

PLAN DE ACCIÓN

Número de caso:	2022ES865532
Nombre de la organización examinada:	CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA EVOLUCIÓN HUMANA, CENIEH
Datos de contacto de la organización:	Carmen Gutiérrez (rrhh@cenieh.es / carmen.gutierrez@cenieh.es)
Fecha de aprobación de la Carta y el Código:	29/11/2022
FECHA DE PRESENTACIÓN:	1º: 27/11/2023 2º: 3/5/2024

1. INFORMACIÓN ORGANIZATIVA

Cifras clave del CENIEH a 3/1/2023

PERSONAL Y ESTUDIANTES	ETC
<i>Total de investigadores = personal, becarios, estudiantes de doctorado a tiempo completo o parcial que participan en la investigación</i>	26
<i>De los cuales son internacionales (es decir, de nacionalidad extranjera)</i>	8
<i>De los cuales reciben financiación externa (es decir, para los que la organización es de acogida)</i>	13
<i>De los cuales son mujeres</i>	10
<i>De los cuales son de etapa R3 o R4 = investigadores con un alto grado de autonomía, que suelen tener la categoría de investigador principal o catedrático.</i>	16
<i>De los cuales son de etapa R2 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel posdoctoral</i>	5
<i>De los cuales son de etapa R1 = en la mayoría de las organizaciones correspondientes al nivel de doctorado</i>	5
<i>Número total de estudiantes (si procede)</i>	0
<i>Número total del personal (incluido el personal directivo, administrativo, docente e investigador)</i>	72 = 26 + 46
FINANCIACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES (cifras del ejercicio fiscal más reciente)	€
<i>Presupuesto anual total de la organización</i>	10 816 971
<i>Financiación gubernamental directa al año de la organización (destinada a investigación)</i>	4 305 000
<i>Financiación pública competitiva anual (destinada a la investigación, obtenida en competencia con otras organizaciones, incluida la financiación de la UE)</i>	6 337 539
<i>Financiación anual procedente de fuentes privadas, no gubernamentales, destinada a la investigación</i>	174 432

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN (breve descripción de su organización, 100 palabras como máximo)

El CENIEH es un centro de investigación que pertenece a la red nacional de [Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares \(ICTS\)](#). Está abierto al uso científico y tecnológico por parte de la comunidad científica y tecnológica internacional. Sus actividades de investigación se centran principalmente en la evolución humana durante el Neógeno tardío y el Cuaternario, e incluyen proyectos de colaboración en excavaciones y yacimientos de estos periodos en todo el mundo. Presta especial atención a servir a la sociedad mediante la sensibilización y la transferencia de conocimientos. Además, el CENIEH es responsable de la conservación, restauración, gestión y registro de colecciones arqueológicas y paleontológicas, en particular de los yacimientos de Atapuerca (España). El CENIEH está gestionado por un consorcio formado por el Gobierno Central, a través del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y la Comunidad de Castilla y León, a través de su Consejería de Educación.

Como Infraestructura Científica y Técnica Singular, todos sus laboratorios están equipados para conseguir que la investigación que se desarrolla en Burgos sobre la evolución humana sea un referente mundial. Este objetivo se ha logrado gracias a la atracción de talento, la celebración de conferencias y congresos científicos internacionales y la aplicación de técnicas innovadoras, no solo para desarrollar la investigación fundamental, sino también para prestar servicios a la comunidad científica y empresarial.

Sus **72 trabajadores, a fecha de 1 de marzo de 2023**, se distribuyen en 3 Áreas funcionales:

- Área de Investigación (26 investigadores)
- Área Técnica (28 técnicos)
- Área de Gestión (18 empleados)

Teniendo en cuenta su naturaleza, el número de trabajadores de cada Área y el hecho de que casi el 48 % de los contratos son temporales, lo que implica una alta rotación de la plantilla, la dirección decidió aplicar la estrategia de HR4SR a las tres Áreas, es decir, **en todo el CENIEH**.

2. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA PRÁCTICA ACTUAL:

A continuación, se muestra una visión general del CENIEH en cuanto a las fortalezas y debilidades de la práctica actual en los cuatro epígrafes temáticos de la Carta y el Código:

Epígrafe temático de la Carta y el Código	FORTALEZAS y DEBILIDADES
Aspectos éticos y profesionales	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El CENIEH permite claramente la libertad de investigación. Informes anuales CENIEH • El CENIEH fomenta el cumplimiento de principios éticos. • El Plan estratégico del CENIEH 2021-2024 es la hoja de ruta que acompaña a su estrategia. Plan estratégico del CENIEH 2021-2024.pdf PLAN ANUAL DE ACTUACIONES Y PROYECTOS 2023.pdf (cenieh.es)

	<ul style="list-style-type: none"> • El CENIEH cumple con todas las obligaciones jurídicas en materia de auditorías financieras anuales, transparencia e informes de financiación, como parte de la administración pública. Portal de transparencia CENIEH Plan de lucha contra el fraude CENIEH • Los investigadores recibieron apoyo en la solicitud, gestión financiera y justificación en los diferentes proyectos concedidos en convocatorias competitivas. • El CENIEH cuenta con el apoyo de una empresa externa de prevención de riesgos. El personal es muy consciente de las condiciones de seguridad en el trabajo. Política de Calidad y Preventiva CENIEH • Los investigadores y técnicos reciben apoyo para divulgar y explotar su actividad investigadora. Además, el CENIEH posee un repositorio institucional en el que los trabajos se encuentran a texto completo, en formato digital, y se puede acceder a ellos abiertamente. Biblioteca CENIEH CIR (Repositorio Institucional del CENIEH): Página de inicio • El CENIEH cuenta con una Unidad de Cultura Científica y de la Innovación que forma parte de la Red de Unidades de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+I). Esta unidad es muy activa con el público y realiza tareas de divulgación científica. Además, recibe proyectos de financiación de la FECYT (<i>Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología</i>). Unidad de Cultura Científica y de la Innovación CENIEH • Establece un sistema interno de evaluación anual y quinquenal para todo su personal. Además, los investigadores cuentan con una evaluación externa quinquenal por parte de la ANECA (<i>Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España</i>), disponible en la red interna (documento adjunto). • Se aplica el plan de igualdad de género. PrimerPlanIgualdad.pdf (cenieh.es) <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de un Código de buenas prácticas de investigación. El CENIEH ha aplicado varias medidas para garantizar las buenas prácticas en la investigación, aunque carece de un documento oficial que describa estas medidas e incluya las que faltan en la actualidad. Se incluirán aspectos relacionados con la libertad de investigación, los principios éticos, la responsabilidad y la actitud profesionales, la divulgación y la explotación de los resultados. • El Plan estratégico no se discute con todas las Áreas del centro (Investigación, Técnica y Gestión). • Puede que los trabajadores no cuenten con información suficiente sobre la normativa nacional e institucional que regula la formación o las condiciones de trabajo.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación interna anual podría mejorarse, ya que no alcanza el objetivo principal para el que fue diseñada: ser un instrumento de motivación y mejora en el desarrollo individual.
<p>Contratación y selección</p>	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El CENIEH, como institución pública, cumple con toda la legislación nacional y de la EU transferida en relación con todos los aspectos de la contratación, incluyendo el cumplimiento de la cuota mínima legal para colectivos desfavorecidos e infrarrepresentados, la aplicación de medidas para la igualdad de género, la no penalización por las bajas de maternidad y otras lagunas curriculares. • Procedimientos de contratación abiertos, transparentes y basados en los méritos. Plan de lucha contra el fraude CENIEH • Los comités de selección tienen un equilibrio de género adecuado. Nombramiento de miembros 052023 TASA RESP ECONÓMICO firmado.pdf (cenieh.es) • Los criterios y métodos de evaluación se definen y publican en todas las convocatorias, tanto en español como en inglés. Vacantes CENIEH • El CENIEH evalúa los méritos tanto cualitativa como cuantitativamente. • El CENIEH aplica la Ley de la Ciencia española (artículo 21) y, por tanto, los comités de selección toman en consideración la variación en el orden cronológico de los CV de las candidaturas sin penalización alguna. • El CENIEH cumple la legislación nacional en materia de elaboración y publicación de convocatorias de personal. • Para la titulación de persona extranjera, en las convocatorias se explica el proceso de convalidación y el tiempo necesario para conseguirla. • El nivel de cualificación exigido está en consonancia con las necesidades de los puestos. La sobrecualificación no penaliza. <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de un Código de buenas prácticas de investigación que promueva el acceso de los grupos desfavorecidos en todos los ámbitos e incluya los criterios y recomendaciones de C&C y HRS4R de los comités de selección. • A veces, los requisitos de las ofertas de empleo son demasiado específicos, hasta el punto de que desaniman a los candidatos

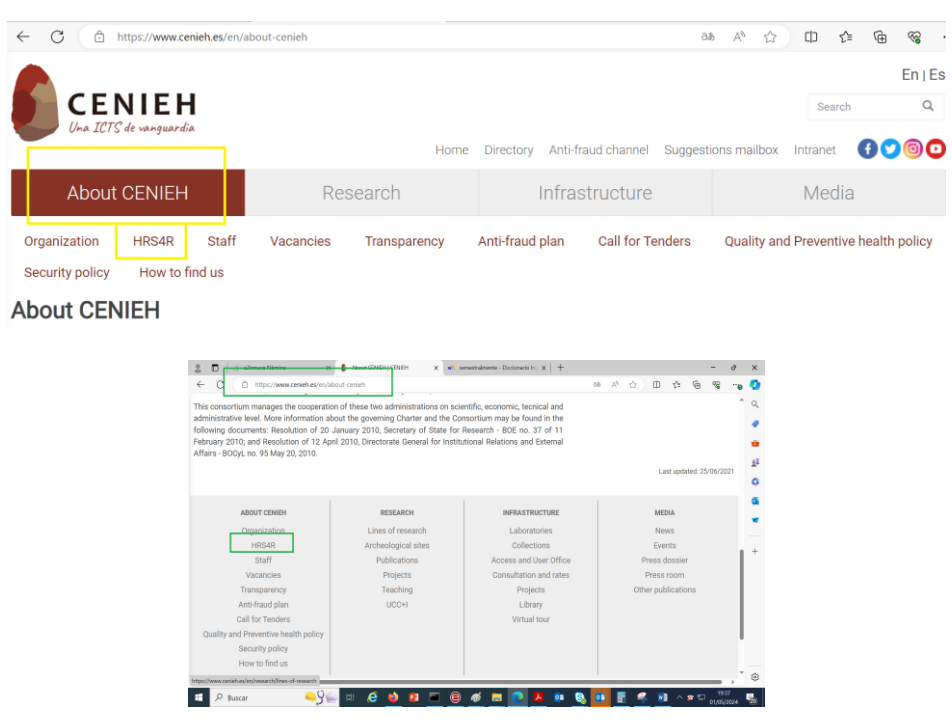
	<p>adecuados, por lo que sería necesario reducir las especificaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de una política oficial de OTM-R. • El CENIEH no ofrece formación específica para el comité de selección. • Falta de participación del sector privado y externo en los comités de selección. • Falta de diversidad de conocimientos y competencias en los comités de selección. • No existe un criterio homogéneo de selección y para la valoración de los méritos. Los criterios dependen de las necesidades de cada proyecto y de los requisitos de IP. • No se informa a los candidatos sobre las fortalezas y debilidades de sus candidaturas. • Las variaciones en los CV se tienen en cuenta y no se penalizan, pero no se indica explícitamente en las convocatorias. • El sistema de contratación del CENIEH no ha estandarizado la movilidad geográfica e interdisciplinaria como un criterio general de selección. • El CENIEH debe respetar el carácter transitorio de los puestos posdoctorales.
<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal del CENIEH es reconocido como profesional y recibe el trato correspondiente. Existen descripciones de funciones (DPT) para cada puesto en las que se detallan los requisitos y las obligaciones. Están disponibles en la red interna. • El CENIEH está reconocido dentro de la red nacional de Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares (ICTS). Infraestructuras CENIEH • El trabajo desde casa se aplica conforme a la normativa vigente. Toda esta normativa está disponible en la red interna. Adjuntar documento. • Se han añadido condiciones laborales flexibles a nuestro Convenio Colectivo. Toda esta normativa está disponible en la red interna. Adjuntar documento. • Se aplica el plan de igualdad de género. PrimerPlanIgualdad.pdf (cenieh.es) • Los salarios están estipulados en la legislación nacional los convenios colectivos, y se aplican por igual a todos los empleados independientemente de su nacionalidad y género. PrimerPlanIgualdad.pdf (cenieh.es)

	<ul style="list-style-type: none"> • La carrera profesional se publica en la red interna. Toda esta normativa está disponible en la red interna. Adjuntar documento. • El CENIEH dispone tanto de un protocolo de tramitación de reclamaciones como de un plan antifraude. Plan de lucha contra el fraude CENIEH <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay criterios unificados dentro de la misma categoría de investigación. • El personal no es plenamente consciente de la naturaleza del CENIEH como Infraestructura Científica y Técnica Singular ni de sus procedimientos internos. • La legislación nacional para el empleo público compromete la permanencia del empleo y el desarrollo de una auténtica carrera profesional en el CENIEH. • Ausencia de una política oficial de OTM-R. • Carencia de un programa de tutoría y de asesoramiento profesional. • Carencia de una Guía/manual de buenas prácticas que cubra todos los aspectos relacionados tanto con los derechos de propiedad intelectual como con la coautoría y la publicación independiente. • El sistema de evaluación anual del Área Técnica no tiene en cuenta las funciones docentes. • Carencia de un Código de buenas prácticas relacionado con la participación en los órganos de decisión con representantes de todas las Áreas.
Formación y desarrollo	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal altamente cualificado en las tres Áreas y con gran experiencia en la formación de compañeros y en la supervisión de alumnos en todos los niveles. Este personal es muy capaz de diseñar y aplicar eficazmente programas de formación y tutoría. Informes anuales CENIEH <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de un Código de buenas prácticas con una sección relacionada con la «Formación y supervisión» que incluya las obligaciones de los directores, los supervisores y los becarios. • Carencia de un programa de tutoría. No existe ninguna política o práctica institucional en materia de supervisión.

3. ACCIONES

El Plan de acción y la estrategia HRS4R están publicados en un lugar de fácil acceso del sitio web del CENIEH. Dado que la estrategia de HR4SR se aplica en todo el CENIEH (Área de Investigación, Área Técnica y Área de Gestión), aparece en la sección principal de **SOBRE EL CENIEH**.

Nuestro sitio web está disponible en inglés y español, por lo que toda la información y la documentación están disponibles en ambos idiomas.



The image shows two screenshots of the CENIEH website. The top screenshot is the 'About CENIEH' page in English, with the 'HRS4R' link highlighted in a red box. The bottom screenshot shows the 'HRS4R' page content, with the 'HRS4R' link highlighted in a red box.

* URL (versión en inglés): <https://www.cenieh.es/en/about-cenieh/hrs4r>

[HRS4R | CENIEH](https://www.cenieh.es/en/about-cenieh/hrs4r)

* URL (versión en español): <https://www.cenieh.es/sobre-el-cenieh/hrs4r>

La siguiente tabla muestra una lista de seis medidas individuales que debe emprender el CENIEH sobre HRS4R para abordar las debilidades o fortalezas identificadas en el Análisis GAP. Cada una de ellas incluye un gran número de tareas o medidas secundarias (40 en total) que se deben llevar a cabo para lograr el objetivo principal.

MEDIDAS propuestas	Principios GAP	Calendario (al menos por trimestre/semestre del año)	Unidad responsable	Indicadores/Objetivos
Elaborar un Código de buenas prácticas de investigación	(1) Libertad de investigación (2) Principios éticos (3) Responsabilidad profesional (8) Difusión, explotación de resultados (12) Contratación (13) Contratación (Código) (15) Transparencia (16) Valoración de los méritos (Código) (35) Participación en los órganos de decisión (36) Relación con los supervisores (37) Funciones de supervisión y gestión	T4 2024-T4 2025	<u>1 miembro del Comité de Dirección</u>	<p>T1: Constituir el grupo de trabajo específico para la aplicación (GTA). Pretendemos asegurar la participación y representación de todas las áreas del centro y todas las etapas de la carrera investigadora (de R1 a R4).</p> <p>T2: Formar al Grupo de trabajo a un nivel más detallado con respecto a los principios de la Carta y el Código, la estrategia de HRS4R, el Plan de acción y las medidas y objetivos específicos en los que van a participar.</p> <p>T3: Compilar un documento con las políticas, los documentos internos desarrollados por el CENIEH y otras prácticas recomendadas en materia de investigación que se hayan aplicado o que existan a nivel informal, para integrarlo en el Código de buenas prácticas junto con los principios y las prácticas que faltan por añadir.</p> <p>T4: Diseñar la hoja de ruta de este proceso: establecer el alcance del documento y distribuir las distintas partes del mismo (o los principios) a los diferentes subgrupos de trabajo.</p> <p>T5: Organizar una rutina de trabajo para cada subgrupo (debates, encuestas, etc.).</p> <p>T6: Elaborar el Código de buenas prácticas, incluyendo los principios GAP identificados, y someterlo a la aprobación de la dirección del centro. El CENIEH ha aplicado varias prácticas recomendadas en materia de investigación, aunque no cuenta con un documento que las describa y que incorpore los principios y las prácticas que faltan por aplicar.</p>

				<p>T7: Distribuir internamente el Código para que todo el personal lo conozca, y publicarlo en el sitio web del CENIEH y en la red interna.</p> <p>T8: Impartir sesiones de formación específicas sobre el Código a todo el personal.</p> <p>T9: Obtener una confirmación individual de adhesión al Código de buenas prácticas por parte del personal.</p> <p>T10: Incluir el Código en la Guía de bienvenida y en la lista de comprobación para las nuevas contrataciones con el objetivo de obtener la confirmación de la adhesión de forma explícita al inicio del contrato.</p> <p>I1: Procedimientos del grupo de trabajo.</p> <p>I2: Formación realizada (Sí/No).</p> <p>I3: Informe que recoge los documentos implantados en el CENIEH, incluyendo los principios que definen, así como los principios que faltan y que hay que desarrollar.</p> <p>I4: Definición del alcance, el calendario y los objetivos.</p> <p>I5: Informe con los resultados de cada subgrupo de trabajo.</p> <p>I6: Aprobación del Código de buenas prácticas.</p> <p>I7: Organización de un seminario. Comprobar si se ha cargado en las plataformas mencionadas.</p> <p>I8: Sesión de formación realizada (Sí/No).</p> <p>I9: Informe sobre la adhesión del personal.</p> <p>I10: Incluido/no incluido.</p>
Implicar a las Áreas de Investigación, Técnica y de Gestión en el desarrollo del próximo plan	(4) Actitud profesional (35) Participación en los órganos de decisión (36) Relación con los supervisores (37) Funciones de	T1 2024-T4 2024	Dirección, <u>Comité</u> de <u>Dirección</u>	<p>T1: Crear el grupo de trabajo específico mediante un proceso de solicitud abierto a todo el personal, para promover la participación voluntaria en la acción, y al responsable de cada Área.</p> <p>T2: Mantener reuniones periódicas para implicar a todo el personal en la toma de decisiones del Plan estratégico.</p>

<p>estratégico 2025-2028.</p>	<p>supervisión y gestión</p>			<p>T3: Redactar el documento que incluya el Plan estratégico y someterlo a la atención del Consejo Rector del CENIEH para su aprobación.</p> <p>I1: Publicar el procedimiento de solicitud y el número de voluntarios. I2: N.º de reuniones celebradas. I3. Aprobación de documentos y número de objetivos fijados en el Plan estratégico derivado de las reuniones de los Grupos de trabajo.</p>
<p>Aplicación del Plan de igualdad de género</p>	<p>(2) Principios éticos (10) No discriminación (24) Condiciones de trabajo (26) Financiación y salarios (27) Igualdad de género</p>	<p>T1 2024-T4 2025</p>	<p><u>Departamento de Recursos Humanos:</u> Comisión de Igualdad</p>	<p>T1: Ofrecer una formación más avanzada a la Comisión de Igualdad con respecto a los principios de la Carta y el Código, la estrategia de HRS4R, el Plan de acción y las medidas y objetivos específicos en los que van a participar. T2: Aplicar las medidas del plan de igualdad relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo, y el protocolo contra el acoso sexual. T3: Crear un registro salarial y un plan de revisión periódica para garantizar la igualdad salarial. T4: Elaborar una guía de uso correcto del lenguaje para las comunicaciones internas y externas, y publicarla en el sitio web y en la red interna. T5: Desarrollar un plan de formación continua sobre prevención del acoso de cualquier tipo.</p> <p>I1: Informe anual sobre las medidas desarrolladas y aplicadas. I2: Registro creado (Sí/No). Plan de revisión realizado (Sí/No). Informes enviados a tiempo a la Comisión de Igualdad (Sí/No). I3: Guía publicada y distribuida (Sí/No). Plan de formación</p>

				específico sobre comunicación inclusiva para todo el personal (Sí/No). I4: Programa de formación enviado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
Programa interno de tutoría y asesoramiento profesional	(23) Entorno de investigación (25) Estabilidad y permanencia en el empleo (28) Desarrollo profesional (29) Valor de la movilidad (30) Acceso a asesoramiento profesional (33) Enseñanza (36) Relación con los supervisores (37) Funciones de supervisión y gestión (38) Desarrollo profesional continuo (39) Acceso a cursos de formación sobre investigación y desarrollo continuo (40) Supervisión	T1 2025-T1 2026	<u>1 miembro del Comité de Dirección</u> Departamento de Recursos Humanos	T1: Crear un Grupo de trabajo específico para los programas de tutoría y formar al Grupo de trabajo a un nivel más detallado con respecto a los principios de la Carta y el Código, la estrategia de HRS4R, el Plan de acción y las medidas y objetivos específicos en los que van a participar. T2: Recopilar información, consultar los programas de tutoría de otras instituciones e invitar a expertos en la materia para que presenten sus modelos y experiencias. T3: Publicar una encuesta en línea para todo el personal del CENIEH para recabar ideas sobre esta medida. T4: Identificar un grupo de mentores y tutores. Impartir formación a las personas seleccionadas. T5: Elaborar un plan institucional de tutoría y asesoramiento profesional que incluya todos los principios con deficiencias detectados y someterlo a la aprobación de la dirección. T6: Distribuir el documento internamente al personal del CENIEH y publicarlo en el sitio web y la red interna. T7: Impartir sesiones de formación específicas de este programa de tutoría a todo el personal. T8: Incluir el programa de tutoría y el asesoramiento profesional en la Guía de bienvenida. I1: Grupo de trabajo creado (Sí/No). Formación realizada (Sí/No). I2: Informe con la información recogida. Número de

				<p>sesiones de formación recibidas por expertos.</p> <p>I3: Encuesta publicada (Sí/No). Informe con los resultados obtenidos.</p> <p>I4: Lista de mentores y tutores creada (Sí/No). Número de sesiones de formación.</p> <p>I5: Aprobación de la tutoría y el documento de carrera profesional.</p> <p>I6: Seminario realizado (Sí/No). Comprobar si el programa de tutoría se ha cargado en las plataformas mencionadas.</p> <p>I7: Sesión de formación realizada (Sí/No).</p> <p>I8: Programa de tutoría incluido (Sí/No).</p>
<p>Adaptar los procedimientos de contratación y selección a los principios de OTM-R</p>	<p>(10) No discriminación</p> <p>(12) Contratación</p> <p>(13) Contratación (Código)</p> <p>(14) Selección (Código)</p> <p>(15) Transparencia (Código)</p> <p>(16) Valoración de los méritos (Código)</p> <p>(17) Variaciones en el orden cronológico de los CV (Código)</p> <p>(18) Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)</p> <p>(</p>	T2 2025-T2 2026	<p><u>Departamento de Recursos Humanos:</u></p> <p>Comité de Dirección</p>	<p>T1: Constituir el Grupo de trabajo de aplicación (GTA) y formarlo a un nivel más detallado con respecto a los principios de la Carta y el Código, la estrategia de HRS4R, la estrategia de OTM-R, el Plan de acción y las medidas y objetivos específicos en los que van a participar.</p> <p>T2: Publicar en línea una guía de la Política de OTM-R del CENIEH.</p> <p>T3: Analizar y revisar los procesos internos de selección y contratación actuales para su progresiva adaptación a los principios de OTM-R, como, por ejemplo, incluir un breve párrafo en las ofertas de empleo sobre cómo se valorarán las variaciones cronológicas, así como los periodos de baja.</p> <p>T4: Incluir un protocolo para informar a los candidatos sobre sus fortalezas y debilidades.</p> <p>T5: Normalizar el criterio sobre la experiencia en movilidad e incluirlo en todos los procesos de selección.</p> <p>T6: Nombrar comités de selección multidisciplinares que incluyan miembros de diferentes campos. Garantizar la inclusión de miembros con formación y experiencia diversos.</p>

				<p>T7: Formación específica para los miembros del comité de selección sobre los principios de OTM-R. Tendrán a su disposición una Guía de contratación.</p> <p>T8: Exigir a todos los miembros del comité de selección la adhesión explícita a la política de OTM-R del CENIEH antes del inicio del proceso de selección.</p> <p>T9: Incluir en todos los procesos de selección un párrafo en el que se indique que el CENIEH fomenta el acceso de grupos desfavorecidos.</p> <p>T10: Velar por que los comités de selección cumplan los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo.</p> <p>T11: Establecer criterios básicos para los puestos de una misma categoría.</p> <p>I1: Procedimientos del grupo de trabajo.</p> <p>I2: Publicar la política de OTM-R en la red interna, tanto en español como en inglés.</p> <p>I3: Verificar la inclusión de estas declaraciones en las convocatorias.</p> <p>I4: Crear una plantilla para el proceso de evaluación de candidatos que recoja sus fortalezas y debilidades.</p> <p>I5: Número de procesos de selección que incluyen este criterio.</p> <p>I6: Número de procedimientos de nombramiento de comités que cumplen el criterio.</p> <p>I7: Número de sesiones de formación.</p> <p>I8: Informe que incluye la información recopilada.</p> <p>I9: Sí/No.</p> <p>I10: Sí/No.</p> <p>I11: Plantilla para cada categoría profesional.</p>
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Revisar el sistema de evaluación interna</p>	<p>(11) Sistemas de evaluación (22) Reconocimiento de la profesión (18) Reconocimiento de la experiencia de movilidad (29) Valor de la movilidad (33) Enseñanza</p>	<p>T2 2025-T4 2025</p>	<p>Dirección: <u>Departamento de Recursos Humanos:</u> <u>1 miembro del Comité de Dirección</u></p>	<p>T1: Informar al Comité de Evaluación sobre la aplicación de esta medida y sus objetivos. Un Comité de Evaluación compuesto por la directora, la directora ejecutiva, la responsable de Recursos Humanos y un miembro externo (la dirección del Centro de Láseres Pulsados, CLPU) participa de manera importante en el proceso de evaluación.</p> <p>T2: Formar a los evaluadores a un nivel más detallado sobre los principios de la Carta y el Código, la estrategia de HRS4R, el Plan de acción y las medidas y objetivos específicos en los que van a participar. El objetivo es potenciar la aplicación del sistema de evaluación para garantizar que este proceso sirva como instrumento de motivación y mejora en el desarrollo individual de cada persona y en la consecución de los objetivos del Centro.</p> <p>T3: Exigir al Comité de Evaluación revisar los objetivos y los criterios de evaluación para garantizar su consistencia dentro de una misma categoría profesional (por ejemplo, mismos criterios aplicados a todos los investigadores R1, R2, R3, etc.), dado que es una de sus tareas.</p> <p>T4: Incluir un objetivo específico sobre docencia en la evaluación de los investigadores y los técnicos para el fomento y reconocimiento de esta actividad.</p> <p>T5: Incluir un objetivo y criterios de evaluación de los investigadores y los técnicos para el fomento de la movilidad como mérito y valor añadido en su carrera profesional.</p> <p>I1: Documento con el orden del día del Comité de Evaluación. I2: Número de sesiones de formación.</p>
--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				13: Documento con el orden del día y las decisiones tomadas por el Comité de Evaluación. 14: Objetivo incluido (Sí/No). 15: Objetivo incluido (Sí/No).
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El establecimiento de una **política de contratación abierta es un elemento clave de la estrategia de HRS4R**. Indique también cómo utilizará su organización las herramientas para aplicar una contratación abierta, transparente y basada en el mérito, y cómo pretende aplicar o está aplicando los principios de contratación abierta, transparente y basada en el mérito. Aunque pueda coincidir con alguna de las medidas indicadas anteriormente, facilite un breve comentario que demuestre esta aplicación. Si es el caso, establezca el vínculo entre la lista de comprobación de OTM-R y el plan de acción general.

Una vez realizada una meticulosa evaluación de las prácticas y procedimientos de contratación en el CENIEH, de acuerdo con la lista de comprobación de OTM-R, el CENIEH pretende establecer una política de contratación totalmente conforme con las prácticas de OTM-R abordando las debilidades identificadas.

Todos los procesos de selección y contratación del CENIEH se basarán en los criterios de igualdad, objetividad y confidencialidad, la valoración de las competencias y experiencia profesionales, y la adecuación del candidato al puesto vacante en términos de aptitudes, capacidades y cualificaciones valoradas de forma objetiva. Los procesos serán transparentes y garantizarán la igualdad de oportunidades, sin tener en cuenta razones de género, ideología, creencias, etnia, religión u otras formas de discriminación directa o indirecta.

- a) Publicaremos en línea una guía de la **Política de OTM-R del CENIEH en inglés y español**.
- b) **Revisaremos el procedimiento interno de selección y contratación** para la adaptación progresiva a los principios de OTM-R.
- c) Proporcionaremos **formación específica** a los miembros del Comité de Selección sobre los principios de OTM-R y se les exigirá **adherirse explícitamente a la Política de OTM-R del CENIEH antes de cada proceso de selección**.

Si su organización ya cuenta con una estrategia de contratación que aplica los principios de contratación abierta, transparente y basada en el mérito, facilite el enlace al sitio web de su organización donde puede encontrarse esta estrategia:

URL: Actualmente el CENIEH no cuenta con una estrategia de contratación para aplicar los principios de contratación abierta, transparente y basada en los méritos. Por lo tanto, no hay ningún enlace disponible.

4. APLICACIÓN

Visión general del proceso de aplicación previsto:

La aplicación del Plan de acción de HR4SR comenzará en el primer trimestre de 2024, una vez que el CENIEH haya recibido el reconocimiento oficial de la Comisión Europea.

El compromiso con la estrategia de HRS4R está explícitamente contemplado en el actual **Plan estratégico del CENIEH (2021-2024)**, y su implementación se incluirá también en el próximo plan de 2025-2028, por lo que será aprobado por el Consejo Rector del CENIEH.

El proceso de aplicación se llevará a cabo **a través de tres niveles de responsabilidad**

diferentes, teniendo en cuenta nuestro tamaño reducido:

1. **La directora** coordinará y distribuirá el desarrollo de las medidas principales relacionadas con el Plan de acción de HR4SR . Invitará a otros miembros del personal investigador, técnico y administrativo a participar en los distintos Grupos de Trabajo de Aplicación (GTA). Designará a los miembros del Comité de Dirección. Comunicará los avances del CENIEH al Consejo Rector cada semestre. Aprobará los documentos y resultados finales.
2. El **Comité de Dirección** desempeñará el papel esencial de controlar y supervisar periódicamente los avances de los diferentes Grupos de trabajo de aplicación, así como la práctica de la estrategia de OTM-R. Controlará la calidad y hará un seguimiento de los indicadores. Comunicará los avances del CENIEH a la directora cada trimestre. La directora nombrará a los seis miembros, entre ellos: la directora general, la responsable de Recursos Humanos y dos representantes del Área de Investigación (coordinador de programa, IP de ERC,...). Cada miembro dirigirá un Grupo de trabajo de aplicación.
3. **Grupo de trabajo de aplicación (GTA) para cada medida propuesta:** el Comité de Dirección nombrará a los miembros. Estará compuesto por 4-6 miembros. Trabajarán y desarrollarán su medida específica y harán un seguimiento de sus indicadores. Su trabajo y su opinión se evaluarán mediante reuniones y encuestas internas, y se tendrán en cuenta durante todo el plan. El grupo de trabajo de OTM-R estará dirigido por el Departamento de Recursos Humanos.

Teniendo en cuenta que el CENIEH tiene de media una plantilla de 65 personas, más de la mitad del personal estará directamente implicado en la aplicación del Plan de acción.

Para asegurarse de que se ejecutan todas las medidas enumeradas en el Plan de acción, se asignarán departamentos y personas específicos a todas las medidas que serán los responsables de la ejecución o su coordinación. Por lo tanto, todas las medidas que se pretenden poner en marcha son tangibles y, en consecuencia, ofrecerán resultados que se convertirán en una prueba de su realización. Finalmente, dado que nuestro **Plan de acciones anuales del CENIEH** [PLAN DE ACCIÓN Y PROYECTOS ANUALES 2023.pdf \(cenieh.es\)](#) establece los objetivos principales y las líneas de actuación del año que se dirigen a un cumplimiento global del **Plan estratégico del CENIEH**, estas medidas se incluirán como objetivos institucionales en nuestro sistema de evaluación anual para cada miembro involucrado en el grupo de trabajo.

Dado el reducido tamaño del CENIEH, será fácil realizar la supervisión y el seguimiento de las tareas previstas, teniendo en cuenta además que existen pocos niveles de supervisión. Por ejemplo, el Departamento de Recursos Humanos solo cuenta con dos personas a tiempo completo y un apoyo a tiempo parcial.

La revisión interna de la aplicación de la estrategia de HRS4R correrá a cargo del **Comité de Dirección**. Una vez transcurridos 24 meses de aplicación del Plan de acción de HRS4R, se procederá a la evaluación intermedia y el Grupo de trabajo elaborará el informe para su evaluación externa. Se justificarán las medidas modificadas y los plazos revisados, teniendo en cuenta circunstancias externas que no se conocían en el momento de establecer el plan de acción inicial. En un plazo de tres años, el CENIEH aplicará y supervisará las medidas propuestas de acuerdo con el plan de acción revisado, incorporando los resultados de la evaluación intermedia.

Asegúrese también de cubrir todos los aspectos destacados en la siguiente lista de comprobación, que deberá describir en detalle:

Lista de comprobación	* Descripción detallada y debidamente justificada
<p>¿Qué hará el comité de aplicación o el grupo de dirección para supervisar los progresos de forma periódica?</p>	<p>Una vez elegidos los distintos miembros del GTA, se celebrará una reunión inicial con el Comité de Dirección para evaluar las distintas tareas necesarias para cumplir cada medida. El GTA informará cada dos meses de los avances en las tareas definidas y los problemas encontrados.</p> <p><u>El Comité de Dirección celebrará reuniones trimestrales, como mínimo, para supervisar los avances y los logros del plan de acción, así como para identificar cualquier riesgo, problema importante o retraso. El Comité de Dirección informará de las actas a la directora.</u></p>
<p>¿Cómo piensa implicar a la comunidad investigadora, su principal parte interesada, en el proceso de aplicación?</p>	<p>La comunidad investigadora del CENIEH está representada en el Comité de Dirección y formará una parte activa del GTA (participarán investigadores de todas las etapas de desarrollo profesional). Participarán en el diseño, el desarrollo y las pruebas de las medidas. Estos representantes organizarán reuniones periódicas con sus compañeros de la misma etapa profesional. Esta no será la única forma de participar en el proceso de aplicación, ya que se tendrá en cuenta la opinión mostrada en las reuniones y encuestas realizadas durante todo el plan. Además, en varias medidas se ha previsto la celebración de sesiones de formación y reuniones con la comunidad investigadora. Dado el reducido tamaño del CENIEH, será fácil realizar la supervisión y el seguimiento de las tareas previstas, teniendo en cuenta además que existen pocos niveles de supervisión.</p>
<p>¿Cómo adaptará las políticas de la organización a la estrategia de HRS4R? Asegúrese de reconocer la estrategia de HRS4R en la estrategia de investigación de la organización, como política general de RR. HH.</p>	<p>El Comité de Dirección está explícitamente contemplado en el actual Plan estratégico del CENIEH (2021-2024) Plan estratégico del CENIEH 2021-2024.pdf, y su implementación se incluirá también en el próximo plan de 2025-2028, por lo que será aprobado por el Consejo Rector del CENIEH. El Comité de Dirección está explícitamente contemplado en el actual Plan de</p>

	<p>acciones y proyectos anuales de 2023 y 2024 PLAN DE ACCIONES Y PROYECTOS ANUALES 2023.pdf (cenieh.es)</p> <p>La responsable de Recursos Humanos participa tanto en el Comité de Dirección como en el Grupo de trabajo de OTM-R, por lo que la política y las medidas de RR.HH. del CENIEH están en consonancia.</p>
<p>¿Cómo garantizará la aplicación de las medidas propuestas?</p>	<p>Para cada medida, se identifican claramente indicadores o resultados tangibles. Su aplicación será supervisada por el Comité de Dirección, que evaluará los indicadores o resultados mencionados y, en caso necesario, propondrá medidas de contingencia. El Comité de Dirección informará a la directora.</p> <p>En los diferentes Planes anuales del CENIEH se incluirán referencias específicas al Plan de acción de HRS4R, como hace actualmente el CENIEH. Estas medidas se incluirán como objetivos institucionales en nuestro sistema de evaluación anual para garantizar que la persona asignada las desarrolla y las aplica.</p>
<p>¿Cómo supervisará los progresos realizados (los plazos)?</p>	<p>El plazo de cada medida está claramente identificado. La supervisión y el seguimiento del Plan de HRS4R serán continuos, siendo una de las principales funciones del Comité de Dirección. El GTA informará cada dos meses de los avances en las tareas definidas y los problemas encontrados.</p> <p>El Comité de Dirección debatirá cualquier retraso que pueda producirse e informará de ello en las actas enviadas a la directora, que propondrá medidas de contingencia y actualizará el Plan de acción en consecuencia. Dado el reducido tamaño del CENIEH, será fácil realizar la supervisión y el seguimiento de las tareas previstas, teniendo en cuenta además que existen pocos niveles de supervisión.</p>
<p>¿Cómo medirá los avances (indicadores) con vistas a la próxima evaluación?</p>	<p>Cada medida tiene una unidad responsable o un GTA, cuyo líder será uno de los miembros del Comité de Dirección. Este líder medirá los avances mediante la comprobación de los resultados o proporcionando datos actualizados (indicadores). Dicha información se comunicará al Comité de Dirección, que verificará cada trimestre cualquier</p>

	<p>desviación.</p> <p>Estas medidas se incluirán como objetivos institucionales en <u>nuestro sistema de evaluación anual</u> para garantizar que la persona asignada las desarrolla y las aplica.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Observaciones/comentarios adicionales sobre el proceso de aplicación propuesto:

<p>Al ser un centro pequeño, con 38 empleados fijos y 34 temporales, el CENIEH ha hecho una propuesta razonable y realista, teniendo en cuenta sus propios recursos limitados en términos de disponibilidad de personal, tiempo y financiación, para implementar este Plan de acción de HRS4R. No se contratará personal adicional para aplicarlo y no se ha previsto ninguna asignación presupuestaria. Por lo tanto, la aplicación del plan de HRS4R representa para nosotros un enorme reto y esfuerzo a ambos niveles que esperamos sepan apreciar y valorar.</p> <p>Tras recibir el primer informe de evaluación, este Grupo de trabajo reconoce que había un enorme margen de mejora en los documentos principales, el Análisis GAP y el Plan de acción. Nos hemos preguntado si la estrategia de HRS4R es apropiada para un centro de investigación como el CENIEH, con una plantilla media (incluyendo investigadores, técnicos y personal administrativo) de 65 personas y un 48 % de contratos temporales, y un presupuesto muy limitado. Así lo esperamos y, por ese motivo, hemos centrado nuestros esfuerzos en seis medidas. Cada una de ellas incluye un gran número de tareas o «medidas secundarias» (40 en total) que se deben llevar a cabo para lograr el objetivo principal. Consideramos que son las medidas más importantes y necesarias para nuestro Centro, teniendo en cuenta nuestros medios en términos de disponibilidad de personal, tiempo y financiación. Somos conscientes de que es necesario identificar muchas más medidas, que se planificarán y desarrollarán con el tiempo, teniendo en cuenta que la estrategia de HRS4R es un proyecto de mejora continua. Para llevar a buen término esta estrategia, hemos propuesto un plan adaptado a nuestros medios, que esperamos sea considerado suficiente.</p>
