



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## Segunda encuesta que evalúa el nivel de cumplimiento y el nivel de relevancia de los 40 principios de la Carta y el Código en la UMU. Marzo de 2022.

### Principales conclusiones

El 17 de febrero de 2022, el Vicerrectorado de Investigación, responsable de la gestión de los programas internacionales de investigación de la UMU, lanzó una segunda consulta HRS4R. La encuesta estuvo abierta hasta el 10 de marzo de 2022 y estuvo disponible en español e inglés para todos los investigadores de la UMU (R1-R4).

La comunidad científica de la Universidad de Murcia analizó cada uno de los 40 principios de la Carta y el Código con respecto a dos variables: el nivel de cumplimiento y el nivel de relevancia de cada principio.

Los resultados de la encuesta fueron analizados y comparados con la primera encuesta HRS4R realizada el pasado mes de noviembre de 2018.

### Datos Estadísticos

- **312 encuestas cumplimentadas.** De las 1968 invitaciones realizadas, esto supone una **tasa de respuesta del 15,3%**. En 2018 se cumplimentaron 274 encuestas correspondiendo al 15.1% de los encuestados. Aumentamos de forma general la participación.
- Los **rangos de edad** más participativos son de **51-60 años con un 38.5%** y de **41-50 años con un 29.2%**. En 2018 los rangos de edad más participativos son de 41-50 años con un 32.1% y de 51-60 años con un 30.7%. Ha habido una mayor involucración de los investigadores más senior en la encuesta de este año.
- En cuanto al **género**, participan un **61.5% de hombres**, un **37.8% de mujeres** y un **0.6% de personas en otras categorías**. Estas cifras son muy similares a las de 2018, aumentando en dos puntos la participación de mujeres.
- Las **categorías profesionales** que más participan en esta encuesta siguen siendo la de Personal Docente e Investigador con un 90.4%, aumentándolo con respecto a 2018, con un 82.5% de esta categoría. La **participación de los contratados predoctorales y posdoctorales** ha disminuido en más de 3 puntos con respecto a 2018.



## Resumen del Nivel de Cumplimiento, Nivel de Relevancia y Acciones por Principio

En los resultados se ve que todas las preguntas están aprobadas, la mayoría con notas elevadas, excepto las siguientes que no superan el cinco en el nivel de cumplimiento:

Acción	Nivel cumplimiento / Nivel relevancia	Acciones de mejora	Nuevas acciones a incluir en el plan de acción 2022-2025 para
III.9. La UMU ofrece a los investigadores asesoramiento profesional y asistencia para la inserción laboral en todas las etapas de su carrera.	4.77 / 7.82	31.3% Asesoramiento  16.7% Jornadas y talleres  12.7% formación y actuaciones periódicas de comunicación	Ciclo de jornadas formativas sobre desarrollo de carrera dentro y fuera de la academia.  Apertura de un buzón de correo electrónico/formulario de contacto sobre dudas del sello. Se puede dividir por categorías incluyendo una genérica de desarrollo de carrera.  Mesas redondas con Alumni y futuros egresados por áreas científicas y por sectores laborales.
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.	4.85 / 7.71	27.3% Asesoramiento  24.8% Ninguna. A pesar de ser una acción relevante para la comunidad investigadora, un porcentaje alto no cambiaría nada.  13.4% Actuaciones periódicas de comunicación.	Apertura de un buzón de correo electrónico/formulario de contacto sobre dudas del sello. Se puede dividir por categorías incluyendo una genérica de procedimientos.
Y la pregunta final de "IV.5. ¿Ha notado cambios institucionales relevantes desde 2018 en relación a la implementación de estos	Sí 50%  No 50%	N/A	Plan de comunicación donde se incluya información de carácter institucional en relación al Sello HR dentro de las propias políticas de la UMU



Acción	Nivel cumplimiento / Nivel relevancia	Acciones de mejora	Nuevas acciones a incluir en el plan de acción 2022-2025 para
principios en la UMU?"			

## Conclusiones

- El trabajo de la UMU en relación al sello de excelencia HRS4R desde 2018 está altamente valorado por los investigadores.
- Aunque la **comunicación** ha sido efectiva hasta el momento, es sin duda el punto donde hay que incidir más de cara al próximo plan de acción, junto con las mejoras a implementar en el **servicio de desarrollo de carrera**. De esta forma, la rama de los R1 y R2, que en este periodo aparecen más desconectados de las acciones del sello, podrán verse más involucrados y atendidos
- El **desarrollo de un plan de comunicación global HRS4R** podría ayudar a cubrir las acciones de mejora que ha reflejado en la encuesta.