



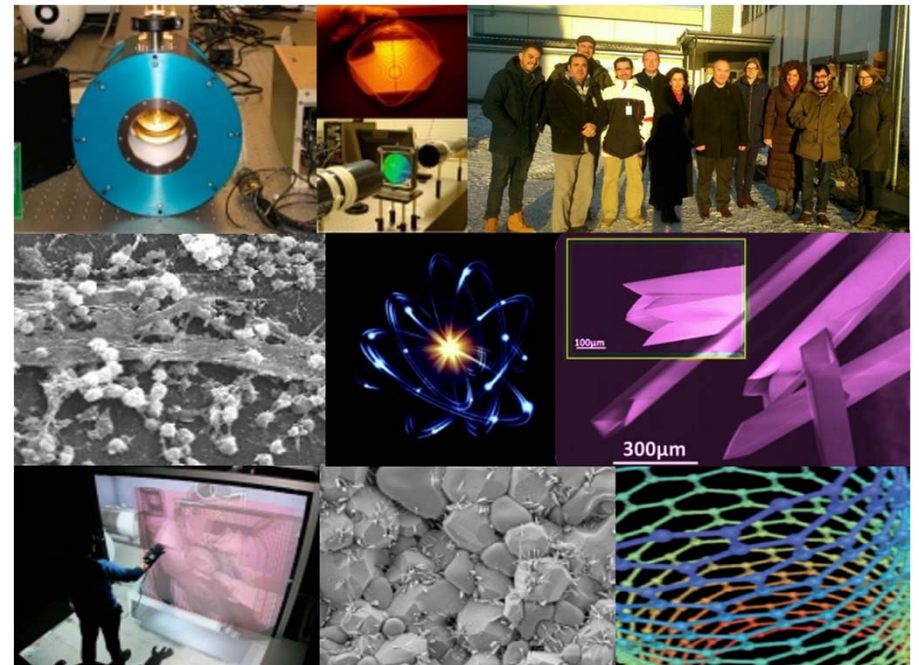
UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Gap Analysis & Action Plan

Presentación al Consejo de Dirección

HRS4R - Human Resources Strategy for
Researchers

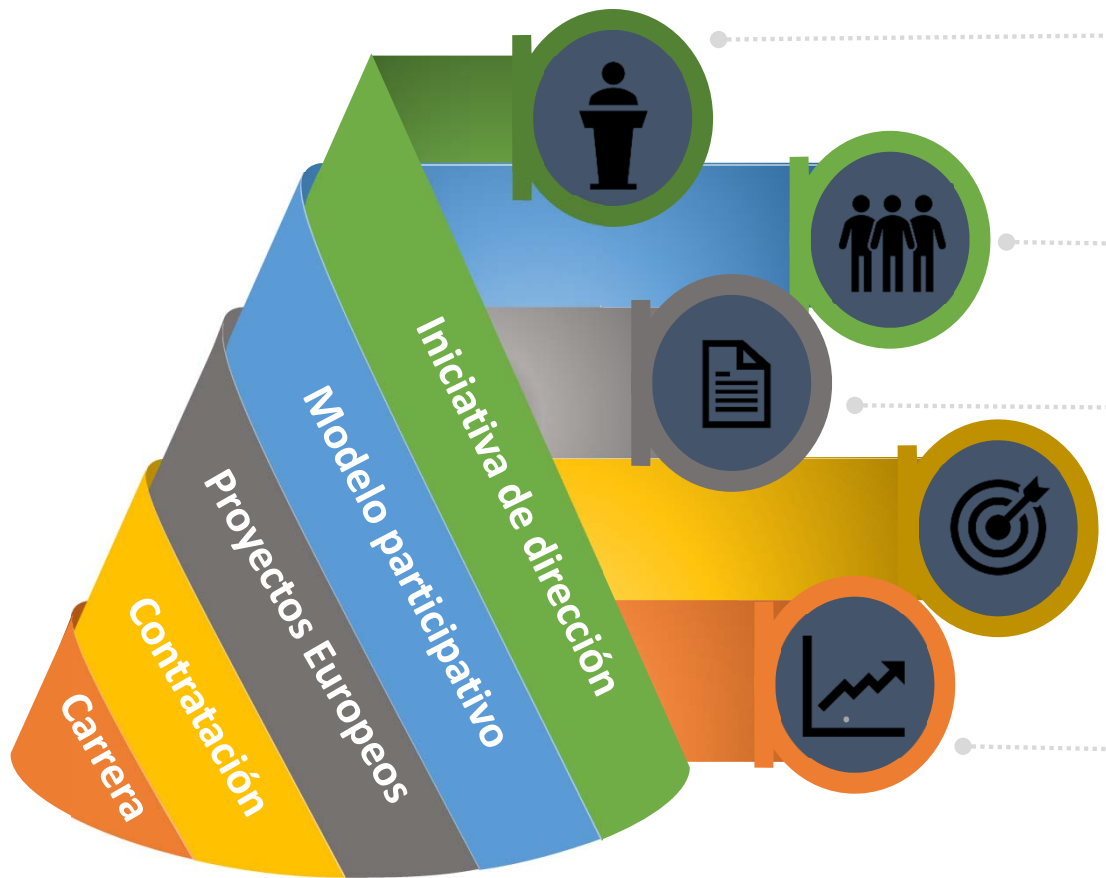
Madrid, 21 de febrero de 2018.





Modernización y desarrollo del Talento Científico en UCM

¿Por qué este es un proyecto importante?



Modernización y mejora

La Universidad ha decidido modernizar la UCM, mejorar el entorno profesional de los/as investigadores y en alinearse con las políticas europeas: Sello Human Resources Award

Modelo participativo

Se da la posibilidad de diseñar los elementos claves de la carrera profesional

Proyectos Europeos

Da prioridad en la asignación de Marie Curie y evita la auditoría de RRHH en proyectos H2020

Mejora en los procesos de contratación

Abierta, Transparente, Basada en Méritos

Diseño de carrera profesional

Incorporación de elementos para crear una Carrera profesional.

Contexto europeo

C&C - Charter & Code: la visión para el desarrollo de la investigación

HRS4R – Human Resources Strategy for researchers : mecanismo para consensuar objetivos y alcanzar la vision: HR Award

article 32: a (*supporting & helpful*) instrucciones para implementar lo anterior a través de best effort obligation



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

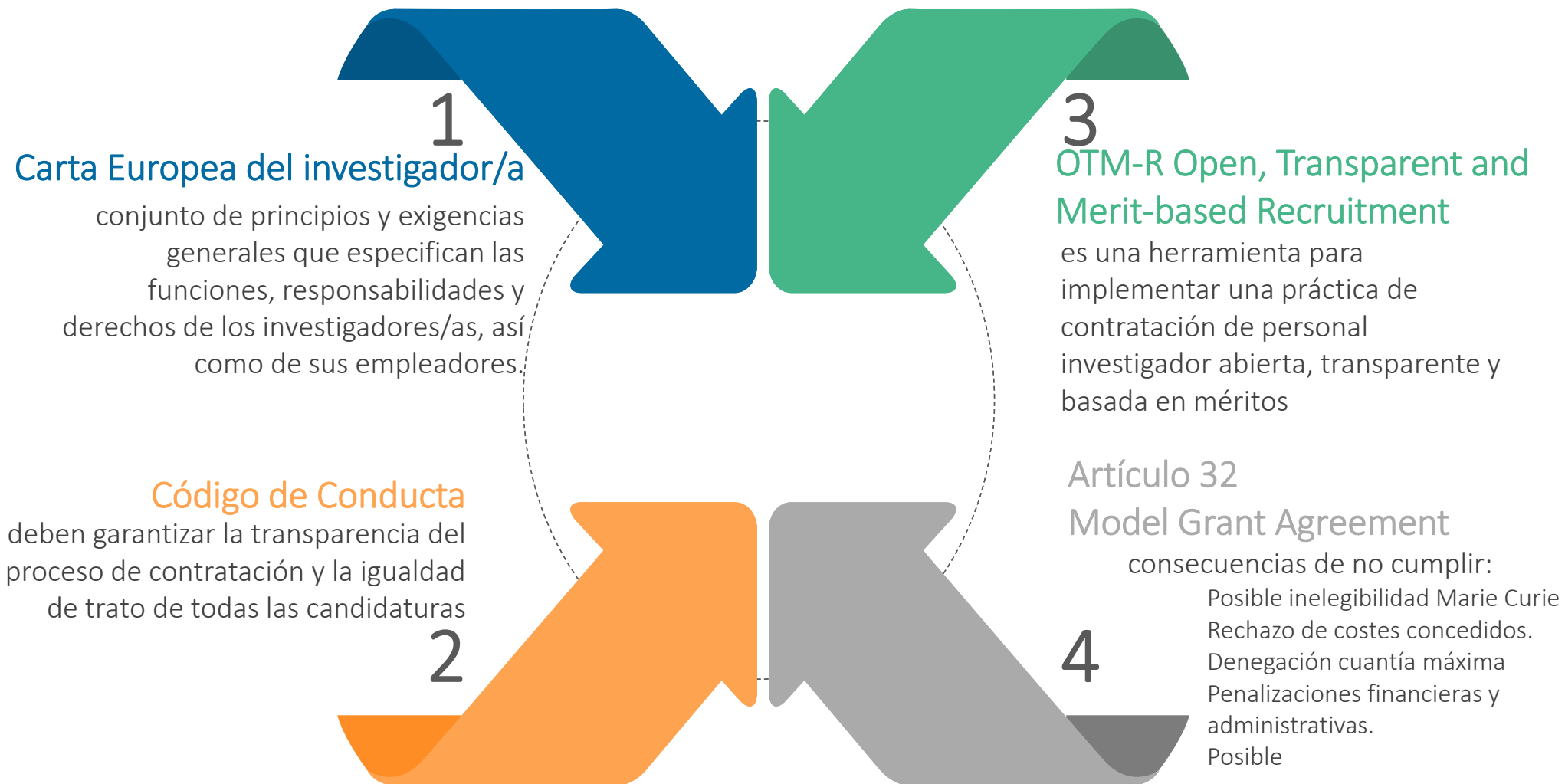
Horizon 2020 - Multi-beneficiary Grant Agreement (*)
SECTION 4 - other rights and obligations (ALL beneficiaries)

Article 32: RECRUITMENT & WORKING CONDITIONS for researchers

32.1 **OBLIGATION** to take all measures to implement C&C
(priority for Marie Curie Actions)

32.2 **CONSEQUENCES** of non-compliance (audits, budget reduction, Possible ineligibility in Marie Curie Actions)

HRS4R - Human Resources Strategy 4 Researchers Human Resources Award

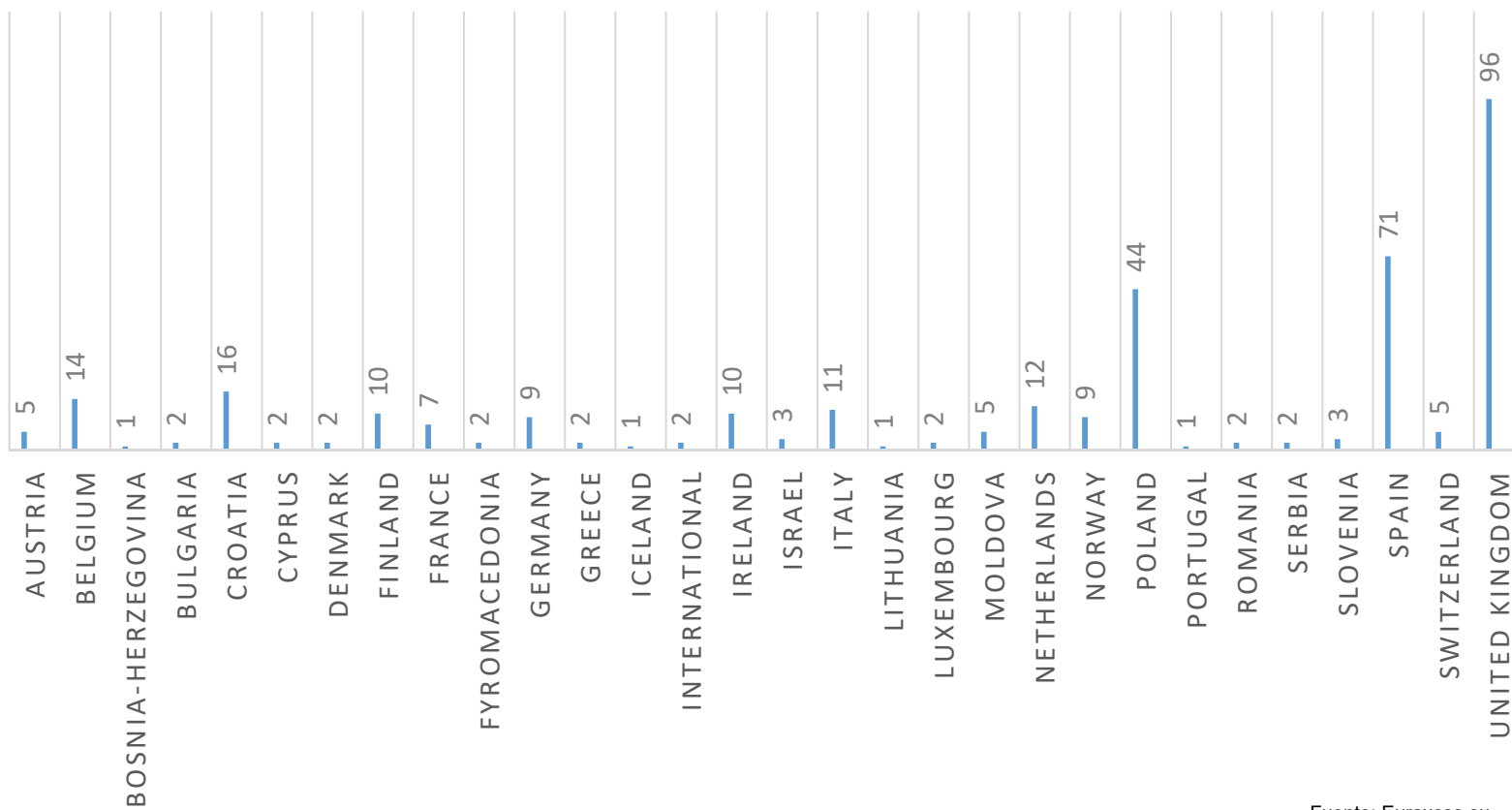


The Charter & Code

ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS	RECRUITMENT AND SELECTION	WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY	TRAINING AND DEVELOPMENT
<ol style="list-style-type: none"> 1. Research freedom 2. Ethical principles 3. Professional responsibility 4. Professional attitude 5. Contractual and legal obligations 6. Accountability 7. Good practice in research 8. Dissemination, exploitation of results 9. Public engagement 10. Non discrimination 11. Evaluation / appraisal systems 	<ol style="list-style-type: none"> 12. Recruitment 13. Recruitment (Code) 14. Selection (Code) 15. Transparency (Code) 16. Judging merit (Code) 17. Variations in the chronological order of CVs (Code) 18. Recognition of mobility experience (Code) 19. Recognition of qualifications (Code) 20. Seniority (Code) 21. Postdoctoral appointments (Code) 	<ol style="list-style-type: none"> 22. Recognition of the profession 23. Research environment 24. Working conditions 25. Stability and permanence in employment 26. Funding and salaries 27. Gender balance 28. Career development 29. Value of mobility 30. Access to career advice 31. Intellectual property rights 32. Co-authorship 33. Teaching 34. Complains / appeals 35. Participation in decision – making bodies 	<ol style="list-style-type: none"> 36. Relation with supervisors 37. Supervision and managerial duties 38. Continuing professional development 39. Access to research training and continuous development 40. Supervision

Implementación en Europa

Más de 400 instituciones



Fuente: Euraxess.eu

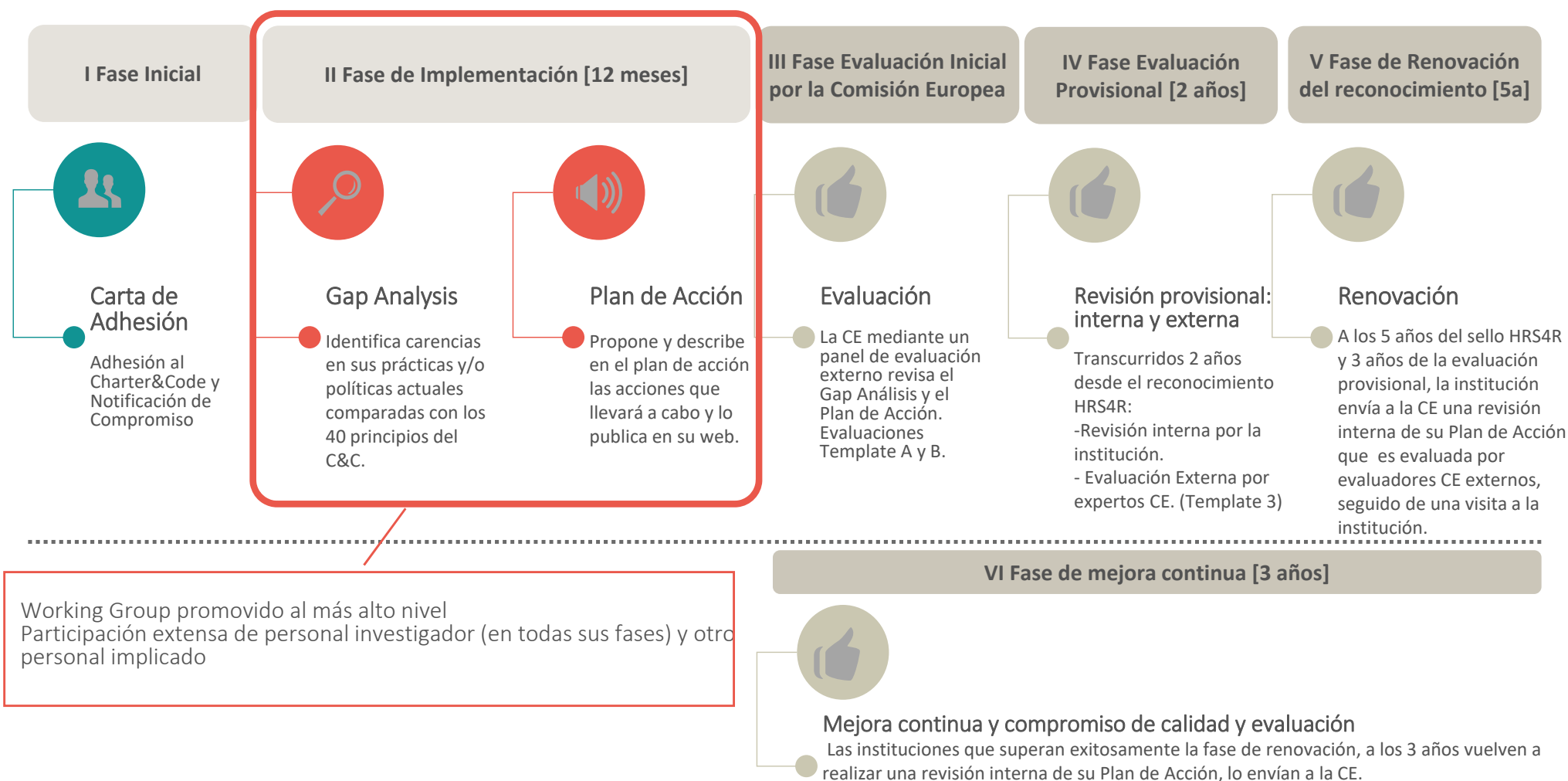
Implementación en España

1. AGAUR
2. ANDALUSIAN PUBLIC FOUNDATION FOR THE BIOMEDICAL AND HEALTH RESEARCH (FIMABIS) (18.7.2017)
3. Andalusian Knowledge Agency (AAC) (9.1.2017)
4. ARAID
5. Achucarro Basque Center for Neuroscience
6. August Pi i Sunyer Biomedical Research Institute (IDIBAPS)
7. Basque Center for Applied Mathematics – BCAM
8. Basque Center on Cognition, Brain and Language (9.1.2017)
9. BC3, Basque Centre for Climate Change
10. Barcelona Supercomputing Center
11. CIRCE
12. Catalonia Institute for Energy Research (ES-IREC)
13. Catalan Institute for Water Research (ICRA)
14. Catalan Institute of Classical Archaeology (ICAC)
15. Center for Demographic Studies (CED UAB)
16. Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI)
17. Centre de Recerca Matemàtica (CRM)
18. Centre for Ecological Research and Forestry Applications (CREAF)
19. Centre for Genomic Regulation (CRG)
20. Centre for Research in Agricultural Genomics (CRAG)
21. Computer Vision Centre (CVC)
22. BIOCUCES (10.2.2017)
23. FOREST SCIENCES CENTRE OF CATALONIA (CTFC)
24. ICFO – The Institute of Photonic Sciences
25. IFAE
26. IKERBASQUE - Basque Foundation for Science
27. IMDEA Materials Institute
28. IMDEA Water Institute
29. IMIM (Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques)
30. IRBLleida
31. ISGLOBAL – CREAL
32. International Centre for Numerical Methods in Engineering (CIMNE) (13.7.2017)
33. Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia (ICN2)
34. Institut d'Estudis Espacials de Catalunya (IEEC) (31.5.2017)
35. Institut d'Investigació Biomèdica Sant Pau
36. Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL)
37. Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta (IDIBGI)
38. Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili (IISPV)
39. Institute for Bioengineering of Catalonia (IBEC)
40. Institute for Research in Biomedicine (IRB Barcelona)
41. Institute of Agrifood Research and Technology (IRTA)
42. Institute of Chemical Research of Catalonia – ICIQ (11.8.2017)
43. Instituto de Investigación Sanitaria Aragón (10.2.2017)
44. Instituto de Investigación Sanitaria
45. Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)
46. Maimonides Biomedical Research Institute of Cordoba (IMIBIC) (27.9.2017)
47. Medical Research Institute of Palma (IDISPa) (17.1.2016)
48. Medical Research Institute Foundation of Aragon (IACS) (7.6.2017)
49. Polymat (4.7.2017)
50. Spanish Centre for Cardiovascular Research (CNIC)
51. The Centre Tecnològic de Telecomunicacions de Catalunya (CTTC)
52. The Medical Research Institute of the Hospital La Fe
53. University of Cordoba (UCO) (31.5.2017)
54. University of Coruna (UDC) (31.5.2017)
55. University of Granada (UGR) (31.5.2017)
56. University of La Laguna (10.2.2017)
57. University of Valencia (UValencia) (20.7.2017)
58. University Vigo (UVIGO) (31.5.2017)
59. Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
60. Universidad Autonoma de Madrid (19.12.2016)
61. Universidad Carlos III de Madrid (30.12.2016)
62. Universidad Publica de Navarra (UNAVARRA) (28.07.2017)
63. Universidad Zaragoza (UNIZAR) (6.6.2017)
64. Universidade de Santiago de Compostela (USC) (10.2.2017)
65. Universitat de Lleida (UDL) (30.12.2016)
66. Universitat Pompeu Fabra
67. Universitat Rovira i Virgili
68. Universitat de Barcelona
69. Universitat Politècnica de Catalunya BarcelonaTech (UPC) (28.07.2017)
70. Vall d'Hebron Institute of Research (VHIR)
71. VicomTech (30.10.2017)

38 centros de investigación, 12 Institutos de investigación sanitaria,
17 universidades, 2 organismos regionales

El proceso de acreditación para obtener el Sello HR

- El proceso consta de 6 fases:



Metodología utilizada en la UCM: Proceso consultivo extenso

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

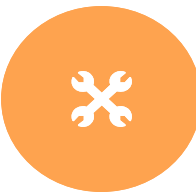
F1: Comunicación

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



F2: Diagnóstico

- Encuesta (1.135)
- Grupos de trabajo (R1&R2, R3&R4)
- Entrevistas



F3: Reflexión estratégica

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



F4: elaboración de documentos

- Gap Analysis
- Action Plan.

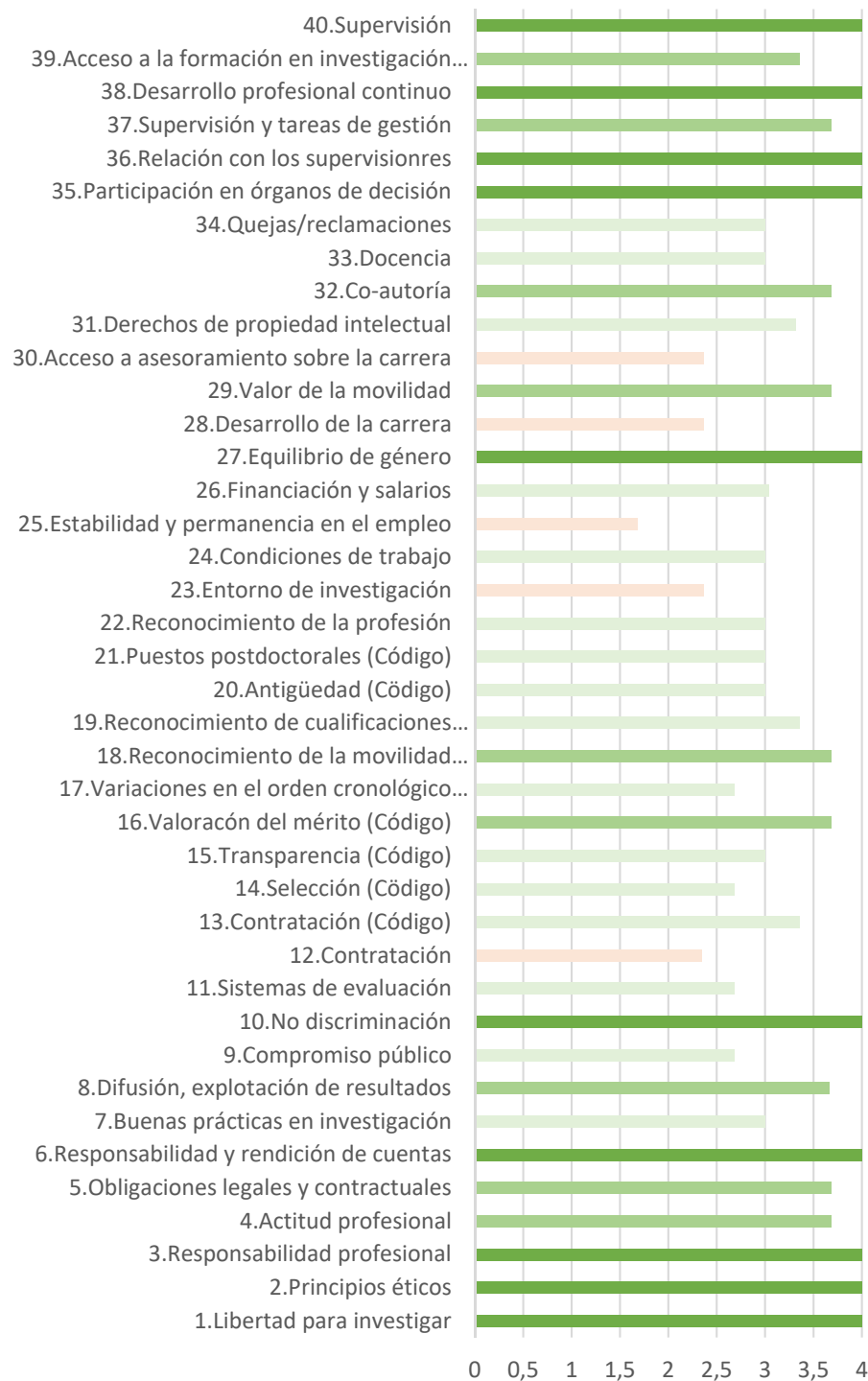


Presentación a CE

*Revisión por
experto externo*

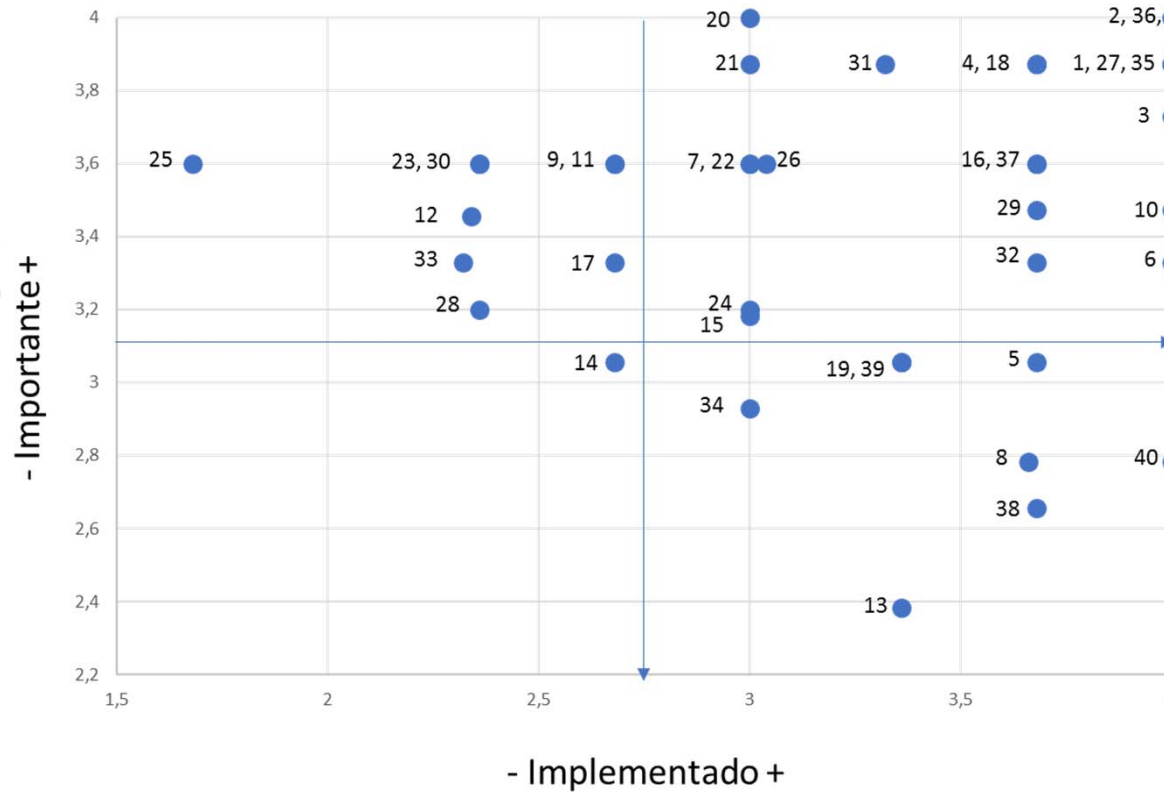
Grado de Implementación de los 40 Principios

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



Priorización de criterios

Implementación vs Importancia de los criterios de C&C.



- 9. Compromiso público
- 11. Sistemas de evaluación
- 12. Contratación
- 17. Variaciones en el orden cronológico del CV (Código)
- 23. Entorno de investigación
- 25. Estabilidad y permanencia en el empleo
- 28. Desarrollo de la carrera
- 30. Acceso a asesoramiento sobre la carrera
- 33. Docencia

14. Selección (Código)

- 1. Libertad para investigar
- 2. Principios éticos
- 3. Responsabilidad profesional
- 4. Actitud profesional
- 6. Responsabilidad y rendición de cuentas
- 7. Buenas prácticas en investigación
- 10. No discriminación
- 15. Transparencia (Código)
- 16. Valoración del mérito (Código)
- 18. Reconocimiento de la movilidad (Código)
- 20. Antigüedad (Código)
- 21. Puestos postdoctorales (Código)
- 22. Reconocimiento de la profesión
- 24. Condiciones de trabajo
- 26. Financiación y salarios
- 27. Equilibrio de género
- 29. Valor de la movilidad
- 31. Derechos de propiedad intelectual
- 32. Co-autoría
- 35. Participación en órganos de decisión
- 36. Relación con los supervisores
- 37. Supervisión y tareas de gestión
- 5. Obligaciones legales y contractuales
- 8. Difusión, explotación de resultados
- 13. Contratación (Código)
- 19. Reconocimiento de cualificaciones (Código)
- 34. Quejas/reclamaciones
- 38. Desarrollo profesional continuo
- 39. Acceso a la formación en investigación y desarrollo continuo
- 40. Supervisión

El resultado final:

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

PROFESSIONAL AND ETHICAL ASPECTS	RECRUITMENT
<ul style="list-style-type: none">• Ethical principles and codes in research not sufficiently known.• Relevant information on the research ecosystem not unified.• Committee on Ethics and Deontology not operational.• Committee on Biosecurity not created.• Low exploitation of research results and scarce legal protection of intellectual property actives.• Support services and opportunities provided by the institution not known.• Lack of knowledge concerning the data security and protection and management of research electronic equipment.• Security procedures to be followed by researchers at laboratories are to be improved.• Most of the current information is not written in English	<ul style="list-style-type: none">• The flexibility allowed by legislation concerning selection criteria is not sufficiently used.• Detailed scoring is published after the call is open.• National and international dissemination of R1 and R2 researchers is not systematized.• No automatic individual feedback to candidates.• Announcements for R1 and R2 positions do not provide a wide description.• Information is mostly provided in Spanish.• Application delays are short.• Selection committees for predoctoral positions and project vacancies: UCM members.• Selection committees tend to make use of quantitative tools.• Postdoctoral phase remains longtime.

El resultado final:

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

WORKING CONDITIONS	DEVELOPMENT
<ul style="list-style-type: none">• Laboratories: clear weaknesses concerning the knowledge of rules, protocols and procedures.• Stabilization and promotion of postdoctoral researchers blocked.• Lack of knowledge among younger researchers about the stabilization opportunities.• Spanish legislation : teaching and research career (not only research).• Information about the possibilities to evolve in the research career, engagement possibilities not existing at UCM.• The Office for Employment and Practices addresses its activity mostly to bachelor and master students.• There is no an official programme, or formal role of mentoring for young researchers, apart from the PhD directors and tutors.	<ul style="list-style-type: none">• Doctorate School was created but not implemented during last years. The school can coordinate most transversal training activities and advice offered to predoctoral and postdoctoral students.• Services and information about training and advice opportunities are not centralized.• Pre and postdoctoral students are not targets of the training services offered by the UCM Practices and Employment Offer. This offer could be extended to them.• Lack of skills assessment for transversal skills developed during PhD studies specially.

El resultado final: Propuesta de Action Plan: Acciones

(*) Open, Transparent and Merit-based Recruitment

1.Strength awareness, commitment and implementation of the Charter & Code criteria.

2.Refine the UCM's Selection and Recruitment Procedure based upon OTM-R (*) criteria.

4.Develop the Committee on Ethics and Deontology and Create the Committee on Biosecurity.

6.Improve good practices in Research.

8.Expand the technology transfer knowledge.

10.Provide information and support concerning the research career in Spain.

12.Design and implement a pilot Training program for young PhD thesis directors.

13.Design a training offer in transversal skills.

3.Implement, train, follow up and internal audit.

5.Make information more accessible.

7.Improve good practices in laboratories.

9.Actions on information security, data protection and Open Access.

11.Design and implement a pilot program on Post Doc Mentoring.

14.Design a pilot program on certification of transversal skills.

15.Define the UCM's Welcome Pack for Researchers

(*) Open, Transparent and Merit-based Recruitment

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

Action Plan: en cifras

15 acciones

1
proceso
actualizado

2
regulaciones

2
Comités

3
programas
piloto

7
Guías

1
documento
informativo

1
mapa de
competencias

1
web
actualizada

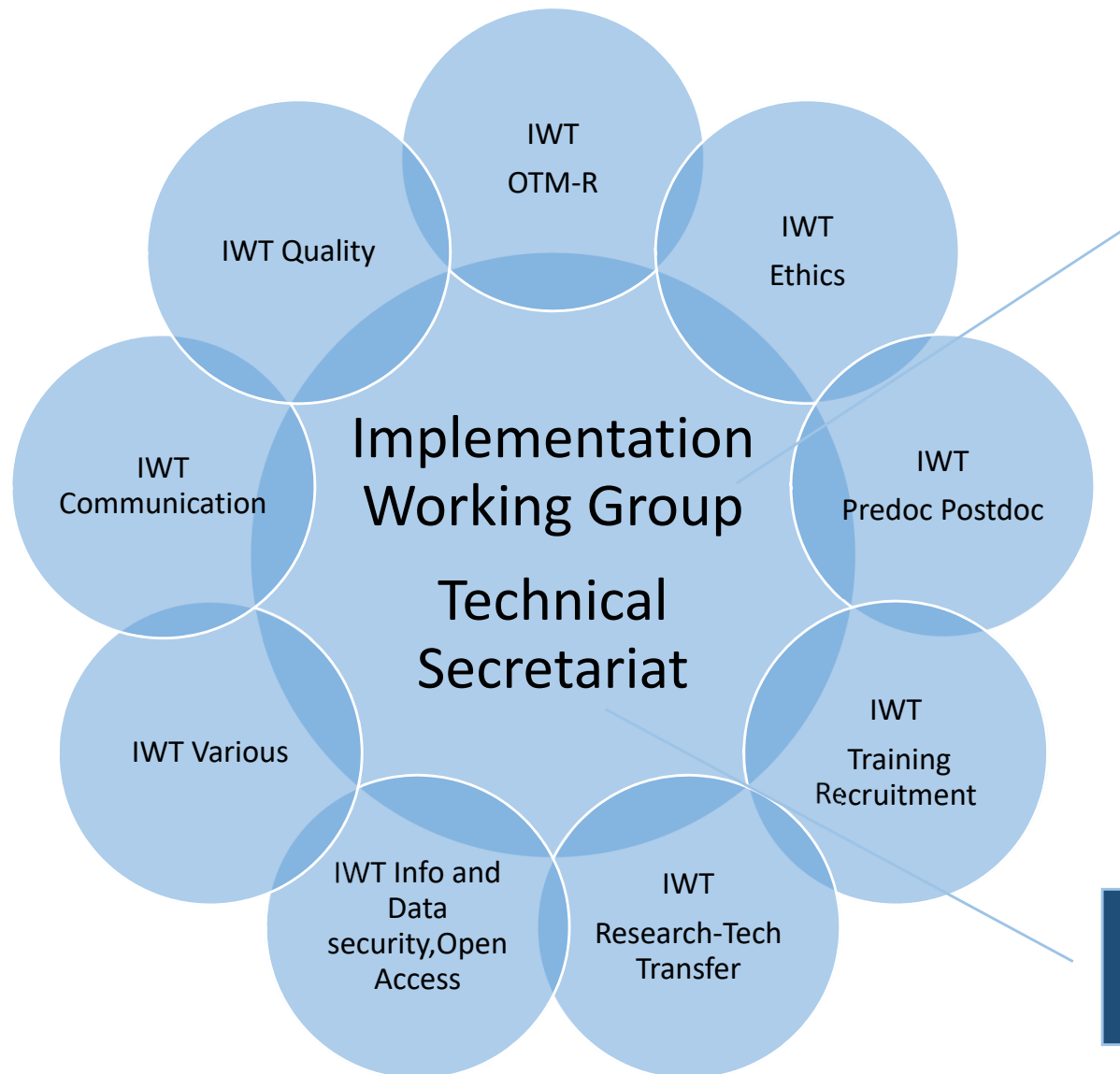
1 manual de bienvenida

Cursos de formación

Herramientas de autoevaluación

Material de formación

Implementation Structure



- Vice-rector for Knowledge Transfer and Entrepreneurship
- Vice-Rector for Science Policy, Research and Doctorate Degrees
- Vice-manager for Research and Academic Policy
- Vice-Rector for Information Technologies
- Vice-rector for Quality
- Rector's Delegate for Lifelong Learning programmes, internship and Employability

Shared institutional responsibility

HRS4R Coordinator
Technician

Algunas claves en la implementación



Marta Arregui

Coordinadora

Marregui@ucm.es

91 394 6413

Consultoría: Effectia, S.A.

Consultora: Lorena Muñoz