

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN  
ESTRATEGIA DE RECURSOS  
HUMANOS PARA LOS  
INVESTIGADORES (HRS4R)  
ISCIII



Grupo de trabajo ISCIII para HRS4R

INSTITUTO DE SALUD CARLOS III

Diciembre 2015

El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) presenta en este informe la autoevaluación de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R por sus siglas en inglés), mediante la cual se pretende mejorar la implementación de los principios recogidos en La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. En él se refleja el seguimiento de la implantación de la estrategia mediante reuniones periódicas del grupo de trabajo EURAXESS/HRS4R según el plan de acción, aprobado en otoño 2012 por la Comisión Europea. Este seguimiento se ha realizado, desde el lanzamiento oficial de la Estrategia en febrero 2013, con la supervisión del departamento de RRHH /Secretaría General de ISCIII.

El grupo de trabajo EURAXESS/HRS4R está formado por:

- Roberto Bieger (Secretaría General: Recursos Humanos)
- Beatriz Poza (Secretaría General: Recursos Humanos)
- Carlos Segovia (S.G. Programas Internacionales de Investigación y Relaciones Institucionales hasta su traslado a otra subdirección de ISCIII)
- Teresa Corral (S.G. Programas Internacionales de Investigación y Relaciones Institucionales)
- Aurora Echeita (S.G. de Servicios Aplicados, Investigación y Formación)
- Sonsoles Berrón (S.G. de Servicios Aplicados, Investigación y Formación)
- Marta Ortiz (S.G. de Servicios Aplicados, Investigación y Formación, desde Julio 2015)
- Álvaro Roldán (S. G. de Evaluación y Fomento de la Investigación)

Debido a diversos cambios en los equipos de trabajo implicados se ha retrasado la presentación del análisis de autoevaluación, que estaba previsto a los 2 años de su lanzamiento.

De forma general, los objetivos propuestos en el plan de acción se han cumplido, y en algunos de los principios sobre los que se han trabajado se ha avanzado sustancialmente. Cabe destacar entre todas las actividades las realizadas en relación con el **principio 9**, que concierne el compromiso público de las entidades investigadoras con la sociedad, la creación de la Unidad de Cultura Científica del ISCIII, que ha colaborado en los últimos años en variadas actividades de divulgación, y en particular actividades relacionadas con el fomento de las vocaciones científicas en los jóvenes. Asimismo, en relación con el **principio 14**, que trata sobre el equilibrio en las comisiones de selección de investigadores se ha avanzado, en particular en lo que se refiere a equilibrio de género (en relación también con el principio 27, no considerado inicialmente necesitado de especial mejora). Asimismo, las ofertas de trabajo ofertadas por la institución, además de ser publicadas en la página web del ISCIII, se publican en el portal europeo EURAXESS Jobs desde 2013.

A continuación se detallan las actividades finalizadas, así como las distintas acciones previstas en el futuro en relación con los principios de La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores y el Plan de Acción de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores del ISCIII.

**ACCIONES PROPUESTAS PARA LA INCORPORACIÓN AL ISCIH DE LA CARTA DEL INVESTIGADOR Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA SU CONTRATACIÓN (C&C)**

<b>Principio (C&amp;C)</b>	<b>Tipo de Acción Prevista</b>	<b>Unidad/Subdirección Responsable</b>	<b>Plazo previsto finaliz.</b>	<b>Status Julio 2015</b>	<b>Acciones Finalizadas</b>	<b>Acciones Planificadas</b>
<p><b>5. Obligaciones contractuales y legales</b></p> <p>Los investigadores de todos los niveles deben conocer la regulación nacional, sectorial e institucional en relación con la formación y condiciones de trabajo. Esto incluye la regulación de los derechos de propiedad intelectual, y los requisitos y condiciones de patrocinadores o financiadores, independientemente de la naturaleza de sus contratos. Los investigadores deben adherirse a dicha regulación y entregar los resultados acordados (tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollos de proyectos, etc.), según los términos del contrato o documento equivalente</p>	<p>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.</p>	<p>Secretaría General-RR.HH.</p>	<p>Diciembre 2012</p>	<p>Completado Dic 2012</p>	<p>Adaptación de los contratos de trabajo del personal laboral, fijo o temporal, en el ISCIH, de acuerdo con la normativa vigente</p>	
	<p>Revisión y difusión del código de buenas prácticas en investigación del ISCIH en el momento de la incorporación al centro de los investigadores (contratados o fijos)</p>	<p>Subdirección General de Servicios Aplicados, Formación e Investigación (SGSAFI). Área de Coordinación de la Investigación Científica</p>	<p>Diciembre 2012</p>	<p>Completado (1er trimestre 2014)</p>	<p>Entrega de la documentación al personal funcionario y laboral en el momento de su incorporación a los centros de trabajo del ISCIH</p>	
	<p>Establecimiento de jornadas informativas</p>	<p>Comisión EURAXESS</p>	<p>Noviembre 2012</p>	<p>Acción completada, acciones adicionales en planificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración de las jornadas informativas los días 3 y 5 de diciembre 2012 sobre la Estrategia de RRHH para los investigadores en el ISCIH</li> <li>• Reunión para informar a la nueva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada Informativa para el personal (1er. Semestre 2016)</li> </ul>

					Subdirección de Investigación (sept 2015)	
<p><b>8. Difusión y explotación de resultados</b></p> <p>Todos los investigadores deben asegurarse de que los resultados de sus investigaciones sean difundidos y explotados, por ejemplo, mediante comunicaciones o transferencia a otros niveles de investigación, o si fuera oportuno, mediante su comercialización. Se espera de todos los investigadores, pero especialmente de los más experimentados, que aspiren a que sus trabajos de investigación sean fructíferos y que los resultados sean comercializados, o difundidos al público (o ambos), si fuera posible.</p>	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	Actuaciones realizadas y otras previstas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incluyen cláusulas de confidencialidad, propiedad intelectual e industrial en los contratos de trabajo del personal laboral, fijo o temporal, en el ISCIII, Dic 2012)</li> <li>• Manual ISCIII de procedimientos: Tramitación de convenios y Negocios Jurídicos: Modelos de Acuerdo de Confidencialidad (entrada en vigor 15 septiembre 2014)</li> <li>• Procedimiento para la tramitación de las propuestas de creación de Nueva Empresa de Base Tecnológica en el ISCIII (13 mayo 2014)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Buenas prácticas en la gestión de Propiedad Intelectual y en Transferencia del Conocimiento (Según Plan de actuación 2015 de la SGPIIRI), previsto en 1er trimestre 2016</li> <li>• Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes: Art. 21.4. (entrará en vigor en abril 2017)</li> <li>• R. Decreto (en revisión): Beneficios de explotación para el personal investigador (secreto profesional)</li> </ul>
	Elaboración de una Estrategia de Vigilancia/Transferencia de resultados/Coordinación entre los centros y la OTRI en cuanto a la oferta tecnológica	SGPIIRI-OTRI/SGSAFI	Diciembre 2012	Actuaciones realizadas y otras previstas	Planificación de una estrategia de comunicación entre la OTRI y los investigadores (reuniones periódicas): periodicidad aproximada semanal	Código de Buenas prácticas en la gestión de Propiedad Intelectual y en Transferencia del Conocimiento (Según Plan de actuación 2015 de la SGPIIRI), previsto en 1er trimestre 2016
<p><b>9. Compromiso público</b></p> <p>Los investigadores deben velar porque sus trabajos de investigación se den a conocer a la sociedad en general, de</p>	Desarrollo de una política de información sobre resultados de la investigación a la	Dirección- Unidad Cultura Científica e Innovación	Trimestre 2º 2013	Acción terminada	Creación de la Unidad de Cultura Científica e Innovación del ISCIII (Resolución, de 28 de diciembre de 2014, de	

<p>manera que sean entendidos por el público no especializado, promoviendo de ese modo la capacidad del gran público de entender la ciencia. El compromiso directo con la sociedad permitirá a los investigadores conocer las prioridades y las preocupaciones del público acerca de la ciencia y la tecnología</p>	<p>sociedad y de divulgación científica.</p>				<p>la Dirección del ISCIII por la que se crea la Unidad de Cultura Científica e Innovación)</p>	
	<p>Realizar actividades de divulgación, p.ej. participación en la Semana de la Ciencia, noche del investigador.</p>	<p>Unidad de Cultura Científica</p>	<p>Trimestre 2º 2013</p>	<p>Actividades realizadas, en marcha y actuaciones previstas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MOVILAB-ISCIII (en colaboración con FECYT), mayo 2013</li> <li>• Maridaje-y-Ciencia-SCiencia 4-noviembre-2013-</li> <li>• La Huerta Saludable Primavera 2014</li> <li>• Cerveciencia, (Noche de los Investigadores 2014)</li> <li>• Campamentos Científicos del Museo Nacional de Ciencia y Tecnología (MUNCYT) impulsados por la FECYT (ISCIII colaborador) Verano 2014 y 2015</li> <li>• <i>Finde Científico</i>, organizado por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), en colaboración con el Museo Nacional de Ciencia y Tecnología (MUNCYT) (ISCIII colaborador), 18-19 octubre 2014</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Huerta Saludable</li> <li>• Campamentos Científicos</li> <li>• Talleres de Salud Urbana (Urban health workshops)</li> <li>• Feria de la Ciencia</li> </ul>
<p><b>14. Selección (Código)</b> Los comités de selección deben reunir expertos en diferentes áreas y competencias, y estar</p>	<p>La SGEFI debe incluir en las bases de las convocatorias la necesidad de considerar el</p>	<p>Subdirección General de Evaluación y Fomento de la</p>	<p>Trimestre 1º 2013 (dependiendo del nuevo Plan</p>	<p>Acciones completadas y acciones previstas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsión de equilibrio de género en las Comisiones de Selección de los procesos selectivos</li> </ul>	<p>Curso de Formación Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres</p>

<p>equilibrados en cuanto a género, y en la medida de lo posible incluir miembros de diferentes sectores (público y privado) y disciplinas, incluyendo personas de otras nacionalidades y con experiencia suficiente para valorar al candidato. Cuando sea posible, deben utilizarse diversas prácticas para la selección, como una evaluación por un experto externo, o entrevistas personales. Los miembros del panel de selección deberían estar suficientemente formados.</p> <p>(Diversas acciones tienen relación también con el principio <b>27. Equilibrio de género</b>)</p>	<p>equilibrio de género en los comités de selección, con sujeción al nuevo Plan Estatal de I+D.</p>	<p>Investigación (SGEFI).</p>	<p>Estatal de I+D)</p>		<p>convocados en el ISCIII, conforme prevé la normativa española vigente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las Comisiones y Tribunales se ajustan en su composición y funcionamiento a la normativa legal española, y especialmente a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> <li>• Plan de Igualdad del ISCIII 2014/2018. <a href="http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Plan_igualdad_Instituto_Salud_Carlos_III_2014_2018.pdf">http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Plan_igualdad_Instituto_Salud_Carlos_III_2014_2018.pdf</a></li> <li>• II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (26 de noviembre de 2015).</li> <li>• Creación de una Comisión de Igualdad ISCIII</li> </ul>	<p>(Plan de formación 2015)</p>
	<p>Establecer criterios mínimos en las Comisiones de Selección para proponer a expertos externos en</p>	<p>Secretaría General-RR.HH.</p>	<p>Trimestre 1º 2013</p>	<p>Acción finalizada</p>	<p>Instrucciones internas del ISCIII que garantizan la igualdad y contemplan la inclusión de una cuota de reserva de un 20%</p>	

	Comisiones de concursos, y contratos, en las que se considere relevante.				para expertos externos en la composición de los Tribunales en los procesos selectivos de personal funcionario que afectan al Organismo	
<p><b>18. Reconocimiento de la movilidad (Código)</b></p> <p>Cualquier experiencia de movilidad, por ejemplo, una estancia en otro país o región, o un cambio de sector (público o privado), o de una disciplina a otra, tanto si es parte de la formación inicial, o es en una etapa posterior de su carrera investigadora, así como la movilidad virtual, debe considerarse como una contribución valiosa para el desarrollo profesional de un investigador.</p>	Se estudiarán medidas de discriminación positiva para valorar la movilidad privado-pública o la movilidad entre disciplinas.	SGEFI/ Secretaría General. RRHH.	Trimestre 1º 2013	Actualmente no es posible. Incompatible con las bases genéricas autorizadas en 2013.		Se planteará nuevamente la posibilidad de introducir estas medidas en las bases de 2016
<p><b>21. Postdoctorales (Código)</b></p> <p>Deben establecerse normas claras y explícitas para el reclutamiento de investigadores postdoctorales, incluyendo la duración máxima y los objetivos de sus contratos. Estas normas deben tener en cuenta el tiempo pasado en otras instituciones como investigadores postdoctorales, así como que este status debería ser "de transición", con el objetivo principal de adquirir experiencia adicional para acceder a oportunidades de desarrollo de su carrera a largo plazo.</p>	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-RR.HH.	Trimestre 2º 2013	Acciones finalizadas	Actualización de las bases de convocatorias de personal funcionario y laboral, fijo o temporal de 2014-2015 aprobadas por la Dirección General de Función Pública.	
<p><b>24. Condiciones de trabajo</b></p> <p>Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que las</p>	Se realizará un estudio y análisis del horario de trabajo y	Secretaría General-RR.HH./ SGSAFI-Área de	Diciembre 2012	Actuaciones completadas	• Concesión de permisos de flexibilización horaria	

<p>condiciones de trabajo de los investigadores, incluidos de los discapacitados, son suficientemente flexibles para asegurar el éxito científico, de acuerdo con la legislación nacional y con los convenios nacionales y sectoriales. Deben promoverse condiciones de trabajo que permitan tanto a hombres como a mujeres investigadoras conciliar la vida familiar y la profesional. En particular, se deben considerar, entre otras medidas, horario flexible, horario a tiempo parcial, teletrabajo y descanso sabático, así como las provisiones financieras y administrativas para llevar a cabo dichas adaptaciones.</p>	<p>de jornadas especiales.</p>	<p>Coordinación de la Investigación Científica.</p>			<p>para conciliación de la vida familiar laboral de los trabajadores del ISCIII.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de la Dirección de ISCIII sobre distribución de jornada y horarios. Calendario laboral anual.</li> <li>• Experiencia piloto mixta de teletrabajo y/o adaptación del puesto de trabajo para personas con discapacidad en el ISCIII.</li> </ul>	
<p><b>28. Desarrollo profesional</b> Los empleadores y/o financiadores deben delinear, preferiblemente dentro de su marco de gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo para investigadores en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual, incluyendo investigadores contratados. Debe contemplarse la disponibilidad de mentores implicados en el apoyo y asesoramiento para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, que les motive y contribuya a la reducción de la incertidumbre en su futuro profesional. Todos los investigadores deben conocer la existencia de dichos recursos.</p>	<p>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)</p>	<p>Dirección / Área de Coordinación de la Investigación Científica.</p>	<p>Trimestre 2º 2013</p>	<p>En marcha</p>	<p>Se proponen 2 investigadores para la figura de mentor (uno del área de Chamartín y otro de Majadahonda)</p>	<p>Desarrollo de funciones ver principio 35</p>

<b>30. Acceso a consejo profesional</b> Los empleadores y/o financiadores deberían asegurarse de que se ofrece orientación profesional y de posibilidad de acceso a un puesto de trabajo a los investigadores, independientemente de la etapa de la carrera en que se encuentren o de su situación contractual, bien en las propias instituciones o bien a través de otras estructuras.	Inclusión en la intranet de un enlace a la página web de EURAXESS.	Sistemas Informáticos.	Octubre 2012	Completado Fin 2012	<a href="http://www.eng.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-planificacion-2/programa- euraxess.shtml">http://www.eng.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-planificacion-2/programa- euraxess.shtml</a>	
	Nombramiento de Mentores (ver acciones previstas para el ppo. #28).	Dirección /SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación Científica.	Trimestre 2º 2013	En marcha	Propuesto el nombramiento de 2 mentores	Ídem. Principio 28
<b>31. Derechos de propiedad intelectual</b> Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que los investigadores de cualquier nivel se beneficien de la eventual explotación de los resultados de I+D a través de protección legal, y en particular, a través de una adecuada protección de los derechos de propiedad intelectual, incluyendo derechos de autor. Las políticas y prácticas habituales deben especificar qué derechos corresponden a los investigadores, y cuando corresponda, cuáles a sus empleadores o terceras partes, incluyendo organizaciones externas, según figure en los acuerdos específicos de colaboración	Acciones de Formación sobre derechos de propiedad intelectual.	SGPIIRI- OTRI.	Trimestre 1º 2013	Algunas acciones completadas y otras en fase de propuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificada una jornada sobre patentes en otoño 2013 (cancelada por falta de asistencia)</li> <li>• Cursos de Formación ISCIII, junio 2014</li> </ul>	Proyecto de mejora de la página web de la OTRI
<b>34. Quejas/Reclamaciones</b> Los empleadores y/o financiadores deben establecer, de acuerdo con la regulación nacional, mecanismos adecuados, posiblemente a través de un	Proponer como función de los mentores la mediación imparcial en caso de conflicto (# 28).	Dirección / SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación Científica.	Trimestre 2º 2013	Alguna acción terminada, y acciones en marcha	Procedimiento de revisión de conflictos (Servicio de Prevención) mayo 2015	A consensuar con los mentores. Ver principio 35

<p>observador imparcial (del tipo Ombudsman o defensor del investigador) para manejar las quejas/reclamaciones de los investigadores, incluidos aquellos que conciernen a conflictos entre supervisores e investigadores noveles. Estos mecanismos deberían dar asistencia a todo el personal investigador de forma confidencial e informal con el fin de resolver conflictos, disputas y quejas, y promover un trato justo e igualitario dentro de la institución mejorando la calidad del ambiente de trabajo.</p>						
<p><b>35. Participación en los órganos de decisión</b> Los empleadores y/o financiadores deberían admitir de manera legítima y deseable que los investigadores estén representados en los grupos de información, consulta y toma de decisión de la institución, para proteger y promover los intereses individuales y colectivos como profesionales y que contribuyan de forma activa al funcionamiento de la institución.</p>	<p>Regulación de órganos de participación en la toma de decisiones: entre sus funciones estaría el nombramiento de mentores para los Centros/ Áreas del ISCIII.</p>	<p>Dirección / SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación Científica</p>	<p>Trimestre 1º 2013</p>	<p>En marcha</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se va a crear una Comisión de Investigación del ISCIII y entre sus funciones se incorporará coordinar el programa de mentores de los investigadores jóvenes (<i>mentorship</i>), según el compromiso de calidad de gestión.</li> <li>• Otro de las medidas previstas en el ámbito de esta Comisión de Investigación del ISCIII es la creación de una <i>wiki</i> para fomentar la participación del personal investigador del ISCIII.</li> </ul>
<p><b>36. Relación con los supervisores</b> Los investigadores en su fase de aprendizaje deben mantener contactos organizados y regulares con el/los supervisores/es y el/los representantes/s de su</p>	<p>Se propondrá que los mentores seleccionados según el ppo. #28 tendrán entre sus funciones la articulación de la supervisión.</p>	<p>SGSAFI- Área de Coordinación de la Investigación Científica</p>	<p>Trimestre 2º 2013</p>	<p>En planificación</p>	<p>Manual de procedimientos para la tramitación de estancias de alumnos en prácticas y otras estancias formativas y</p>	<p>A incluir entre las funciones de la Comisión de Investigación. Principio 35</p>

departamento para obtener máximo beneficio de su relación con ellos. Esto debe incluir el mantenimiento de registros de progresos y resultados novedosos, la obtención de opinión al respecto por medio de informes y seminarios, y la aplicación de sugerencias de acuerdo con los calendarios, hitos, y resultados y/o productos de la investigación.					profesionales en el ISCI III (28/07/2015)	
<b>38. Formación profesional continua</b> Los investigadores de todos los niveles deben procurar perfeccionarse de forma continua mediante la actualización y ampliación de sus capacidades y conocimientos técnicos. Esto puede conseguirse a través de diferentes medios, que incluyen (entre otras posibilidades) enseñanza reglada, seminarios, conferencias y formación virtual.	Incrementar las Ayudas de Formación específicas.	Secretaría General	Trimestre 4º 2012	No fue posible por falta de financiación (marzo 2013), se prevén acciones en esta línea		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de la cuantía máxima por ayuda (2015)</li> <li>• Mejorar la difusión de las ayudas</li> </ul>
<b>39. Acceso a formación investigadora y desarrollo continuo</b> Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que todos los investigadores en cualquier etapa de su carrera e independientemente de cuál sea su situación contractual, tengan la oportunidad de mejorar sus posibilidades de empleo a través de medidas que favorezcan el desarrollo continuo de sus capacidades y conocimientos técnicos. El éxito de estas medidas en cuanto a su accesibilidad,	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	Acciones completadas y acciones previstas	Elaboración de Planes de Formación optimizados (2013): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión evaluación alumnado</li> <li>• Estudio viabilidad económica</li> </ul>	Evaluación de la optimización de los planes de formación (1er trimestre 2016)

participación y efectividad, debe ser analizado periódicamente.						
---	--	--	--	--	--	--