



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Estrategia y Plan de Acción HRS4R

Universidad Nebrija

2026-2027



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

<u>1. Introducción</u>	<u>3</u>
<u>2. Estrategia HRS4R Nebrija</u>	<u>3</u>
<u>3. Objetivos de la estrategia HRS4R</u>	<u>4</u>
<u>4. Política OTM-R</u>	<u>4</u>
<u>5. Plan de Acción HRS4R 2026-2027</u>	<u>4</u>
<u>8. Seguimiento y mejora continua</u>	<u>6</u>

1. Introducción

La Universidad Nebrija es una institución universitaria privada española comprometida con la excelencia académica, la investigación, la internacionalización y la innovación docente. Su actividad investigadora se desarrolla en un entorno dinámico y multidisciplinar, orientado a la transferencia de conocimiento y a la conexión con el entorno profesional y social. La Universidad mantiene un firme compromiso con la mejora continua de sus políticas y prácticas de investigación y de gestión de personas. La estrategia Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) constituye el marco transversal de referencia para avanzar en la aplicación de los principios de la Carta Europea del Investigador y consolidar un entorno investigador ético, inclusivo, transparente, participativo e internacionalmente atractivo.

Este documento reúne la estrategia institucional de implementación y el Plan de Acción HRS4R 2026–2027. Su finalidad es traducir los resultados del análisis interno y de la consulta a la comunidad investigadora en actuaciones concretas, con responsables, calendarios e indicadores de seguimiento.

2. Estrategia HRS4R Nebrija



La estrategia se ha elaborado mediante un proceso institucional participativo en el que han intervenido el comité directivo, el grupo de trabajo HRS4R y las unidades vinculadas a la investigación y a la gestión de personas. El diagnóstico se ha sustentado en:

- La revisión de las políticas, procedimientos y prácticas institucionales conforme a los principios de la Carta Europea del Investigador.

- La realización del GAP Analysis y de la lista de comprobación OTM-R.
- La consulta a la comunidad investigadora mediante encuesta, comunicaciones y espacios de trabajo y seguimiento.
- La identificación de fortalezas institucionales, brechas y prioridades de mejora en ética, selección, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y participación.

3. Objetivos de la estrategia HRS4R

La estrategia de la Universidad Nebrija persigue cinco objetivos:

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA HRS4R Universidad Nebrija

1



INTEGRACIÓN DE PRINCIPIOS

Integrar progresivamente los principios de la Carta Europea del Investigador en las políticas de recursos humanos, investigación y desarrollo profesional.

2



SELECCIÓN OTM-R

Garantizar procesos de selección abiertos, transparentes, accesibles y basados en el mérito mediante la implantación de la Política OTM-R.

3



CONDICIONES Y APOYO

Mejorar las condiciones y estructuras que sostienen la actividad investigadora, con especial atención a la igualdad, la conciliación y el acceso a recursos.

4



CARRERAS SOSTENIBLES

Favorecer carreras investigadoras sostenibles mediante formación, mentoring, supervisión y orientación profesional.

5



PARTICIPACIÓN Y MEJORA

Consolidar una cultura participativa y de mejora continua basada en el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas.

4. Política OTM-R

La implantación de una política de reclutamiento abierto, transparente y basado en el mérito constituye un elemento estratégico del compromiso de Nebrija con la excelencia investigadora. La Universidad utilizará el OTM-R Toolkit como marco para revisar, consolidar y mejorar los procesos de selección y contratación del personal investigador y docente.

La Política institucional OTM-R está accesible en español e inglés y se difundirá a través de la web institucional y de EURAXESS. Establece los principios, procedimientos y criterios aplicables a la selección, con especial atención a la igualdad de oportunidades, la transparencia, el mérito y el reconocimiento de trayectorias diversas.

5. Plan de Acción HRS4R 2026-2027

1. Ética, integridad científica y visibilidad de HRS4R

Reforzar la difusión y visibilidad de las políticas institucionales, principios éticos y canales de comunicación relacionados con la integridad científica, las buenas prácticas en investigación y los principios HRS4R, mejorando el conocimiento y la accesibilidad de los recursos institucionales por parte del personal investigador.

Objetivos:

- Creación de un espacio institucional HRS4R en la web corporativa.
- Número de acciones de comunicación realizadas.
- Número de acciones formativas sobre ética e integridad investigadora.
- Número de miembros del personal investigador participantes en formación sobre ética, integridad científica y buenas prácticas.

2. Política institucional OTM-R

Desarrollar y publicar una Política institucional OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) alineada con los estándares europeos y reforzar la transparencia y accesibilidad de los procesos de selección y contratación.

Objetivos:

- Publicación de la Política OTM-R en español e inglés.
- Incremento del número de candidaturas internacionales.
- Publicación de criterios de evaluación en los procesos de selección.
- Mejora de la percepción de transparencia en los procesos de contratación.

3. Información sobre financiación, procedimientos y desarrollo profesional

Mejorar la difusión de oportunidades de financiación, procedimientos institucionales y recursos de desarrollo profesional para garantizar el acceso igualitario a la información por parte de toda la comunidad investigadora.

Objetivos:

- Lanzamiento de boletines periódicos de comunicación investigadora.
- Número de acciones de comunicación sobre convocatorias de financiación, acompañamiento en la gestión de proyectos y procedimientos de investigación.
- Incremento de actividades formativas sobre convocatorias nacionales, regionales y europeas y gestión de proyectos públicos y privados.
- Número de campañas o acciones de comunicación sobre formación, carrera y recursos de desarrollo profesional.
- Encuesta de percepción sobre el acceso a la información al finalizar el curso académico.

4. Estructuras institucionales de apoyo a la investigación

Reforzar las estructuras institucionales de apoyo a la investigación mediante la mejora del soporte administrativo, la colaboración interdisciplinar y el acceso a recursos de investigación. Esta acción responde a una de las áreas de mejora identificadas en las encuestas internas sobre disponibilidad de recursos para desarrollar la actividad investigadora.

Objetivos:

- Evaluación de necesidades de los grupos de investigación.
- Número de acciones de apoyo implementadas.
- Incremento de iniciativas de colaboración interdisciplinar.
- Mejora de la satisfacción investigadora respecto al apoyo institucional.

5. Conciliación, bienestar y carreras sostenibles

Promover la conciliación, el bienestar y el desarrollo de carreras investigadoras sostenibles mediante medidas de apoyo y una mayor visibilidad de las políticas institucionales relacionadas con igualdad y conciliación.

- Difusión de políticas de igualdad y conciliación.
- Mejora de resultados en encuestas de satisfacción sobre condiciones de trabajo.
- Incremento del conocimiento de las medidas institucionales de bienestar y conciliación.

6. Formación, mentoring y desarrollo de la carrera investigadora

Fortalecer las oportunidades de formación, mentoring y desarrollo estructurado de la carrera investigadora, prestando especial atención a la consolidación de mecanismos formales de supervisión, acompañamiento y orientación profesional para investigadores en distintas etapas de su carrera.

- Número de actividades formativas implementadas.
- Número de participantes en programas de mentoring y formación.
- Mejora de la percepción sobre oportunidades de desarrollo profesional.
- Desarrollo de recursos estructurados de orientación profesional investigadora.
- Diseño e implantación de un programa formal de mentoring para investigadores predoctorales y postdoctorales.

7. Participación e implicación de la comunidad investigadora

Incrementar la participación e implicación de la comunidad investigadora en la implementación de la estrategia HRS4R y en los procesos institucionales de toma de decisiones.

Objetivos:

- Número de acciones participativas y sesiones de consulta realizadas.
- Tasas de participación en encuestas y grupos de trabajo.
- Incremento del conocimiento de la estrategia HRS4R entre la comunidad investigadora.

8. Seguimiento y mejora continua

La definición de responsables, calendarios, indicadores y mecanismos periódicos de evaluación permitirá verificar la ejecución de las acciones y adaptar el Plan a las necesidades de la comunidad investigadora. La Universidad asignará los recursos institucionales y el apoyo técnico necesarios dentro de su planificación y mantendrá la coordinación entre las unidades implicadas.

La implementación de esta estrategia contribuirá a fortalecer la calidad de la investigación, la transparencia de la selección y el desarrollo profesional, así como la capacidad de Nebrija para atraer y retener talento investigador.

El Plan se concibe como un instrumento vivo de mejora continua y será actualizado de acuerdo con los resultados del seguimiento y las evaluaciones previstas en el proceso HRS4R.