

## **Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores**

**Instituto de Salud Carlos III- Actualización Septiembre 2012**

### **Estrategia**

La Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores es un mecanismo de soporte para la implantación de “la Carta Europea del Investigador y Código de Conducta en la Contratación de Investigadores” en las Instituciones Europeas que llevan a cabo funciones de Investigación. Estas acciones tienen como objetivo aumentar el atractivo de dichas Instituciones para el Investigador de excelencia, y permitirles desarrollar su labor científica en un ambiente favorable y estimulante.

El ISCIII se unió a la segunda cohorte de centros del Grupo Estratégico Institucional de Recursos Humanos (Second Cohort of the Institutional Human Resources Strategy Group) del programa EURAXESS de la Comisión Europea en 2011 después de firmar la adhesión a la Carta del Investigador Europeo y el Código de Conducta para la Contratación (C&C).

La Estrategia “Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R” consta de cinco pasos:

1. Realización de un análisis interno para comparar la política institucional con los principios de la Carta del Investigador Europeo y Código de Conducta para la Contratación (C&C), que debería involucrar a todos los estamentos implicados.
2. Publicación de los resultados del análisis o Estrategia de RRHH para implementación del C&C en la institución (acciones a tomar, cuándo y por quién).
3. Aprobación de la Estrategia por la Comisión Europea y concesión de un logo de Excelencia en RRHH.
4. Implementación de la Estrategia en la institución, y autoevaluación según sistema de calidad interno (periodicidad máxima de dos años).
5. Evaluación externa cada cuatro años.

El ISCIII formó un grupo de trabajo que desde su adhesión al grupo hasta ahora ha estado elaborando el análisis interno (paso 1) y que ha dado como resultado una propuesta de acciones a tomar. El análisis se basa en la plantilla sugerida por la Comisión Europea para todas las instituciones participantes en la estrategia.

El grupo de trabajo está formado por:

- Carlos Segovia (S.G. Programas Internacionales de Investigación y Relaciones Institucionales)
- Teresa Corral (S.G. Programas Internacionales de Investigación y Relaciones Institucionales)
- Roberto Bieger (Secretaría General: Recursos Humanos)
- Beatriz Poza (Secretaría General: Recursos Humanos)
- Aurora Echeita (S.G. de Servicios Aplicados, Investigación y Formación)
- Sonsoles Berrón (S.G. de Servicios Aplicados, Investigación y Formación)
- Alvaro Roldán (S. G. de Evaluación y Fomento de la Investigación)

En el marco del trabajo del ISCIII como miembro de este grupo y dentro del paso 1 (análisis interno), se realizó una encuesta entre el personal investigador del ISCIII. Tras un análisis previo de todos los principios del C&C en la institución (**ver anexo 1**), y de la legislación/normas institucionales que regulan su aplicación, se identificaron los principios más conflictivos, siendo incluidos en la encuesta dichos principios.

## Encuesta

Se diseñó el cuestionario a partir de la plantilla de análisis utilizada para el análisis general. Después de revisar todas las cuestiones contenidas en la plantilla el grupo de trabajo ISCIII decidió centrar el cuestionario sobre los puntos considerados más débiles de la política institucional del ISCIII. Para todos los temas se preguntó sobre la percepción del grado de adecuación de la política del ISCIII al principio correspondiente, y sobre el grado de importancia que el tema tiene para el investigador. Todas las respuestas se podían contestar en una escala de 1 a 5, indicando "1" nulo/ninguno y "5" muy bueno/muy alto.

Se dirigió el cuestionario a 475 empleados del ISCIII que están ocupando plaza, puesto o con contrato, como Titulados Superiores, y se encuentran vinculados a la actividad investigadora.

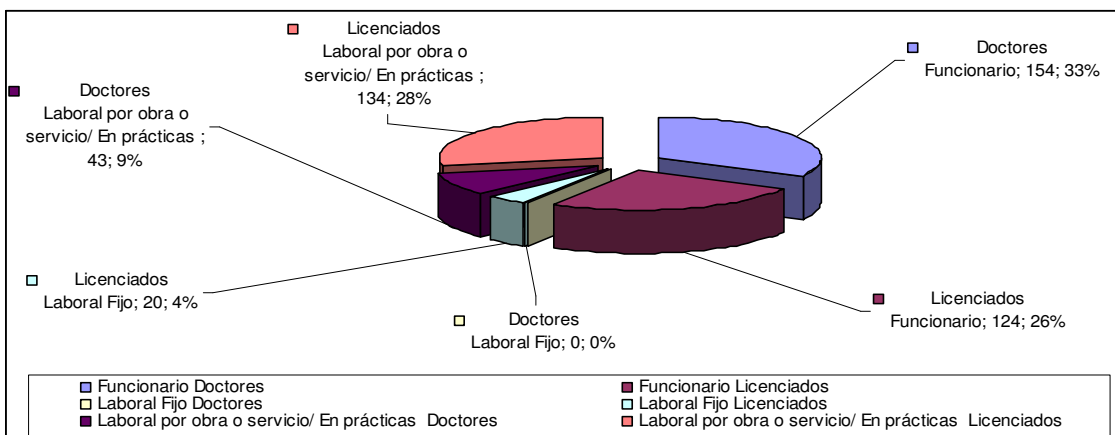
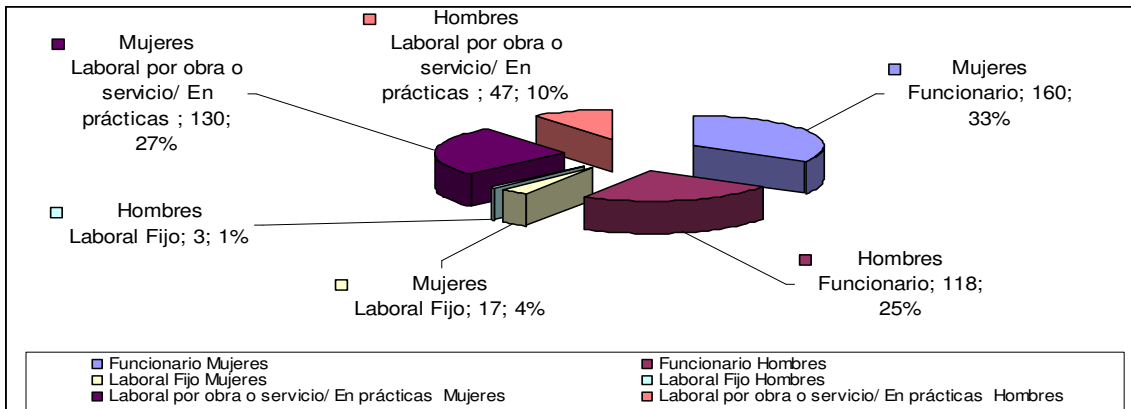
Un borrador de cuestionario fue utilizado en una prueba piloto para corregir errores o dificultades.

La encuesta fue revisada por el Director del ISCIII y presentada en una carta suya el 14 de diciembre de 2011, que se dirigió a todo el personal investigador. Se recogieron las respuestas vía internet entre el 14 y el 22 de diciembre.

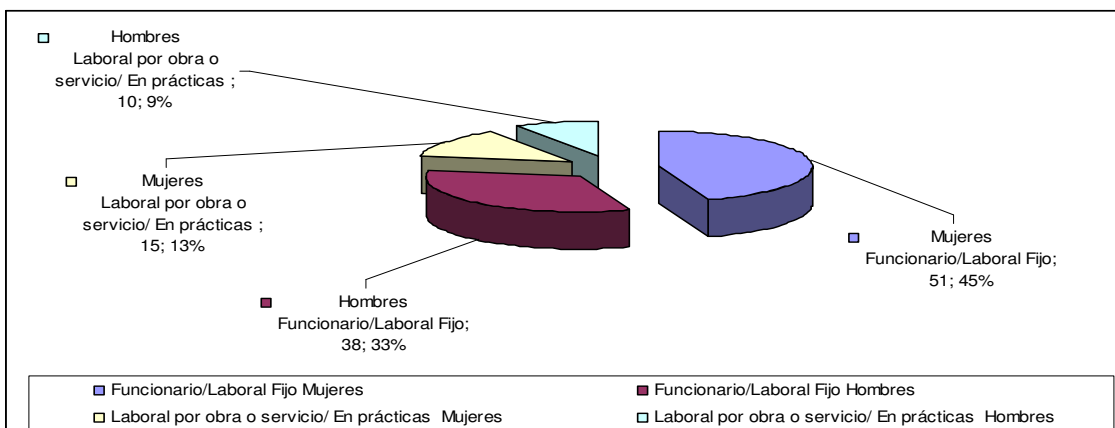
Resultados de la Encuesta:

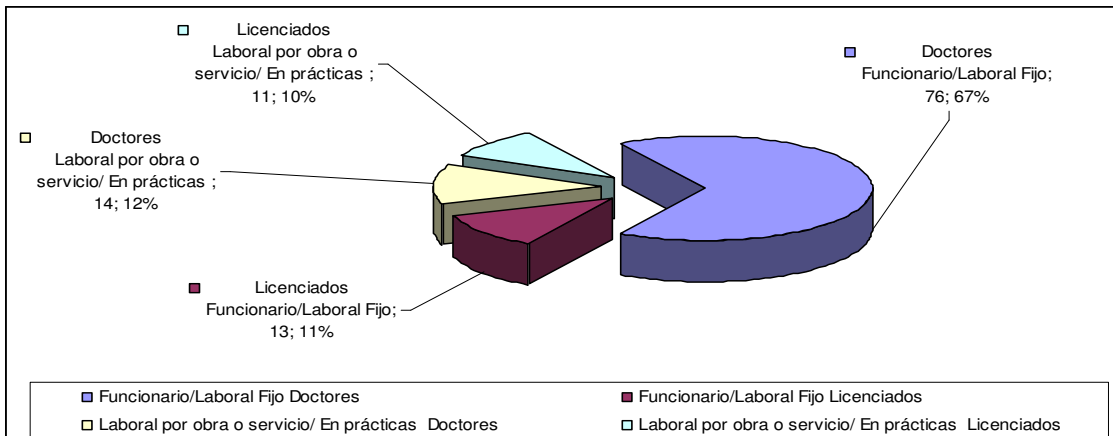
Contestaron 114 empleados, de un total de 475, (24%) desglosados, según su relación de carácter funcionarial, laboral fijo, y laboral por obra o servicio determinado y en prácticas, de acuerdo a las siguientes tablas y gráficas:

TIPO DE PERSONAL	UNIVERSO ENCUESTA C&C				
	Mujeres	Hombres	Doctores	Licenciados	Total
Funcionario	160	118	154	124	278
Laboral Fijo	17	3	0	20	20
Laboral por obra o servicio/ En prácticas	130	47	43	134	177
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>168</b>	<b>197</b>	<b>278</b>	<b>475</b>



MUESTRA ENCUESTA C&C					
TIPO DE PERSONAL	Mujeres	Hombres	Doctores	Licenciados	Total
Funcionario/Laboral Fijo	51	38	76	13	89
Laboral por obra o servicio/ En prácticas	15	10	14	11	25
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>48</b>	<b>90</b>	<b>24</b>	<b>114</b>





La tasa de contestación se consideró normal en una primera vuelta, apreciándose un aumento en la participación tras el primer y segundo recordatorio dentro del plazo establecido para realizarla.

Se contrastaron algunos datos de la muestra con los datos del Universo de la Encuesta, para detectar posibles sesgos. Se describen en la siguiente tabla:

Características generales	Muestra (114)		Universo (475)
	Media o proporción	IC 95%	Media o proporción
Edad	45,2	43,7 - 46,8	45,6
Proporción mujeres	58%	49 – 67%	65%
Proporción Doctores	79%	71 – 86%	40%
Proporción Funcionarios o Laborales fijos	78%	70 – 86%	63%

Los respondientes tienen menor proporción de mujeres. Se encuentra una proporción mayor de Doctores y Funcionarios o laborales fijos entre ellos, y la diferencia es estadísticamente significativa en ambas variables.

Las respuestas a las preguntas se reflejan en la siguiente tabla:

	¿En qué grado cree que el ISCIII...?		¿Qué importancia tiene para usted?		Índice prioridad*
	Media	IC95%	Media	IC95%	
1 = Nulo/Ninguno; 5 = Muy bueno/Muy alto					
9. <b>Desarrollo profesional</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII ha definido una estrategia de desarrollo, asesoramiento y apoyo personal y profesional para los investigadores en todas las etapas de su carrera que les motive y contribuya a la reducción de incertidumbre en su futuro profesional?	1,8	1,6-1,9	4,7	4,5-4,8	2,6
4. <b>Sistemas de evaluación/valoración</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII introduce unos sistemas de evaluación valoración de los investigadores, que acrediten periódicamente el rendimiento profesional de forma transparente por un Comité independiente?	1,8	1,6-1,9	4,3	4,2-4,4	2,4
3. <b>Compromiso público</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII promueve que los investigadores velen porque sus trabajos de investigación sean conocidos y entendidos por la sociedad, con el fin de revertir el conocimiento de las prioridades y preocupaciones del público acerca de la ciencia y la tecnología?	2,0	1,8-2,1	4,5	4,3-4,6	2,3
10. <b>Acceso a consejo profesional</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII ofrece orientación profesional y de posibilidad de acceso a un puesto de trabajo a los investigadores, independientemente de la etapa de la carrera profesional o situación contractual en la que se encuentren, bien en las propias instituciones o en otras estructuras?	1,9	1,7-2,1	4,4	4,3-4,5	2,3
2. <b>Difusión y explotación de resultados</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII facilita a los investigadores la difusión y explotación de los resultados de sus investigaciones, con el objeto de que los trabajos de investigación sean fructíferos y, en su caso, comercializados o difundidos al público?	2,1	2,0-2,3	4,60	4,5-4,7	2,1
12. <b>Participación en los órganos de decisión</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII admite de forma legítima la representación de los investigadores en los grupos de información, consulta y toma de decisión de la Institución, para proteger y promover los intereses individuales y colectivos y el funcionamiento de la Institución?	2,1	1,9-2,2	4,4	4,2-4,5	2,1
13. <b>Relación con los supervisores</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII fomenta el contacto organizado entre investigadores, supervisores y representantes de los departamentos; y mantiene registros de progresos y resultados novedosos?	2,1	1,9-2,3	4,3	4,1-4,4	2,0
7. <b>Posdoctorales</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII establece normas claras y explícitas para el reclutamiento de los investigadores posdoctorales, incluyendo la duración máxima y los objetivos de sus contratos?	2,3	2,1-2,5	4,4	4,2-4,5	1,9
15. <b>Acceso a formación investigadora y desarrollo continuo</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII asegura que todos los investigadores puedan mejorar sus posibilidades de empleo a través de medidas que favorezcan el desarrollo continuo de sus capacidades y conocimientos técnicos?	2,3	2,1-2,5	4,5	4,4-4,6	1,9
5. <b>Selección</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII reúne a expertos en los Comités de Selección, de diferentes áreas, competencias, sectores y disciplinas, equilibrados en género, con experiencia y formación suficiente?	2,5	2,3-2,7	4,4	4,3-4,6	1,8
1. <b>Obligaciones contractuales y legales</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII procura que los investigadores conozcan la legislación nacional, sectorial e institucional en relación con la formación y condiciones de trabajo, incluyendo los derechos de propiedad intelectual, y los requisitos y condiciones de patrocinadores o financiadores?	2,3	2,2-2,5	4,03	3,9-4,2	1,7
6. <b>Reconocimiento de la movilidad</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII reconoce la movilidad durante la carrera investigadora, en diferentes países, sectores (público o privado) o disciplinas, como contribución valiosa para el desarrollo profesional de un investigador?	2,4	2,2-2,6	4,1	3,9-4,2	1,7
11. <b>Derechos de propiedad industrial</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII asegura la defensa legal y de propiedad intelectual de los investigadores con el fin de que se beneficien de la eventual explotación de los resultados de I+D y define los derechos correspondientes de cada parte implicada en el proceso?	2,5	2,3-2,6	4,2	4,0-4,3	1,7
8. <b>Condiciones de trabajo</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII promueve la existencia de condiciones adecuadas de trabajo para los investigadores, incluidos los discapacitados, que aseguren el éxito científico de acuerdo con la legislación vigente y permitan conciliar la vida familiar y profesional a través de diferentes medidas, como por ejemplo el horario flexible o tele-trabajo?	2,6	2,5-2,8	4,4	4,2-4,5	1,6
14. <b>Formación profesional continua</b> ¿En qué grado cree que el ISCIII favorece que los investigadores puedan perfeccionar su formación a través de diferentes medios, como seminarios, conferencias, enseñanza oficial o formación virtual?	3,3	3,2-3,5	4,4	4,3-4,6	1,3
<b>TOTAL</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1-2,5</b>	<b>4,4</b>	<b>4,2-4,5</b>	<b>1,9</b>

\*Índice de prioridad: Importancia / grado

De los quince principios analizados los cinco que, según los encuestados, requieren mejorar su grado de adecuación de forma prioritaria son:

1. Desarrollo profesional.
2. Difusión y explotación de resultados.
3. Sistemas de evaluación y valoración.
4. Participación en los órganos de decisión.
5. Selección.

Una síntesis de la serie de sugerencias planteadas por los participantes que fueron recogidas en la Encuesta se presenta a continuación:

- Establecer mecanismos de control para detectar, evitar y/o corregir posibles problemas de funcionamiento en la actividad investigadora que puedan utilizarse, a su vez, para encauzar propuestas de mejora.
- Crear órganos de representación democrática a nivel técnico que permita la integración en la Institución del personal investigador y favorezca su presencia en la toma de decisiones.
- Perfilar de forma clara la planificación y los objetivos de la carrera investigadora.
- Fomentar la interrelación entre departamentos y unidades del ISCIII que favorezca la colaboración entre los diferentes grupos de investigación y redunde en una mejora de la actividad.
- Incrementar el apoyo de personal técnico y administrativo que facilite la tramitación y gestiones a realizar por los investigadores en los procedimientos administrativos.
- Impulsar la mejora de los servicios y las aplicaciones informáticas del ISCIII.
- Apoyar la difusión y explotación de los trabajos de investigación.
- Favorecer el acceso a la formación externa del investigador.
- Potenciar la internacionalización así como la movilidad intra e internacional de los investigadores.

En definitiva, la encuesta ha permitido detectar puntos de mejora en el seguimiento de los principios C&C en el ISCIII y ha permitido elaborar el siguiente plan de acción.

## Plan de Acción

ACCIONES PROPUESTAS PARA LA INCORPORACIÓN AL ISCIII DE LA CARTA DEL INVESTIGADOR Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA SU CONTRATACIÓN (C&C)			
Nº del Principio (C&C)	Tipo de Acción	Responsable	Plazo de realización
5	1. Actualización de las cláusulas de adhesión a la normativa vigente en relación con la formación, condiciones de trabajo y propiedad intelectual, que vinculen a los investigadores en el momento de su contratación.	Secretaría General.- RR.HH	Diciembre 2012
5	2. Revisión y difusión del código de buenas prácticas en investigación del ISCIII en el momento de la incorporación al centro de los investigadores (contratados o fijos)	Subdirección General de Servicios Aplicados, Formación e Investigación (SGSAFI). Área de Coordinación de la Investigación Científica	Diciembre 2012
5	3. Establecimiento de jornadas informativas	Comisión EURAXESS	Noviembre 2012
8	4. Elaboración y Difusión del Código de confidencialidad	Subdirección General de Programas Internacionales de Investigación y Relaciones Institucionales (SGPIIRI)- Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI)	Diciembre 2012
8	5. Elaboración de una Estrategia de Vigilancia/Transferencia de resultados/Coordinación entre los centros y la OTRI en cuanto a la oferta tecnológica	SGRIIPI-OTRI/ SGSAFI	Diciembre 2012
9	6. Desarrollo de una política de información sobre resultados de la investigación a la sociedad y de divulgación científica.	Oficina Prensa	Trimestre 2º 2013
9	7. Realizar actividades de divulgación, p.ej. participación en la Semana de la Ciencia, noche del	Oficina Prensa	Trimestre 2º

	investigador.		2013
11	8. En el ISCIII, se adaptarán los sistemas de evaluación, con descripción de las acciones a tomar, según mandato y según la fecha de aplicación de la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Secretaría General.- RRHH	Trimestre 4º 2014 (condicionado al desarrollo reglamentario previsto)
14	9. La SGEFI debe incluir en las bases de las convocatorias la necesidad de considerar el equilibrio de género en los comités de selección, con sujeción al nuevo Plan Estatal de I+D	Subdirección General de Evaluación y Fomento de la Investigación (SGEFI)	Trimestre 1º 2013 (dependiendo del nuevo Plan Estatal de I+D)
14	10. Establecer criterios mínimos en las Comisiones de Selección para proponer a expertos externos en Comisiones de concursos, y contratos, en las que se considere relevante.	Secretaría General.- RRHH	Trimestre 1º 2013
18	11. Se estudiarán medidas de discriminación positiva para valorar la movilidad privado-pública o la movilidad entre disciplinas	SGEFI/ Secretaría General. RRHH	Trimestre 1º 2013
21	12. Adaptación de las convocatorias de Recursos Humanos a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Secretaría General. - RRHH	Trimestre 2º 2013
24	13. Se realizará un estudio y análisis del horario de trabajo y de jornadas especiales	Secretaría General.- RRHH / SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación Científica	Diciembre 2012
28	14. Nombramiento de Mentores (para investigadores en sus etapas formativas) en cada Centro / Área, y definición de sus funciones, como p.ej. seguimiento de progresos o asesoramiento al desarrollo profesional (oído el órgano asesor que se creará según las medidas propuestas para el ppo. # 35)	Dirección / Área de Coordinación de la Investigación Científica	Trimestre 2º 2013
30	15. Inclusión en la intranet de un enlace a la página web de EURAXESS	Sistemas Informáticos	Octubre 2012
30	16. Nombramiento de Mentores (ver acciones previstas para el ppo. #28)	Dirección /SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación Científica	Trimestre 2º 2013
31	17. Acciones de Formación sobre derechos de propiedad industrial	SGPIIRI- OTRI	Trimestre 1º 2013
34	18. Proponer como función de los mentores la mediación imparcial en caso de conflicto (# 28)	Dirección / SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación	Trimestre 2º 2013



35	19. Regulación de órganos de participación en la toma de decisiones: entre sus funciones estaría el nombramiento de mentores para los Centros/ Áreas del ISCIII	Dirección / SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación Científica	Trimestre 1º 2013
36	20. Se propondrá que los mentores seleccionados según el ppo. #28 tendrán entre sus funciones la articulación de la supervisión	Área de Coordinación de la Investigación Científica	Trimestre 2º 2013
38	21. Incrementar las Ayudas de Formación específicas	Secretaría General	Trimestre 4º 2012
39	22. Optimización del Plan de Formación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de necesidades específicas</li> <li>• Análisis anual de la participación</li> </ul>	Secretaría General/ SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación Científica	Trimestre 1º 2013