respuesta	Total	%
A Sí	150	48,1
B No	162	51,9
C Sin rellenar	0	0,0

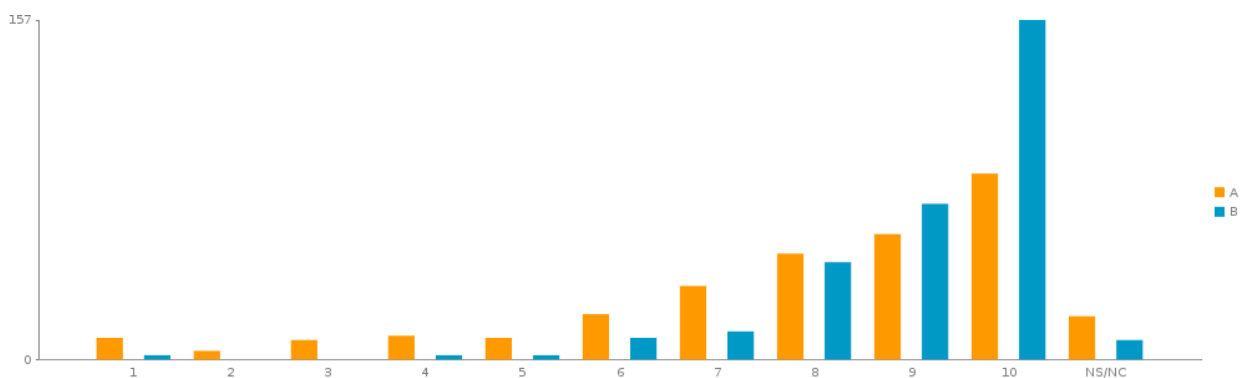


III.1. En la UMU, todos los investigadores que participan en una carrera de investigación son considerados profesionales desde el principio, independientemente de su nivel.

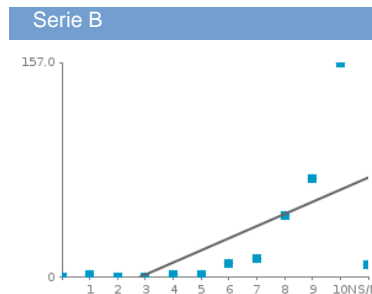
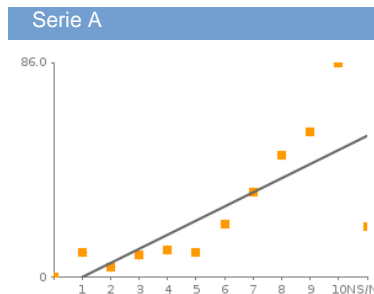
	1	2	3	4	5
A III.1.1. Nivel de cumplimiento	10	4	9	11	10
B III.1.2. Nivel de relevancia	2	0	0	2	2

	6	7	8	9	10
A III.1.1. Nivel de cumplimiento	21	34	49	58	86
B III.1.2. Nivel de relevancia	10	13	45	72	157

	NS/NC	Valor medio
A III.1.1. Nivel de cumplimiento	20	7.3
B III.1.2. Nivel de relevancia	9	8.81

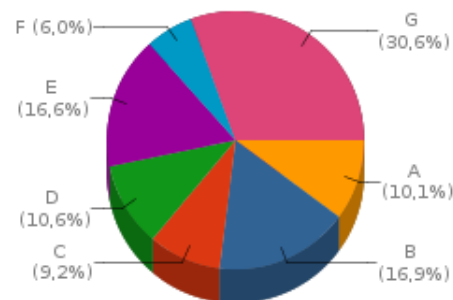


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



III.1.3. Acciones de mejora

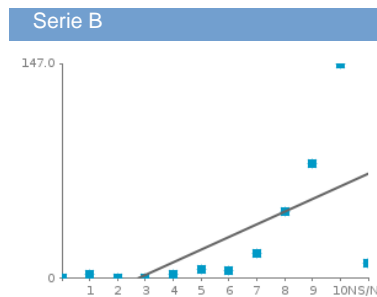
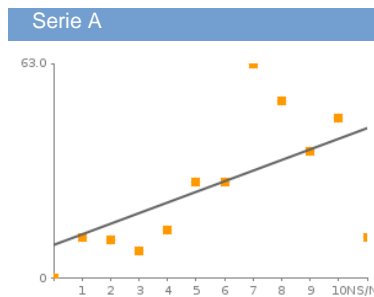
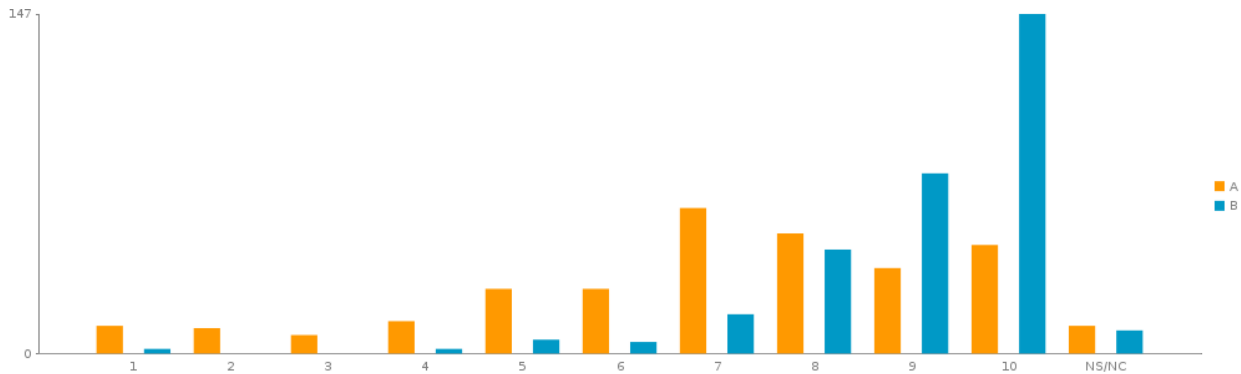
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	42	10,1
B Formación	70	16,9
C Jornadas y talleres	38	9,2
D Actuaciones periódicas de comunicación	44	10,6
E Asesoramiento	69	16,6
F Otras acciones de mejora	25	6,0
G Ninguna	127	30,6
H Sin rellenar	0	0,0



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.

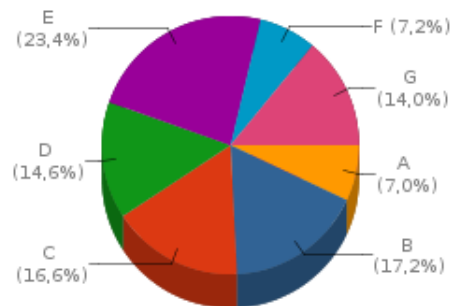
	1	2	3	4	5
A III.2.1. Nivel de cumplimiento	12	11	8	14	28
B III.2.2. Nivel de relevancia	2	0	0	2	6
	6	7	8	9	10
A III.2.1. Nivel de cumplimiento	28	63	52	37	47
B III.2.2. Nivel de relevancia	5	17	45	78	147
	NS/NC	Valor medio			
A III.2.1. Nivel de cumplimiento	12	6.67			
B III.2.2. Nivel de relevancia	10	8.72			

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



III.2.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	33	7,0
B Formación	81	17,2
C Jornadas y talleres	78	16,6
D Actuaciones periódicas de comunicación	69	14,6
E Asesoramiento	110	23,4
F Otras acciones de mejora	34	7,2
G Ninguna	66	14,0
H Sin rellenar	0	0,0

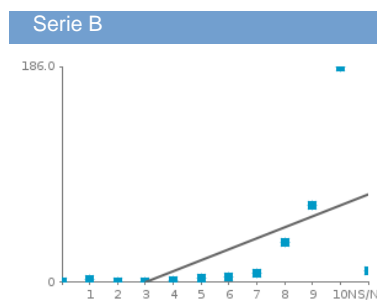
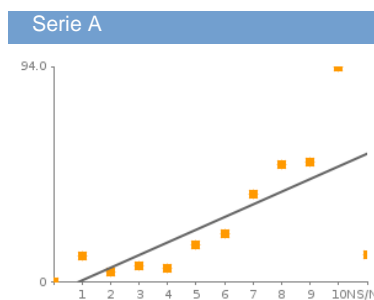
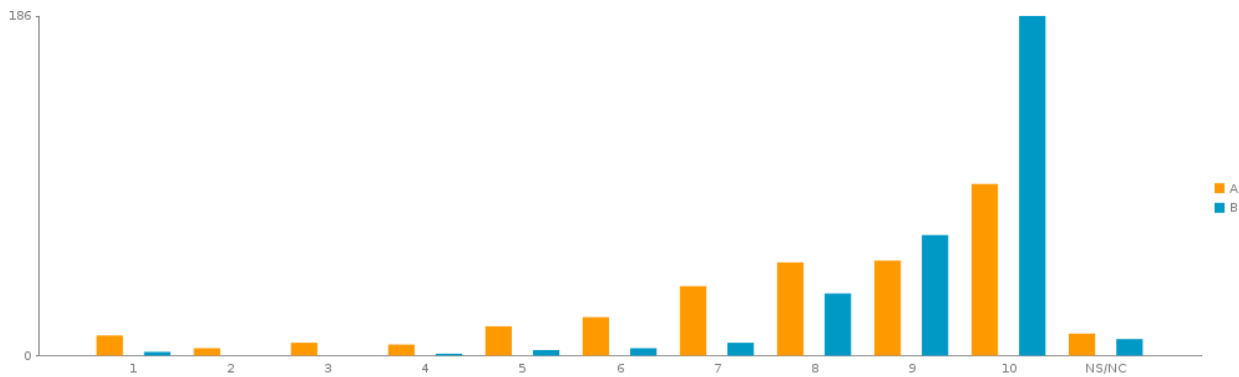


III.3. La UMU garantiza que las condiciones de trabajo sean lo suficientemente flexibles para facilitar el éxito de la investigación y la conciliación de la vida laboral y familiar.

	1	2	3	4	5
A III.3.1. Nivel de cumplimiento	11	4	7	6	16
B III.3.2. Nivel de relevancia	2	0	0	1	3
	6	7	8	9	10
A III.3.1. Nivel de cumplimiento	21	38	51	52	94
B III.3.2. Nivel de relevancia	4	7	34	66	186

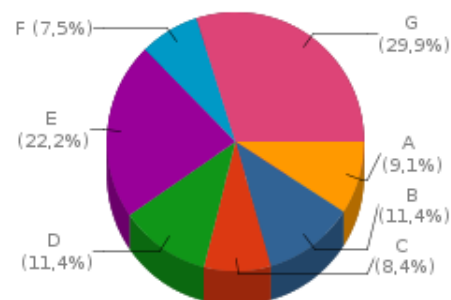
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

	NS/NC	Valor medio
A III.3.1. Nivel de cumplimiento	12	7.54
B III.3.2. Nivel de relevancia	9	9.04



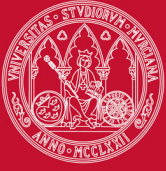
III.3.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	39	9,1
B Formación	49	11,4
C Jornadas y talleres	36	8,4
D Actuaciones periódicas de comunicación	49	11,4
E Asesoramiento	95	22,2
F Otras acciones de mejora	32	7,5
G Ninguna	128	29,9
H 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.

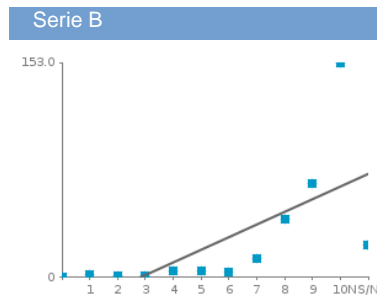
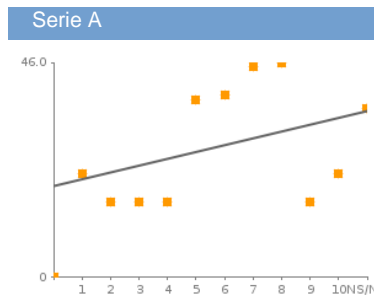
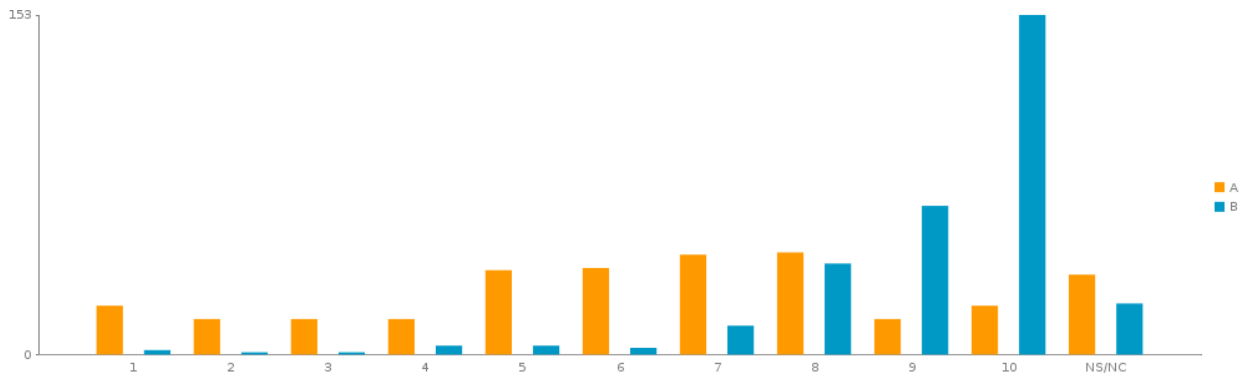
	1	2	3	4	5
A III.4.1. Nivel de cumplimiento	22	16	16	16	38
B III.4.2. Nivel de relevancia	2	1	1	4	4



HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

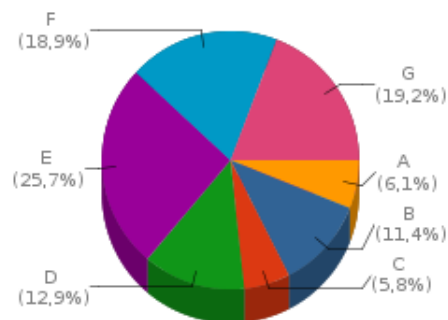
	6	7	8	9	10
A III.4.1. Nivel de cumplimiento	39	45	46	16	22
B III.4.2. Nivel de relevancia	3	13	41	67	153

	NS/NC	Valor medio
A III.4.1. Nivel de cumplimiento	36	5.25
B III.4.2. Nivel de relevancia	23	8.38



III.4.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	25	6,1
B Formación	47	11,4
C Jornadas y talleres	24	5,8
D Actuaciones periódicas de comunicación	53	12,9
E Asesoramiento	106	25,7
F Otras acciones de mejora	78	18,9
G Ninguna	79	19,2
H Sin rellenar	0	0,0

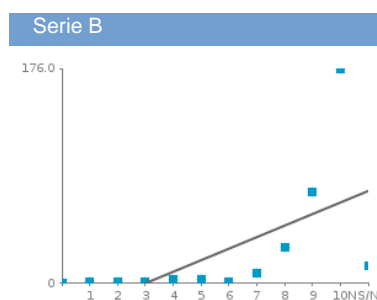
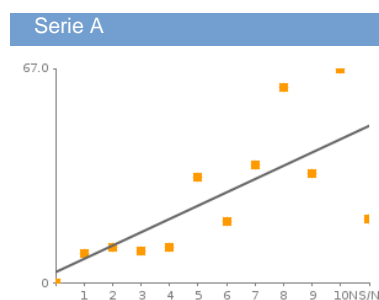
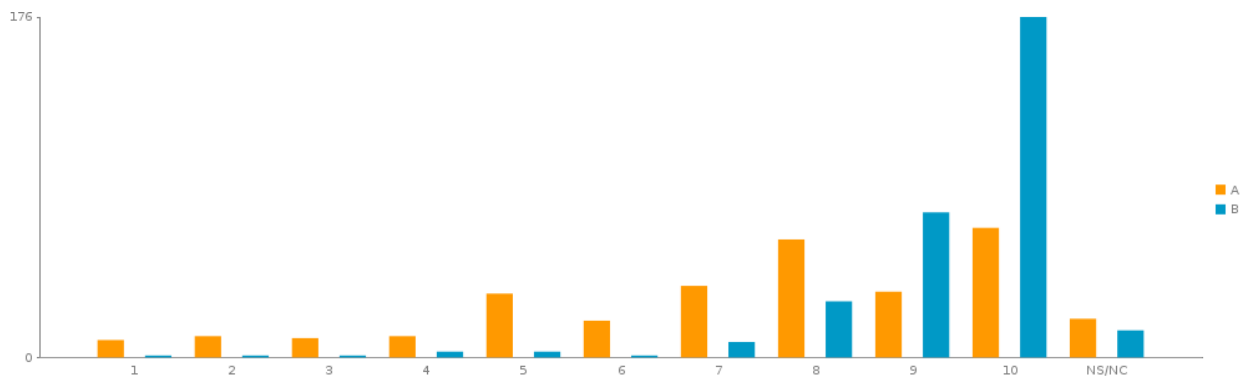


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

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	9	11	10	11	33
B III.5.2. Nivel de relevancia	1	1	1	3	3
	6	7	8	9	10
A III.5.1. Nivel de cumplimiento	19	37	61	34	67
B III.5.2. Nivel de relevancia	1	8	29	75	176

	NS/NC	Valor medio
A III.5.1. Nivel de cumplimiento	20	6.75
B III.5.2. Nivel de relevancia	14	8.85



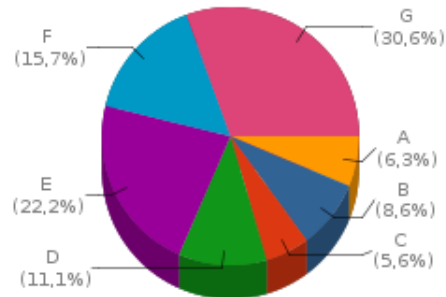
III.5.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	25	6,3
B Formación	34	8,6
C Jornadas y talleres	22	5,6
D Actuaciones periódicas de comunicación	44	11,1
E Asesoramiento	88	22,2
F Otras acciones de mejora	62	15,7



HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

Respuesta	Total	%
G Ninguna	121	30,6
H Sin rellenar	0	0,0

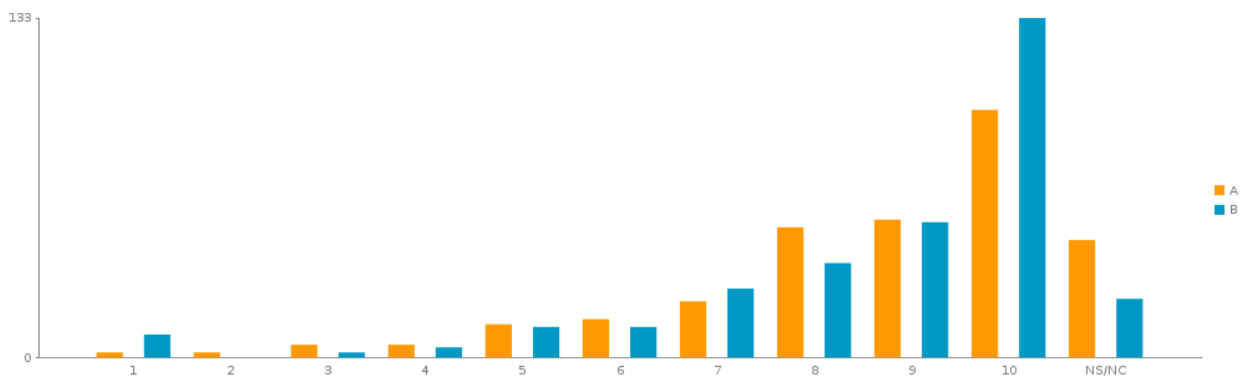


III.6. El objetivo de UMU es lograr el equilibrio de género en todos los niveles de la plantilla, con una política de igualdad de oportunidades en la contratación.

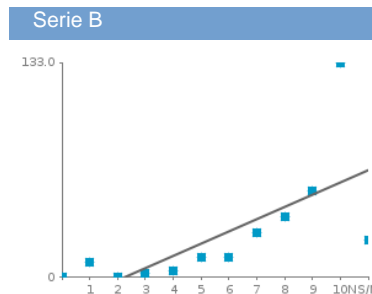
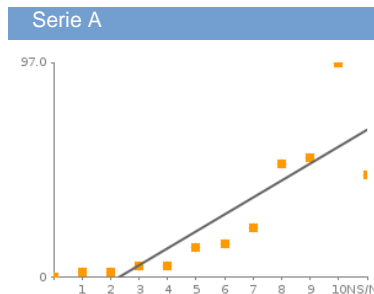
	1	2	3	4	5
A III.6.1. Nivel de cumplimiento	2	2	5	5	13
B III.6.2. Nivel de relevancia	9	0	2	4	12

	6	7	8	9	10
A III.6.1. Nivel de cumplimiento	15	22	51	54	97
B III.6.2. Nivel de relevancia	12	27	37	53	133

	NS/NC	Valor medio
A III.6.1. Nivel de cumplimiento	46	7.1
B III.6.2. Nivel de relevancia	23	7.87

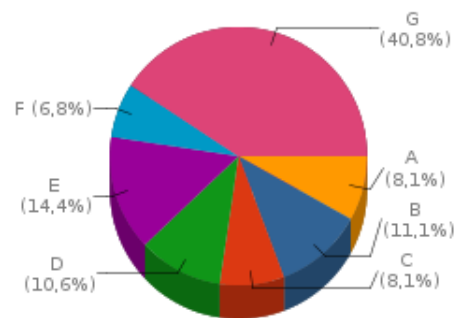


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



III.6.3. Acciones de mejora

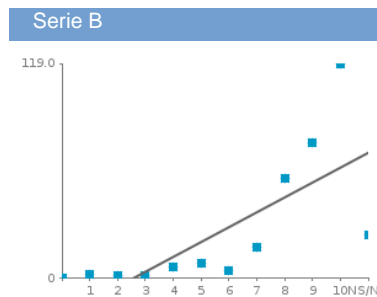
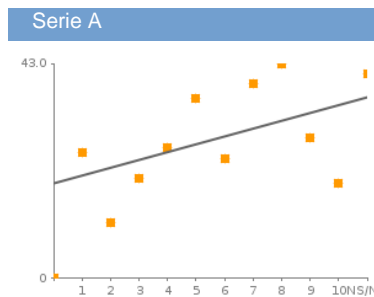
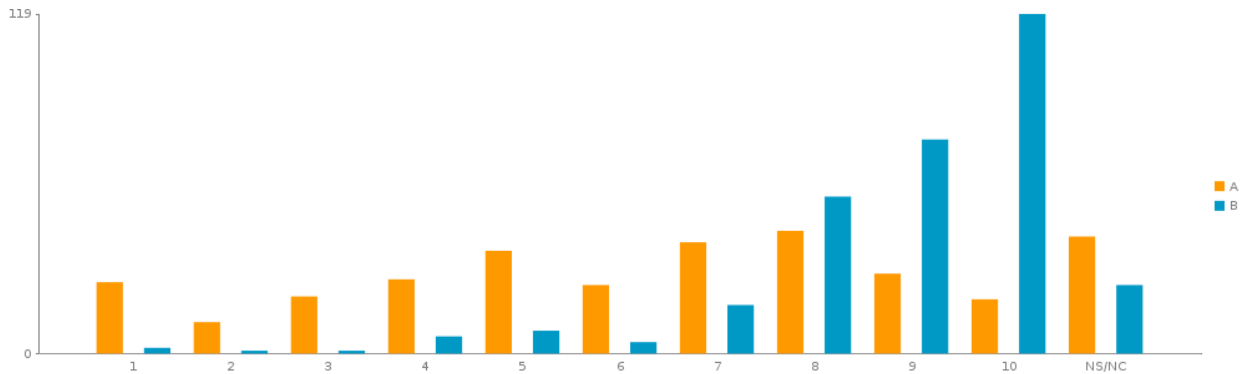
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	32	8,1
B Formación	44	11,1
C Jornadas y talleres	32	8,1
D Actuaciones periódicas de comunicación	42	10,6
E Asesoramiento	57	14,4
F Otras acciones de mejora	27	6,8
G Ninguna	161	40,8
H Sin rellenar	0	0,0



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.

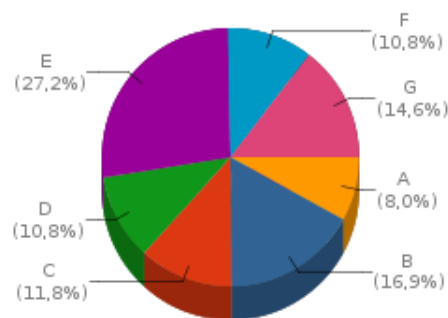
	1	2	3	4	5
A III.7.1. Nivel de cumplimiento	25	11	20	26	36
B III.7.2. Nivel de relevancia	2	1	1	6	8
	6	7	8	9	10
A III.7.1. Nivel de cumplimiento	24	39	43	28	19
B III.7.2. Nivel de relevancia	4	17	55	75	119
	NS/NC	Valor medio			
A III.7.1. Nivel de cumplimiento	41	5.11			
B III.7.2. Nivel de relevancia	24	8.07			

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



III.7.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	38	8,0
B Formación	80	16,9
C Jornadas y talleres	56	11,8
D Actuaciones periódicas de comunicación	51	10,8
E Asesoramiento	129	27,2
F Otras acciones de mejora	51	10,8
G Ninguna	69	14,6
H Sin rellenar	0	0,0

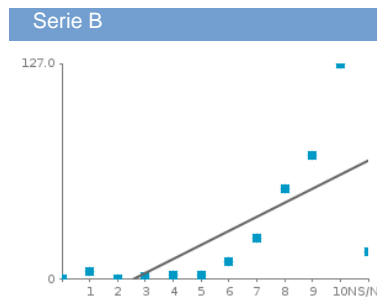
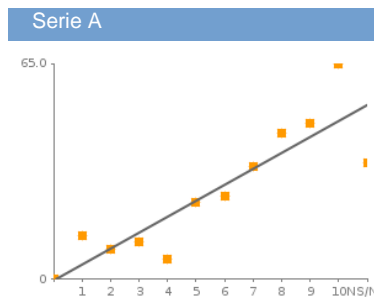
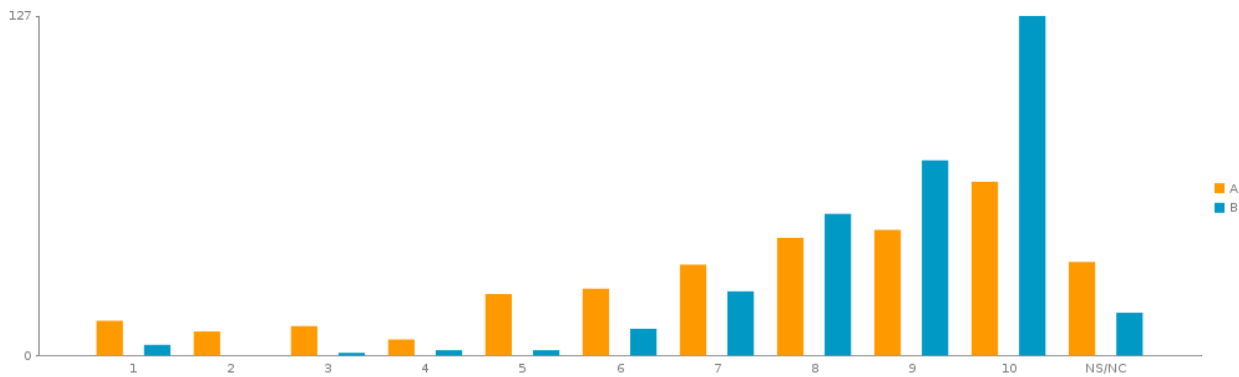


III.8. La UMU reconoce el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria, transdisciplinaria y virtual.

	1	2	3	4	5
A III.8.1. Nivel de cumplimiento	13	9	11	6	23
B III.8.2. Nivel de relevancia	4	0	1	2	2
	6	7	8	9	10
A III.8.1. Nivel de cumplimiento	25	34	44	47	65
B III.8.2. Nivel de relevancia	10	24	53	73	127

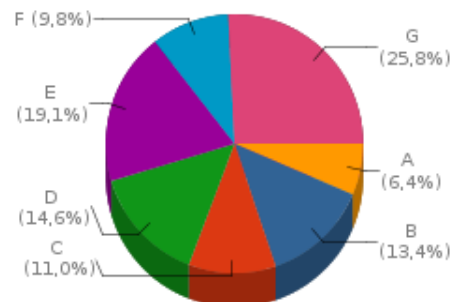
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

	NS/NC	Valor medio
A III.8.1. Nivel de cumplimiento	35	6.46
B III.8.2. Nivel de relevancia	16	8.35



III.8.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	27	6,4
B Formación	56	13,4
C Jornadas y talleres	46	11,0
D Actuaciones periódicas de comunicación	61	14,6
E Asesoramiento	80	19,1
F Otras acciones de mejora	41	9,8
G Ninguna	108	25,8
H Sin rellenar	0	0,0



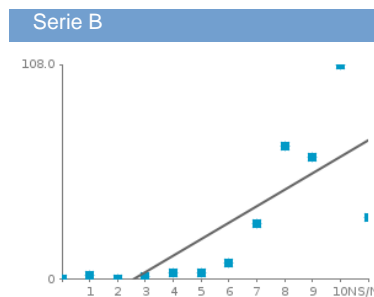
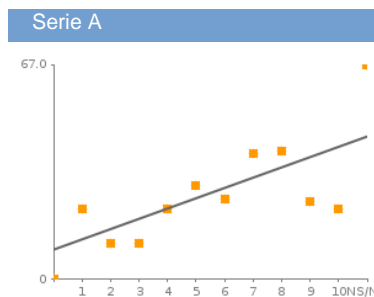
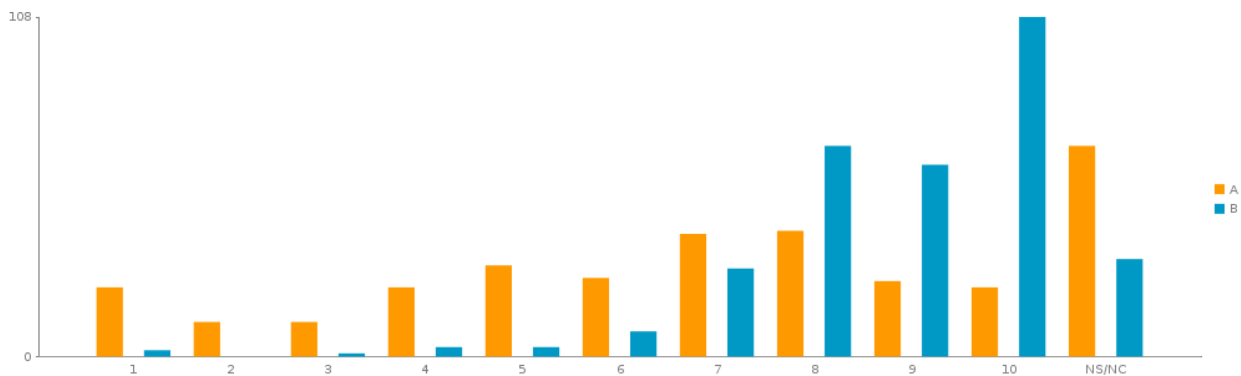
III.9. La UMU ofrece a los investigadores asesoramiento profesional y asistencia para la inserción laboral en todas las etapas de su carrera.

	1	2	3	4	5
A III.9.1. Nivel de cumplimiento	22	11	11	22	29
B III.9.2. Nivel de relevancia	2	0	1	3	3

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

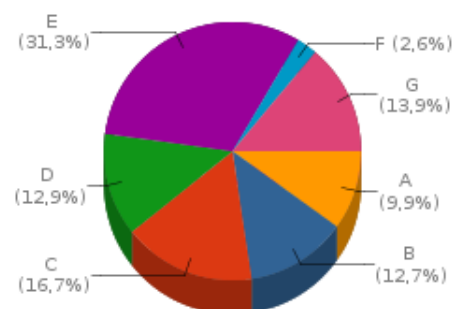
	6	7	8	9	10
A III.9.1. Nivel de cumplimiento	25	39	40	24	22
B III.9.2. Nivel de relevancia	8	28	67	61	108

	NS/NC	Valor medio
A III.9.1. Nivel de cumplimiento	67	4.77
B III.9.2. Nivel de relevancia	31	7.82



III.9.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	50	9,9
B Formación	64	12,7
C Jornadas y talleres	84	16,7
D Actuaciones periódicas de comunicación	65	12,9
E Asesoramiento	158	31,3
F Otras acciones de mejora	13	2,6
G Ninguna	70	13,9
H Sin rellenar	0	0,0



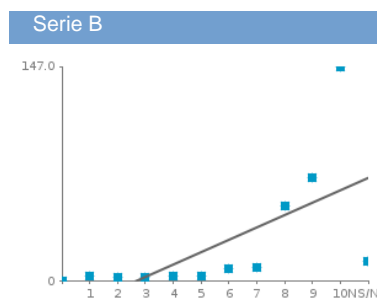
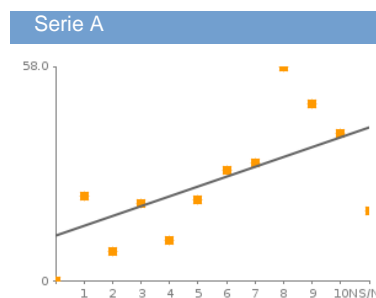
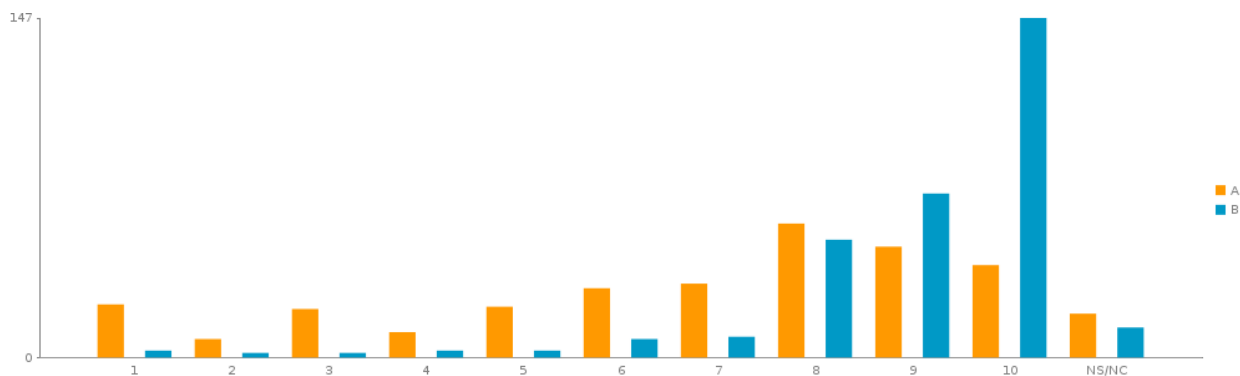
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

III.10. 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.10.1. Nivel de cumplimiento	23	8	21	11	22
B III.10.2. Nivel de relevancia	3	2	2	3	3

	6	7	8	9	10
A III.10.1. Nivel de cumplimiento	30	32	58	48	40
B III.10.2. Nivel de relevancia	8	9	51	71	147

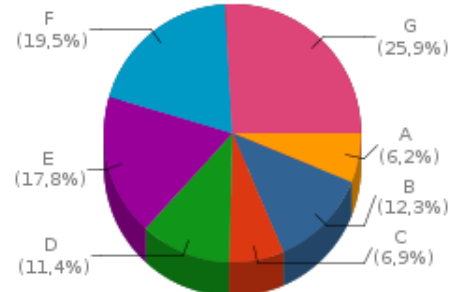
	NS/NC	Valor medio
A III.10.1. Nivel de cumplimiento	19	6.27
B III.10.2. Nivel de relevancia	13	8.55


III.10.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	25	6,2
B Formación	50	12,3
C Jornadas y talleres	28	6,9
D Actuaciones periódicas de comunicación	46	11,4
E Asesoramiento	72	17,8

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

Respuesta	Total	%
F Otras acciones de mejora	79	19,5
G Ninguna	105	25,9
H Sin rellenar	0	0,0

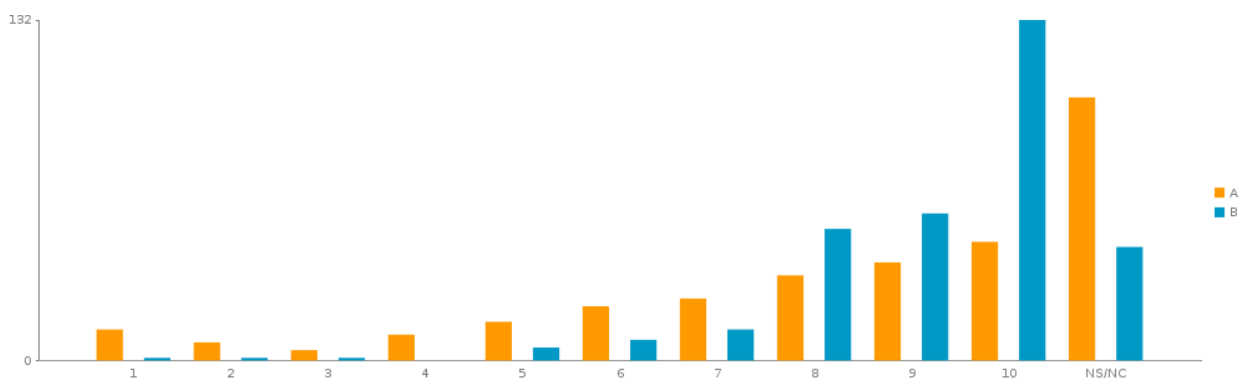


III.11. Hay algunos procedimientos apropiados en la UMU para tratar las quejas y apelaciones de los investigadores de manera confidencial e informal con el fin de resolver conflictos, disputas y quejas relacionadas con el trabajo.

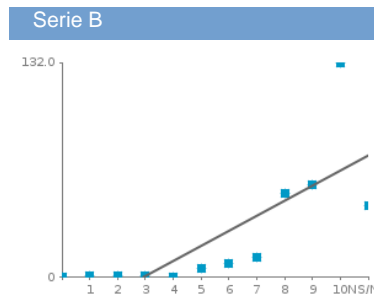
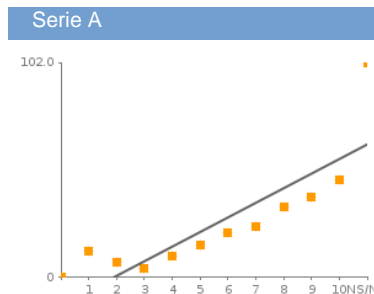
	1	2	3	4	5
A III.11.1. Nivel de cumplimiento	12	7	4	10	15
B III.11.2. Nivel de relevancia	1	1	1	0	5

	6	7	8	9	10
A III.11.1. Nivel de cumplimiento	21	24	33	38	46
B III.11.2. Nivel de relevancia	8	12	51	57	132

	NS/NC	Valor medio
A III.11.1. Nivel de cumplimiento	102	4.85
B III.11.2. Nivel de relevancia	44	7.71

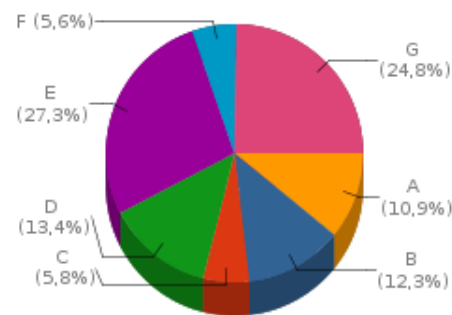


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



III.11.3. Acciones de mejora

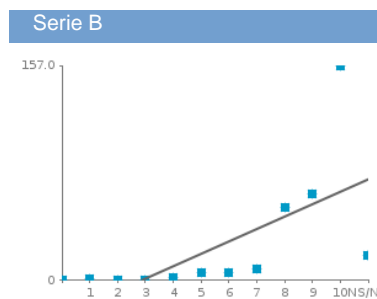
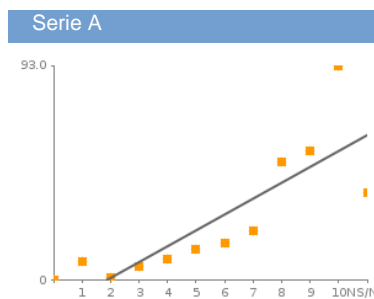
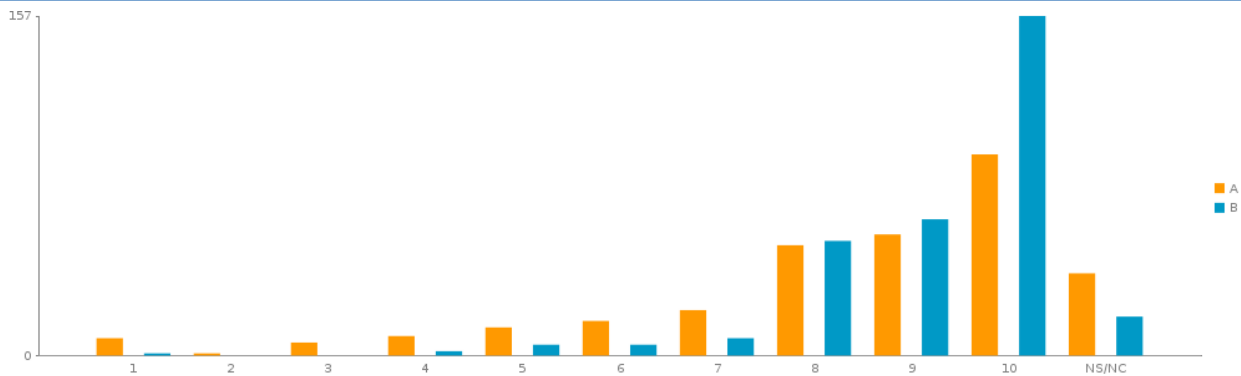
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	47	10,9
B Formación	53	12,3
C Jornadas y talleres	25	5,8
D Actuaciones periódicas de comunicación	58	13,4
E Asesoramiento	118	27,3
F Otras acciones de mejora	24	5,6
G Ninguna	107	24,8
H Sin rellenar	0	0,0



III.12. La UMU reconoce que los investigadores deben estar representados en los órganos de información, consulta y toma de decisiones pertinentes.

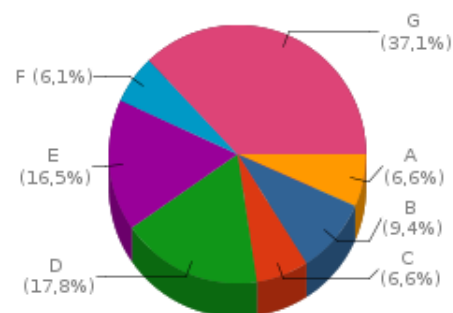
	1	2	3	4	5
A III.12.1. Nivel de cumplimiento	8	1	6	9	13
B III.12.2. Nivel de relevancia	1	0	0	2	5
	6	7	8	9	10
A III.12.1. Nivel de cumplimiento	16	21	51	56	93
B III.12.2. Nivel de relevancia	5	8	53	63	157
	NS/NC	Valor medio			
A III.12.1. Nivel de cumplimiento	38	7.1			
B III.12.2. Nivel de relevancia	18	8.59			

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



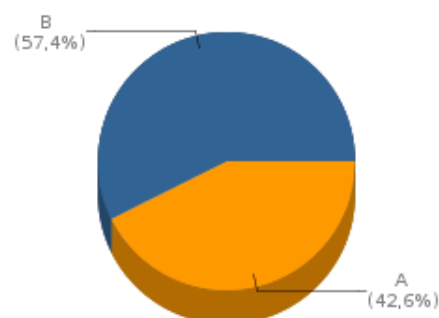
III.12.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	26	6,6
B Formación	37	9,4
C Jornadas y talleres	26	6,6
D Actuaciones periódicas de comunicación	70	17,8
E Asesoramiento	65	16,5
F Otras acciones de mejora	24	6,1
G Ninguna	146	37,1
H Sin rellenar	0	0,0



III.13. ¿Ha notado cambios institucionales relevantes desde 2018 en relación a la implementación de estos principios en la UMU?

Respuesta	Total	%
A Sí	133	42,6
B No	179	57,4
C Sin rellenar	0	0,0

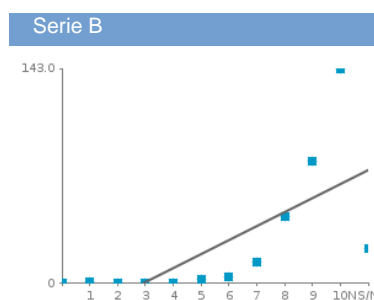
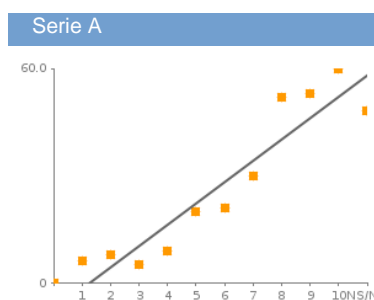
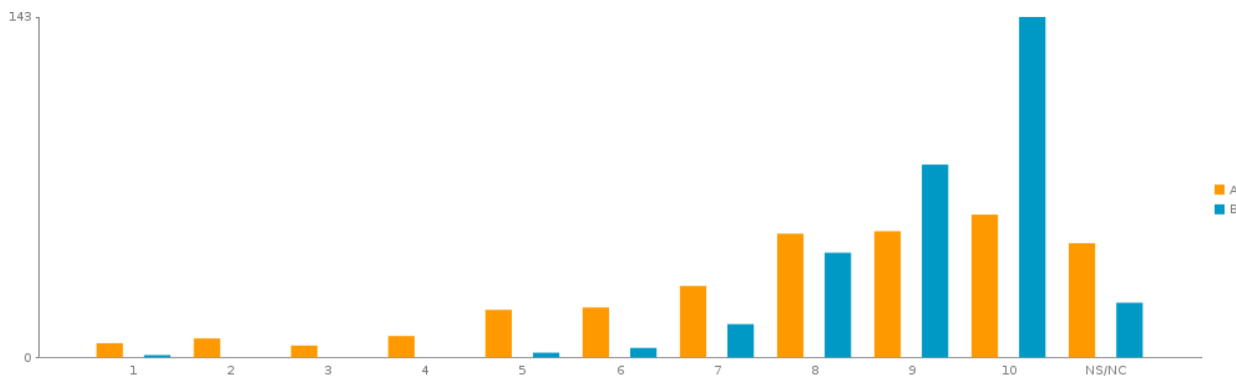


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)
IV.1. Los investigadores de la UMU en su fase de capacitación reciben suficiente atención y tienen reuniones regulares y organizadas con sus supervisores.

	1	2	3	4	5
A IV.1.1. Nivel de cumplimiento	6	8	5	9	20
B IV.1.2. Nivel de relevancia	1	0	0	0	2

	6	7	8	9	10
A IV.1.1. Nivel de cumplimiento	21	30	52	53	60
B IV.1.2. Nivel de relevancia	4	14	44	81	143

	NS/NC	Valor medio
A IV.1.1. Nivel de cumplimiento	48	6.42
B IV.1.2. Nivel de relevancia	23	8.47

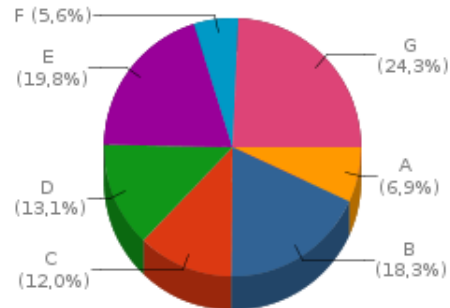

IV.1.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	31	6,9
B Formación	82	18,3
C Jornadas y talleres	54	12,0
D Actuaciones periódicas de comunicación	59	13,1
E Asesoramiento	89	19,8
F Otras acciones de mejora	25	5,6



HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

Respuesta	Total	%
G Ninguna	109	24,3
H Sin rellenar	0	0,0

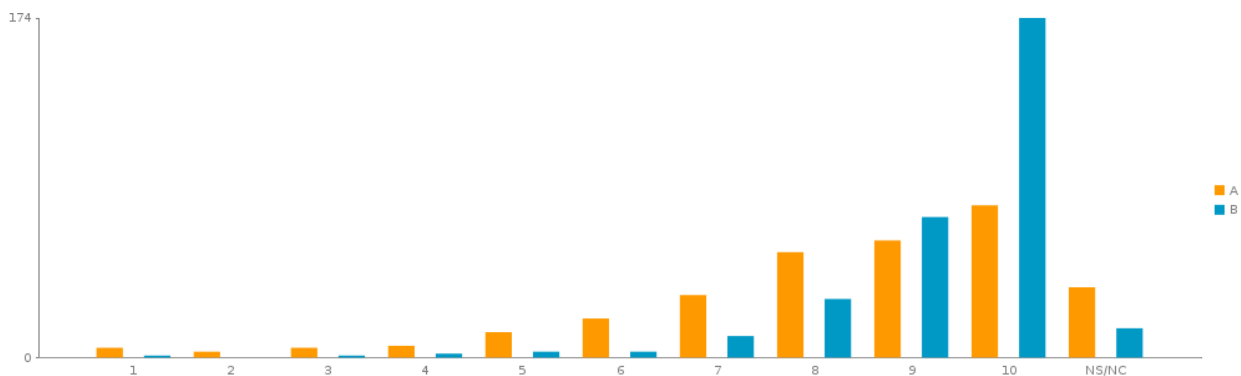


IV.2. Los investigadores principales llevan a cabo sus tareas de mentoría adecuadamente, construyendo una relación constructiva y positiva con los investigadores en etapa inicial.

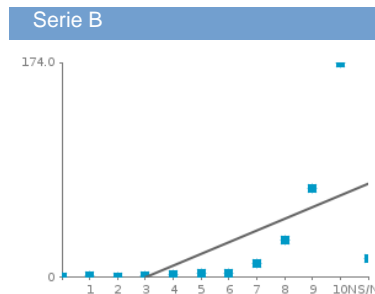
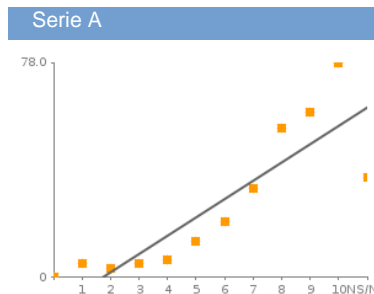
	1	2	3	4	5
A IV.2.1. Nivel de cumplimiento	5	3	5	6	13
B IV.2.2. Nivel de relevancia	1	0	1	2	3

	6	7	8	9	10
A IV.2.1. Nivel de cumplimiento	20	32	54	60	78
B IV.2.2. Nivel de relevancia	3	11	30	72	174

	NS/NC	Valor medio
A IV.2.1. Nivel de cumplimiento	36	7.09
B IV.2.2. Nivel de relevancia	15	8.81

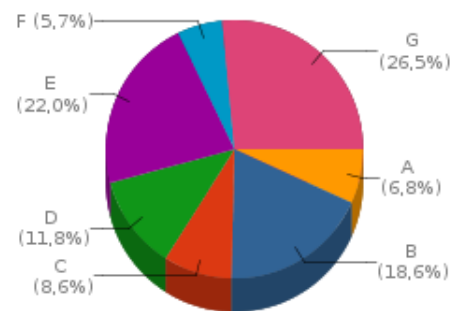


HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



IV.2.3. Acciones de mejora

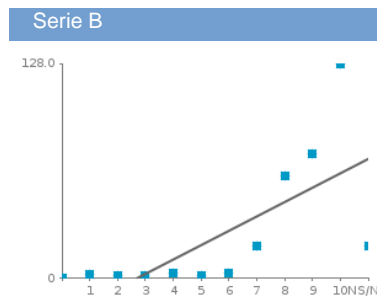
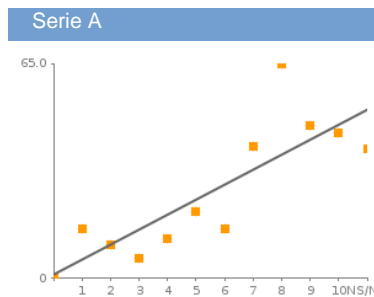
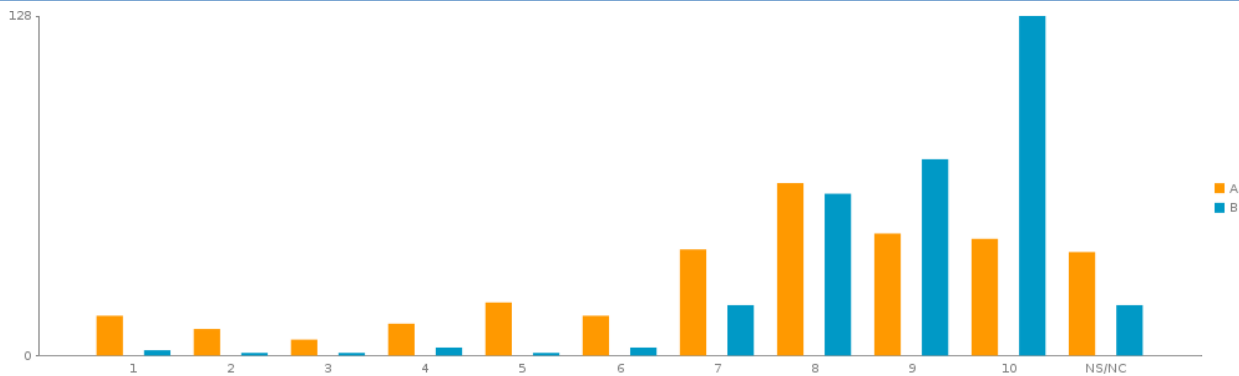
Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	30	6,8
B Formación	82	18,6
C Jornadas y talleres	38	8,6
D Actuaciones periódicas de comunicación	52	11,8
E Asesoramiento	97	22,0
F Otras acciones de mejora	25	5,7
G Ninguna	117	26,5
H Sin rellenar	0	0,0



IV.3. 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.

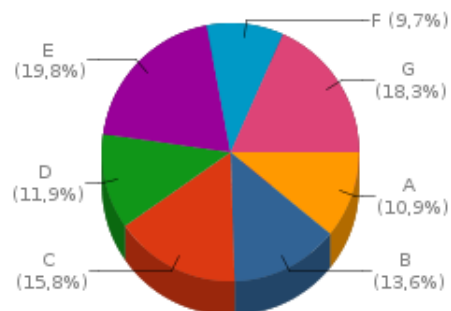
	1	2	3	4	5
A IV.3.1. Nivel de cumplimiento	15	10	6	12	20
B IV.3.2. Nivel de relevancia	2	1	1	3	1
	6	7	8	9	10
A IV.3.1. Nivel de cumplimiento	15	40	65	46	44
B IV.3.2. Nivel de relevancia	3	19	61	74	128
	NS/NC	Valor medio			
A IV.3.1. Nivel de cumplimiento	39	6.23			
B IV.3.2. Nivel de relevancia	19	8.36			

HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)



IV.3.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	53	10,9
B Formación	66	13,6
C Jornadas y talleres	77	15,8
D Actuaciones periódicas de comunicación	58	11,9
E Asesoramiento	96	19,8
F Otras acciones de mejora	47	9,7
G Ninguna	89	18,3
H Sin rellenar	0	0,0

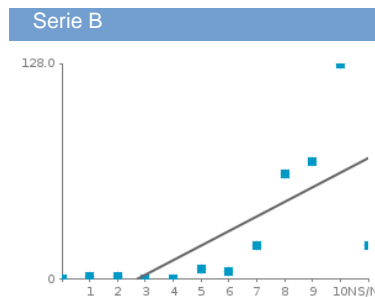
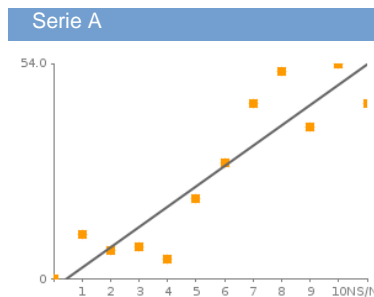
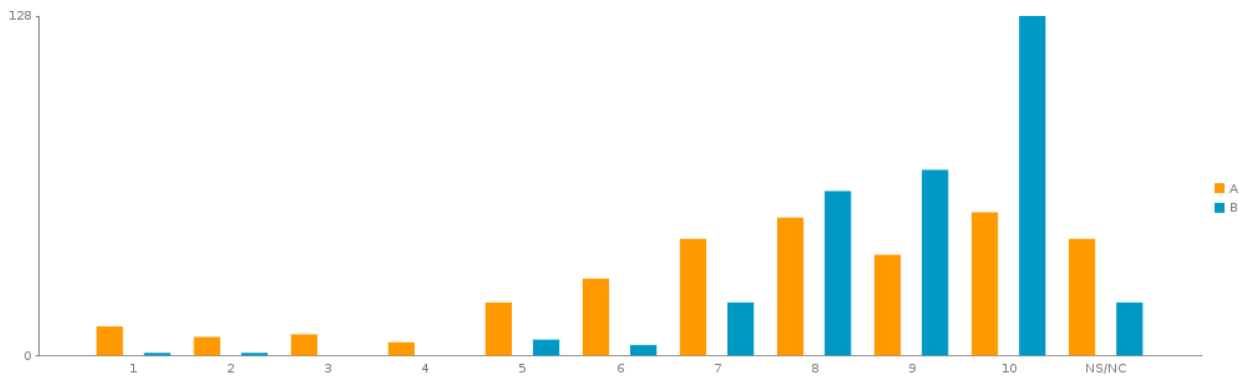


IV.4. La UMU garantiza y proporciona medios para que todos los investigadores tengan la oportunidad de mejorar su empleabilidad a través del acceso a medidas para el desarrollo continuo de habilidades y competencias necesarias para su desarrollo profesional.

	1	2	3	4	5
A IV.4.1. Nivel de cumplimiento	11	7	8	5	20
B IV.4.2. Nivel de relevancia	1	1	0	0	6
	6	7	8	9	10
A IV.4.1. Nivel de cumplimiento	29	44	52	38	54
B IV.4.2. Nivel de relevancia	4	20	62	70	128

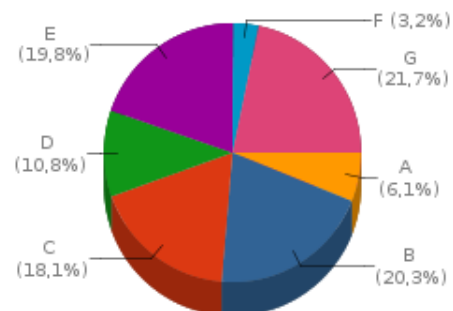
HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

	NS/NC	Valor medio
A IV.4.1. Nivel de cumplimiento	44	6.25
B IV.4.2. Nivel de relevancia	20	8.34



IV.4.3. Acciones de mejora

Respuesta	Total	%
A Guías o manuales de apoyo	29	6,1
B Formación	96	20,3
C Jornadas y talleres	86	18,1
D Actuaciones periódicas de comunicación	51	10,8
E Asesoramiento	94	19,8
F Otras acciones de mejora	15	3,2
G Ninguna	103	21,7
H Sin rellenar	0	0,0



IV.5. ¿Ha notado cambios institucionales relevantes desde 2018 en relación a la implementación de estos principios en la UMU?

Respuesta	Total	%
A Sí	156	50,0
B No	156	50,0
C Sin rellenar	0	0,0



HRS4R Estrategia de Recursos Humanos para los investigadores (marzo 2022)

