



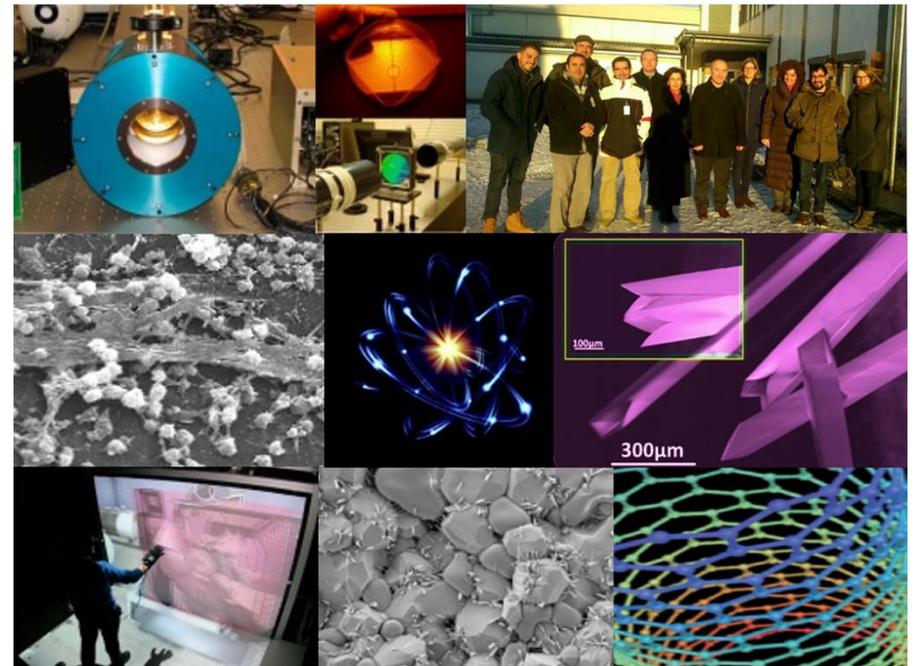
UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE  
MADRID

# Gap Analysis & Action Plan

Presentación al Consejo de Dirección

HRS4R - Human Resources Strategy for  
Researchers

Madrid, 21 de febrero de 2018.





Modernización y desarrollo del Talento Científico en UCM

# Contexto europeo

C&C - Carta & Código: la visión para el desarrollo de la investigación

HRS4R – Estrategia de RRHH para investigadores/as: mecanismo para consensuar objetivos y alcanzar la vision: HR Award

artículo32: a (*supporting & helpful*) instrucciones para implementar lo anterior a través de best effort obligation



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Horizon 2020 – Acuerdos de subvención multi-beneficiario (\*)

SECCIÓN 4 – otros derechos y obligaciones (TODOS los beneficiarios)

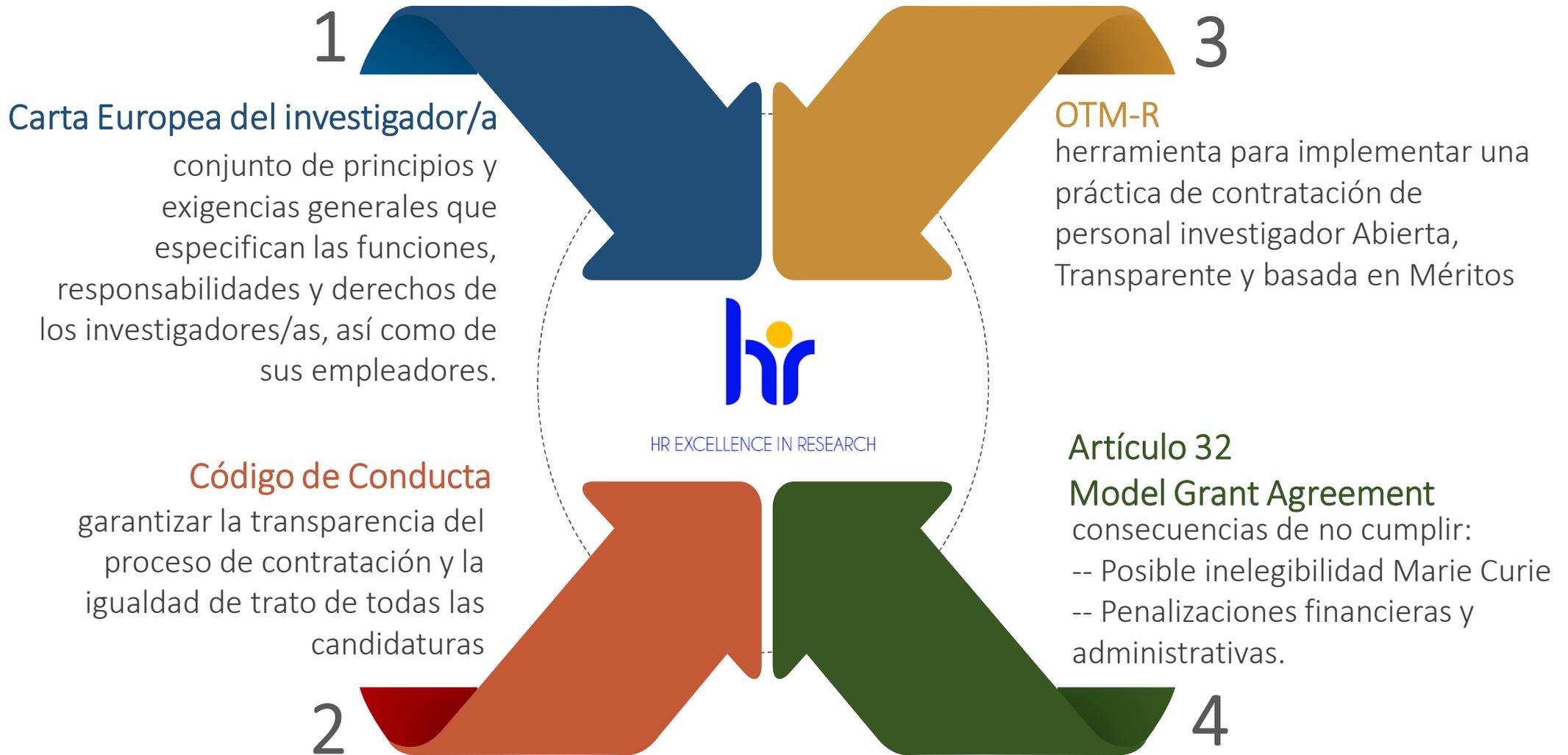
Artículo 32: SELECCIÓN y CONDICIONES DE TRABAJO para personal investigador

32.1 **OBLIGACIÓN** de adoptar todas las medidas para implementar la C&C (prioridad en las Acciones Marie Curie)

32.2 **CONSECUENCIAS** del no cumplimiento (auditorías, reducción pesupuestaria,... posible inelegibilidad en las Acciones Marie Curie)

# HRS4R - Human Resources Strategy 4 Researchers

## Human Resources Award – SELLO HR Excellence



# Carta & Código

## ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES

- Libertad de investigación
- Principios éticos
- Responsabilidad profesional
- Actitud profesional
- Obligaciones legales y contractuales
- Rendición de cuentas
- Buenas prácticas en investigación
- Difusión, explotación de resultados
- Compromiso público
- No discriminación
- Sistemas de evaluación

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Contratación
- Contratación (Código)
- Selección (Código)
- Transparencia (Código)
- Valoración del mérito (Código)
- Variaciones en el orden cronológico del CV (Código)
- Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)
- Reconocimiento de cualificaciones (Código)
- Antigüedad (Código)
- Puestos postdoctorales (Código)

## CONDICIONES LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

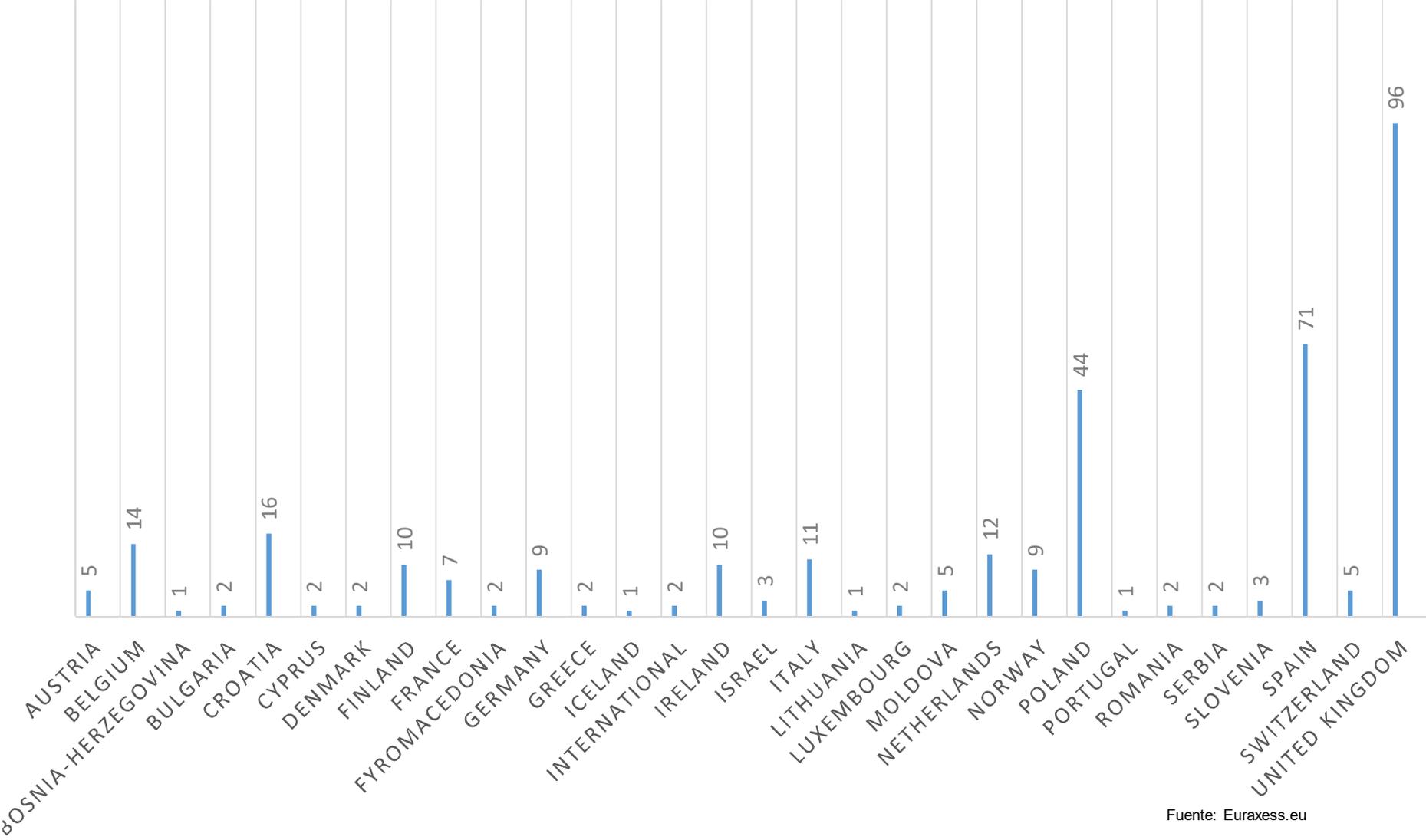
- Reconocimiento de la profesión
- Entorno de investigación
- Condiciones laborales
- Estabilidad y permanencia en el empleo
- Financiación y salarios
- Equilibrio de género
- Desarrollo de la carrera
- Valor de la movilidad
- Acceso a orientación sobre la carrera
- Derechos de propiedad intelectual
- Co-autoría
- Docencia
- Quejas /reclamaciones
- Participación en órganos de toma de decisión

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

- Relación con supervisores
- Tareas de supervisión y gestión
- Desarrollo profesional continuo
- Acceso a formación y desarrollo continuo en investigación
- Supervisión

# Implementación en Europa

Más de 400 instituciones



Fuente: Euraxess.eu

# Implementación en España

1. AGAUR
2. ANDALUSIAN PUBLIC FOUNDATION FOR SCIENCE AND HEALTH RESEARCH (FIMAB)
3. Andalusian Knowledge Agency
4. ARAID
5. Achucarro Basque Center for Neuroscience
6. August Pi i Sunyer Biomedical Research Center
7. Basque Center for Applied Mathematics
8. Basque Center on Cognition, Brain and Language
9. BC3, Basque Centre for Climate Change
10. Barcelona Supercomputing Center
11. CIRCE
12. Catalonia Institute for Energy Research
13. Catalan Institute for Water Research
14. Catalan Institute of Classical Architecture
15. Center for Demographic Studies
16. Centre de Recerca en Economia Industrial
17. Centre de Recerca Matemàtica
18. Centre for Ecological Research and Forestry Applications (CREAF)
19. Centre for Genomic Regulation
20. Centre for Research in Agricultural Genomics
21. Computer Vision Centre (CVC)
22. BIOCRUCES (10.2.2017)
23. FOREST SCIENCES CENTRE OF CATALUNYA
24. ICFO – The Institute of Photonic Sciences
25. IFAE
26. IKERBASQUE - Basque Foundation for Science

Univ. Cordoba (2017)

Univ. La Laguna (2017)

Univ. Vigo (2017)

Univ. Aut. de Madrid (2016)

UC3M (2016)

Univ. Lleida (2016)

Univ. Pompeu Fabra

Univ. Rovira i Virgili

Univ. Publica de Navarra (2017)

Univ. Granada (2017)

Univ. Valencia (2017)

Univ. Aut. Barcelona

Univ. Zaragoza (2017)

Univ. Coruna (2017)

Univ. Santiago de Compostela (2017)

Univ. Polytechnica de Catalunya(2017)

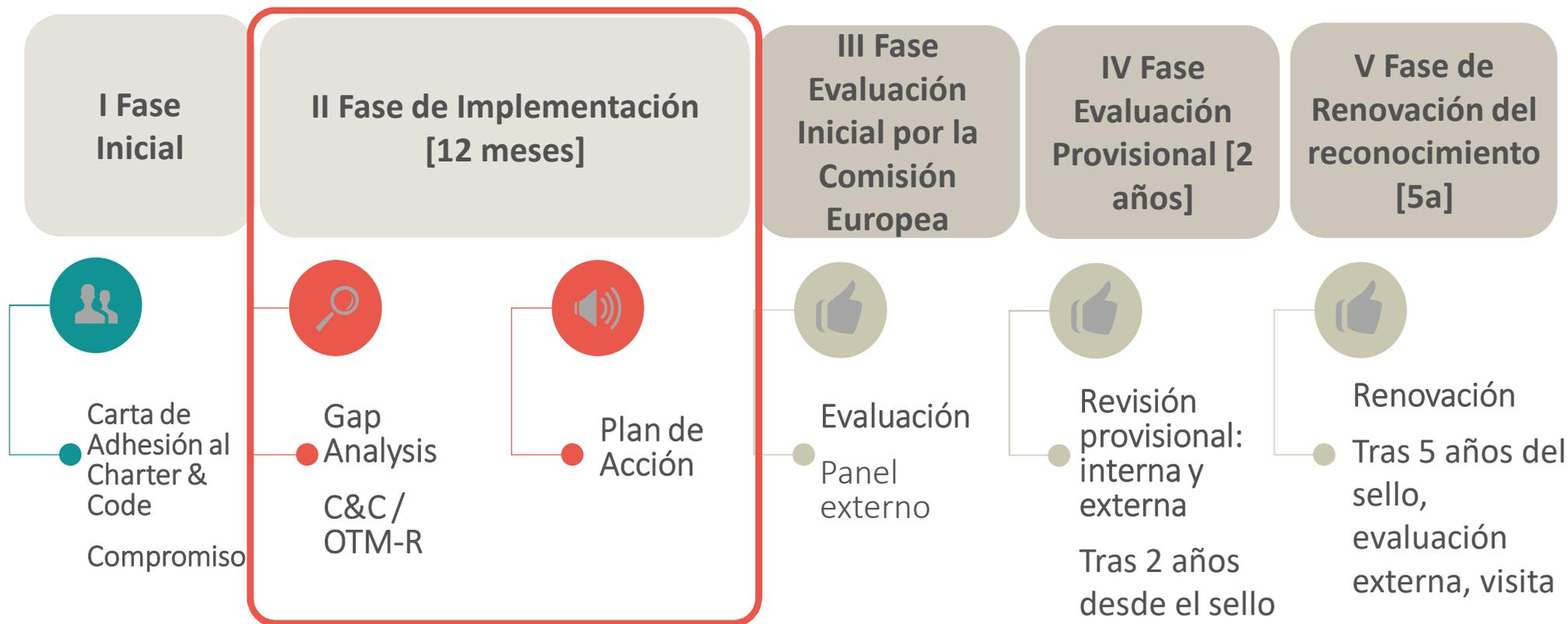
Univ. Barcelona

49. Polymat (4.7.2017)

38 centros de investigación, 12 Institutos de investigación sanitaria,

17 universidades, 2 organismos regionales

# El proceso de acreditación para obtener el Sello HR



Working Group promovido al más alto nivel  
Participación extensa de personal investigador (en todas sus fases) y otro personal implicado

## VI Fase de mejora continua [3 años]



Mejora continua y compromiso de calidad y evaluación  
Las instituciones que superan exitosamente la fase de renovación, a los 3 años vuelven a realizar una revisión interna de su Plan de Acción, lo envían a la CE.

# Metodología utilizada en la UCM: Proceso consultivo extenso

- Comité HRS4R + Coordinadora del proceso + Effectia
- La propuesta metodológica consiste en 4 fases de trabajo:

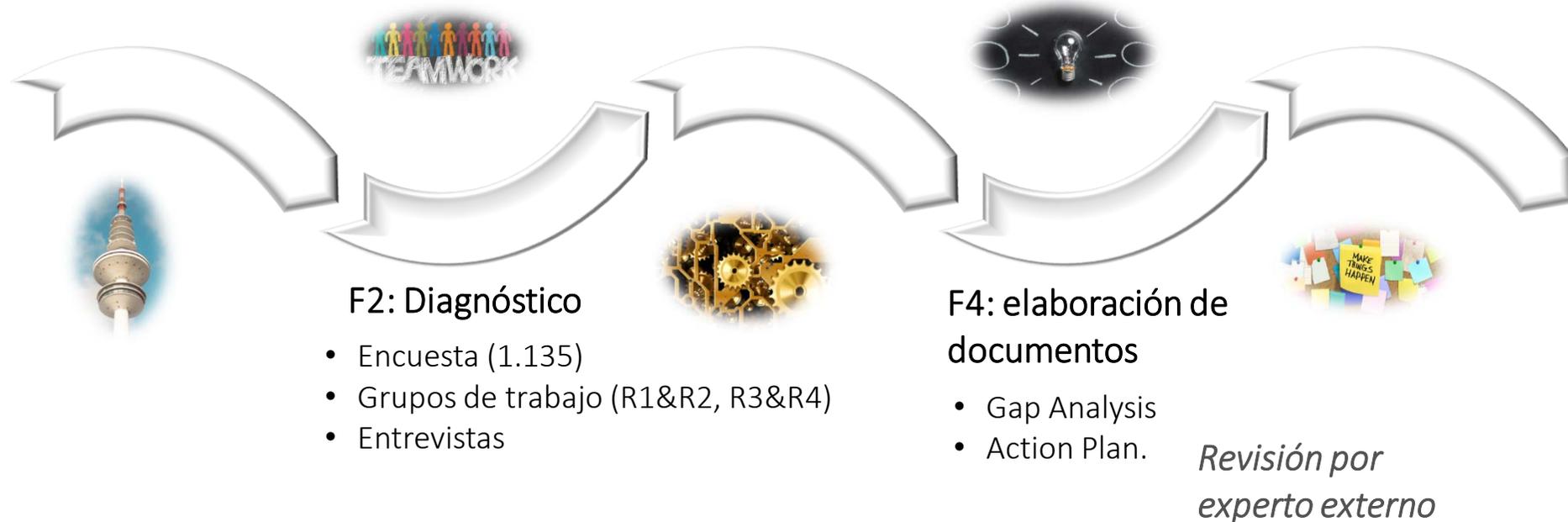
## F1: Comunicación

- Web <https://www.ucm.es/hrs4r>
- Consejo de Gobierno

## F3: Reflexión estratégica

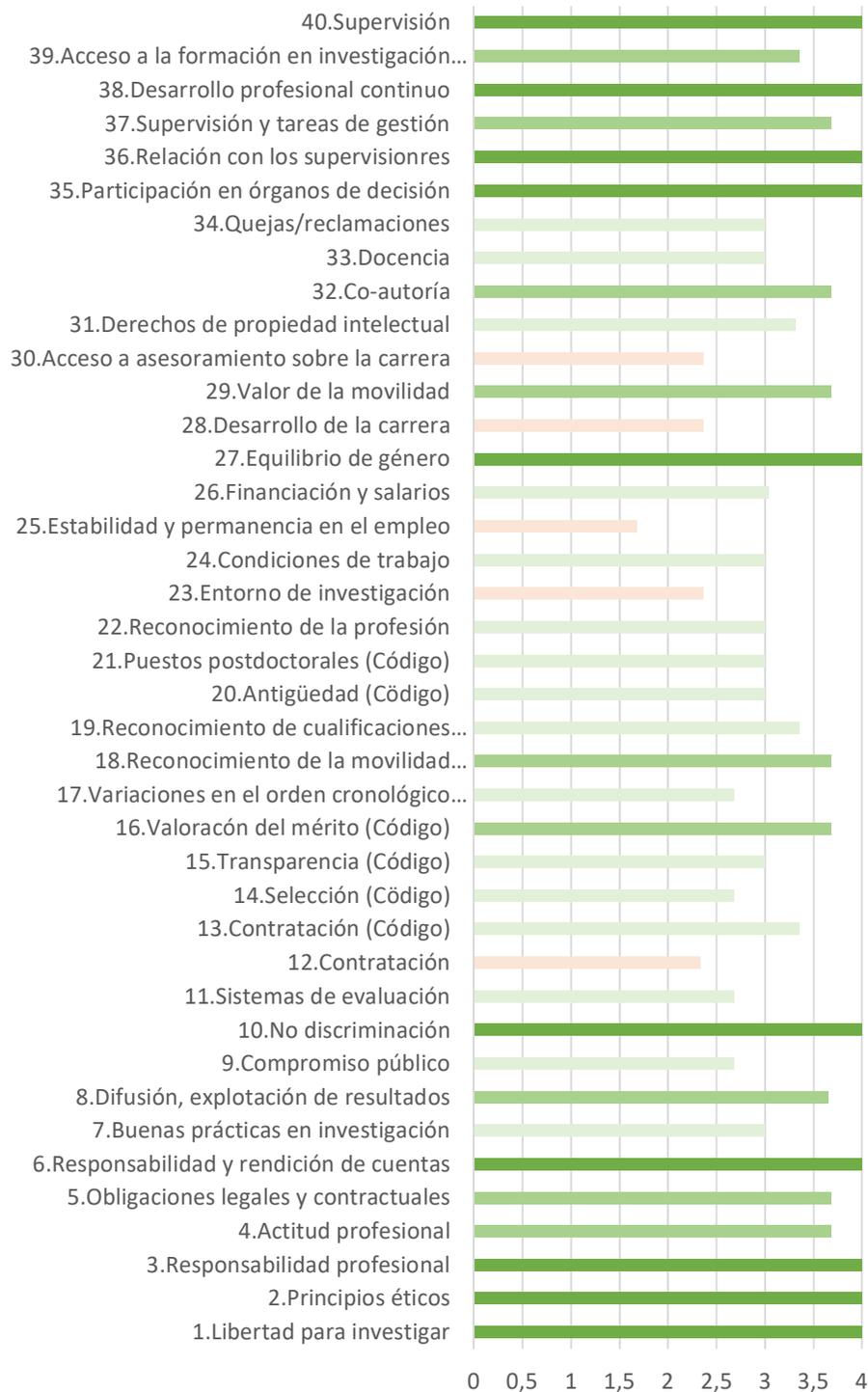
- Grupos de trabajo (R1&R2, R3&R4)
- Workshops
- Comité HRS4R

## Presentación a CE



# Grado de Implementación de los 40 Principios

Resultado del proceso consultivo:  
Encuesta, Grupos de trabajo,  
Workshops



# El resultado final:

## Gap Analysis: síntesis de principales debilidades resultado del proceso consultivo en relación con los 40 principios

ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Códigos éticos y reglamentos</b> de la investigación insuficientemente conocidos.</li><li>• <b>Información relevante</b> sobre el Sistema de investigación no unificada.</li><li>• <b>Comité de Ética y Deontología</b> no operativo.</li><li>• <b>Comité de Bioseguridad</b> no creado.</li><li>• <b>Baja explotación de resultados de la investigación y escasa protección legal</b> de los activos de propiedad intelectual.</li><li>• Servicios de apoyo proporcionados por la institución <b>no conocidos</b>.</li><li>• Desconocimiento relativo a <b>protección de la seguridad de los datos, seguridad de la información, gestión de equipos informáticos</b>.</li><li>• Los <b>procedimientos de seguridad</b> a seguir en los <b>laboratorios</b> deben ser mejorados.</li><li>• La mayor parte de la información no está en <b>inglés</b>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La flexibilidad que permite la legislación en relación con los <b>criterios de selección</b> no se usa suficientemente.</li><li>• El <b>baremo detallado</b> se publica cuando la convocatoria ya se ha abierto.</li><li>• La <b>difusión nacional e internacional</b> de los puestos R1 y R2 no está sistematizada.</li><li>• <b>No se proporciona feedback automático</b> a las personas candidatas.</li><li>• Los <b>anuncios de las vacantes R1 y R2</b> no proporcionan una descripción suficientemente amplia.</li><li>• La información está fundamentalmente en <b>español</b>.</li><li>• <b>Plazos de presentación de candidaturas cortos</b>.</li><li>• <b>Comités de selección</b> de los puestos predoctorales y de proyectos: <b>solo miembros UCM</b>.</li><li>• Los comités de selección tienden a hacer uso casi exclusivo de métodos <b>cuantitativos de valoración</b>.</li><li>• La <b>fase postdoctoral</b> se alarga.</li></ul>

# El resultado final:

## Gap Analysis: síntesis de principales debilidades resultado del proceso consultivo en relación con los 40 principios

CONDICIONES LABORALES	FORMACIÓN Y DESARROLLO
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Laboratorios:</b> claras debilidades en conocimiento de normas, protocolos y procedimientos.</li><li>• <b>La estabilización y promoción de personal postdoctorale</b> está prácticamente bloqueada.</li><li>• <b>Desconocimiento</b> entre jóvenes investigadores/as sobre las posibilidades de estabilización.</li><li>• Legislación española: <b>carrera docente e investigadora</b> (no solo investigadora).</li><li>• <b>Falta de información</b> sobre las posibilidades para evolucionar en la <b>carrera investigadora</b>, cuasi-imposibilidad de permanencia en la UCM.</li><li>• La Oficina de Prácticas y Empleo dirige su actividad a <b>estudiantes de grado y máster</b>.</li><li>• No hay programa oficial o rol formal de <b>mentorización de jóvenes investigadores/as</b>, aparte de los/as directores y tutores de tesis.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>La Escuela de Doctorado</b> se creó hace años pero no se desarrolló. La Escuela podría coordinar la mayor parte de actividades transversales de formación y actividades y asesoría ofrecida a personal predoctoral y postdoctoral.</li><li>• <b>Los servicios y la información</b> sobre oportunidades de formación y de asesoría <b>no están centralizados</b>.</li><li>• <b>Los/as estudiantes predoctorales y postdoctorales</b> no son el público objetivo de los servicios y formación ofertada por la Oficina de Prácticas y Empleo. Dicha oferta podría extenderse a este público.</li><li>• <b>Falta de certificación de las competencias transversales</b> desarrolladas durante los estudios de doctorado.</li></ul>

# El resultado final:

## Propuesta de Action Plan: Acciones

1.Fortalecer la toma de conciencia, compromiso y desarrollo de los criterios de la Carta y el Código.

2.Refinar los procedimientos de selección y contratación UCM en base a criterios OTM-R.

4.Desarrollar el Comité de Ética y Deontología y Crear el Comité de Bioseguridad.

6.Mejorar las buenas prácticas en investigación.

8.Extender el conocimiento sobre transferencia de conocimiento y tecnología.

10.Proporcionar información y apoyo sobre la carrera en la UCM y en España.

12.Diseñar e implementar un programa piloto en formación de jóvenes directores/as de tesis.

13.Diseñar una oferta de formación en competencias transversales.

3.Implementar, formar, seguimiento y auditoria interna.

5.Hacer la información más accesible.

7.Mejorar las buenas practics en los laboratorios.

9.Acciones sobre seguridad de la información, protección de datos y Acceso Abierto.

11.Diseñar e implementar un programa piloto de Mentorización Postdoc.

14.Diseñar un programa piloto para la certificación de competencias transversales.

15.Definir el Pack de Bienvenida UCM para personal investigador

# Action Plan:

## Resumen por entregables de las acciones

### Sensibilización C&C - OTMR

Procesos de contratación actualizados y en funcionamiento

Guía Buenas Prácticas en investigación

Guía de buenas prácticas en laboratorios

Documento informativo sobre carrera profesional

Programa piloto en Mentoring de Post Doc

Mapa de competencias profesionales.

Comité de ética

Comité de bioseguridad

Regulación de seguridad informática y protección de datos

Regulación Propiedad Intelectual & Explotacion Industrial

Resultados del programa piloto para jóvenes directores de tesis

Guía del programa Mentoring Post doc

Oferta formativa en transversal skills

Guía de Ética

Guía De bioseguridad

Guía de seguridad informática y protección de datos

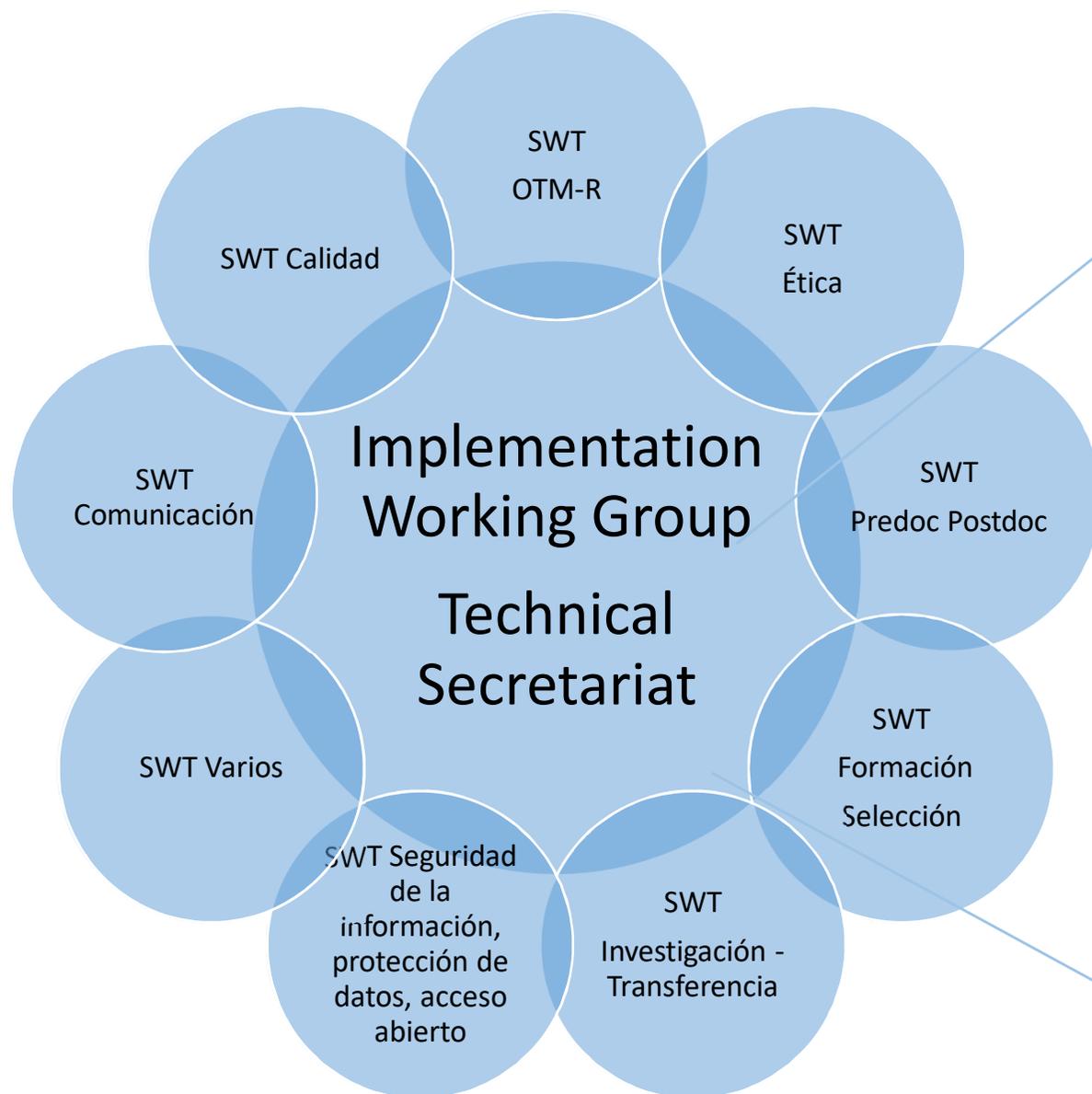
Guía en IP & EI

Resultados del piloto de certificación de transversal skills.

Manual de bienvenida



# Estructura de Implementación



- Vicerrector de Transferencia del Conocimiento y Emprendizaje
- Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado
- Vicegerenta de Investigación y Política Académica
- Vicerrectora de Política Académica y Profesorado
- Vicerrector de Tecnologías de la Información
- Vicerrectora de Calidad
- Delegada del Rector para programas de formación permanente, prácticas y empleabilidad

Responsabilidad institucional compartida

Coordinadora HRS4R Técnico/a

# Algunas claves en la implementación



Marta Arregui

Coordinadora

[Marregui@ucm.es](mailto:Marregui@ucm.es)

91 394 6413

Consultoría: Effectia, S.A.

Consultora: Lorena Muñoz