

Informe grupos

Los grupos de discusión tienen como **objetivo** hacer una primera reflexión sobre cuestiones estratégicas que servirá de base para la elaboración del borrador del Plan Estratégico CSIC 2025. En concreto, los grupos tendrán que analizar los posibles **criterios clave** para el Plan, identificar las **necesidades** o retos de cambio, los posibles **objetivos** y **acciones** para promover ese cambio y la estimación de **recursos** necesarios para ello.

Grupo de discusión

G3-Desarrollar - Apoyo a la investigación

Componentes del grupo

Gemma Fabrias (CTQ), Jesus Marco (VICYT), Beatriz Esteban (SGARH), Angel Ruiz Mantecón (Área Global Científico Técnica de Vida), Angel Barco (IN), Angel Castillo (IETCC), Antonio Alcamí (CBM), Enrique J de la Rosa Cano (Centro de Investigaciones Biológicas), Isabel Suelves Laiglesia (Instituto de Carboquímica), Jose Manuel Gutierrez (IFCA), Juan Diego Ania Castañón (Instituto de Óptica "Daza de Valdés"), Juana Frías ICTAN), Marcos D. Zayat Sous (Instituto de Ciencia de Materiales de Madrid), Maxi San Miguel (Instituto de Física Interdisciplinar y Sistemas Complejos), Miguel Manzanares Fourcadé (CBMSO), Oscar García Bodelón (ICTAN), Teresa Abejón Peña (CCHS), Vicente Villarta García (IBV), Zoraida González Arias (INCAR) (**20 personas**)

Moderador/a del grupo (chair): Mario Mellado, CNB

Co-moderador/a del grupo: Esther Esteban Rodriguez, INIA

Secretaría, personal de la Oficina de Estrategia: Guillermo Bernabéu, VAPC-VICYT

Reuniones mantenidas

(Relación de reuniones mantenidas, adjuntar actas)

26/05/2021

02/06/2021

Criterios

¿Qué queremos priorizar? ¿Dónde queremos poner el foco de nuestras actuaciones?

Analizar los posibles CRITERIOS (perfiar la “identidad CSIC”):

- Criterios de calidad en I+D+i (Ej. *Relevancia de las publicaciones Q1 como criterio*)
- Misiones institucionales (Ej. *Asegurar el servicio a la sociedad*)
- Visión: Una institución... (Ej. *Capaz de liderar grandes desafíos en I+I, ágil institucionalmente...*)

CRITERIOS/MISIÓN

En el actual Plan Estratégico del CSIC 2018-2021 se describen la Misión, Visión y Funciones del CSIC pero en él se contienen pocas referencias a la mejora de aspectos relacionados con la situación personal y profesional en la que se encuentran los trabajadores de la institución, incluyendo personal de las escalas científicas, como de las de personal de apoyo técnico y de gestión.

Establecemos para el próximo plan estratégico como objetivo prioritario “convertir al CSIC en una de las organizaciones más atractivas para trabajar en nuestro país”, definiendo como asunto prioritario el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.

Es preciso sin embargo establecer que una reestructuración profunda del CSIC que nos acercara a modelos de organismos públicos de investigación líderes en Europa sería un horizonte deseable pero que excede enormemente el periodo de aplicación del Plan Estratégico y que requeriría numerosos cambios legales. Nos centramos por tanto en cambios a medio plazo, que tendrían un impacto notable y que serían requeridos para incrementar la competitividad nacional e internacional del CSIC.

Retos de cambio

¿Qué queremos cambiar? ¿Qué queremos mantener?

Identificar 10/15 RETOS clave institucionales de CAMBIO/EVOLUCIÓN, en línea con los criterios identificados.

RETOS

Con el desarrollo del plan pretendemos alcanzar en el año 2025 las cifras de personal en plantilla existentes en el CSIC en el año 2011 (el mejor en cuanto a cifras de personal de la última década), con una distribución porcentual entre tipologías de personal que asegure el óptimo funcionamiento de las distintas estructuras (científicas, técnicas y de gestión administrativo).

Retos Comunes

- Realizar un análisis de las capacidades y necesidades de cada ICU y departamentos de la Organización Central generando “mapas de talento” que permita ordenar y proyectar las necesidades presentes y futuras de las unidades, además de planificar sus líneas estratégicas.
- Ofrecer estructuras de soporte adecuadas (en los propios ICU y en ORGC) que liberen a los investigadores y técnicos de su creciente carga de trabajo administrativo. Hacer atractivas las gerencias de los institutos que deberían disponer de unidades cubiertas con personal en el área de gestión y justificación de proyectos. Dotar a cada ICU de unidades que cubran la transferencia, la internacionalización y la divulgación, con personal especializado en esas disciplinas.



- Con el fin de permitir a las direcciones de ICU planear y hacer dirección científica, la distribución de recursos (científicos, técnicos y de administración) entre áreas e institutos debería ocurrir en base a un plan estratégico de cada ICU, apoyándose en una evaluación externa de los mismos y de sus grupos de investigación. Se asignarán periódicamente, recursos humanos, de infraestructura y económicos, en base a criterios de calidad, impacto económico y social, y recursos competitivos conseguidos.
- Modernización de las funciones que la Institución asume en materia de recursos humanos para que además de gestionar entradas y salidas de personas y cumplimiento de la normativa vigente, contribuya al desarrollo de las carreras profesionales, incluyendo las del personal que no pertenece a las escalas científicas, velando por su adecuada integración en el CSIC. Potenciar los aspectos formativos en gestión de habilidades sociales, planificación y bienestar laboral para todo el personal del CSIC. Desarrollo de la figura de “Talent Officers” asociados a los ICU y departamentos de la organización central que permitan la atracción y retención de talento joven.
- Desarrollo de carreras híbridas entre distintos sectores y posibilidad de pertenencia simultánea a distintas instituciones nacionales o internacionales.
- Motivar la excelencia científica mediante una distribución asimétrica de las productividades PCO, u otras que pudieran crearse, desde las direcciones o desde la ORGC que reflejen la contribución personal de cada trabajador/a en relación a su ICU o en el CSIC.
- Potenciar la implicación de los grupos de trabajo y las comisiones de igualdad de los ICU y de la Organización Central en el desarrollo de la carrera profesional en todas sus etapas.

Atracción de talento

Personal Administración

- Revisión niveles de personal de administración y servicios generales. Mejorar los niveles de los gerentes, habilitados pagadores, responsables TIC o los responsables de prevención, entre otros, en función de la complejidad y tamaño de los ICU. Revisar la clasificación de los ICU que determina en parte esos niveles.
- Negociar con los interlocutores pertinentes la convocatoria periódica con cargo a la oferta de empleo público de cuerpos generales, de forma que se garantice la tasa de reposición del personal de gestión y administración, para poder cubrir así las plazas disponibles en la RPT del CSIC que tienen dificultad para cubrirse con traslados y comisiones de servicio.
- La RPT debería reflejar el mapa de talento de los ICU y contemplar la realidad del personal disponible. Incrementar las capacidades de gestión de la RPT por parte del CSIC de acuerdo con lo establecido en un contrato de gestión. En este aspecto sería también necesario incorporar nuevo personal a estos niveles.
- Permitir la contratación cuando existan necesidades no cubiertas por la OEP.

Personal Técnico

- Definir una carrera profesional, amplia y pautada, para el personal técnico (tanto técnicos como tecnólogos), basada en el mérito y capacidad. Los ICU evaluarán en función de sus actividades y experiencia que el personal tecnólogo, que cumpla los requisitos necesarios, pueda ser IP o co-IP de proyectos de desarrollo tecnológico y/o contratos con empresas.
- Modificaciones de las Ofertas públicas de empleo. Revisión y racionalización de los temarios y procedimientos de acceso por oposición del personal técnico, tanto en las convocatorias de acceso libre como en las de promoción interna.
- Potenciar la atracción de talento del personal técnico a través de las Ayudas para contratos de Personal Técnico de Apoyo (PTA) y los contratos de Garantía Juvenil, estudiando vías para retener ese talento que no sean únicamente las ofertas de empleo público, incluyendo un sistema de contratación ágil. Revisión, en coordinación con el Ministerio de Ciencia e Innovación, de los procedimientos de valoración de las Ayudas para contratos de Personal Técnico de Apoyo (PTA).
- Convocatoria plazas de auxiliar y personal de actividades técnicas y profesionales como un modo de acceso a la institución que abre el campo a un personal más amplio y que cubre una serie de actividades imprescindibles para el funcionamiento de los centros y de los departamentos de la ORGC.
- Convocatoria de plazas de técnicos I+D+i de gestión de calidad para los servicios que requieran mantener sistemas de calidad acreditados.
- Estudiar las diferencias entre los complementos específicos de los técnicos del CSIC y los otros organismos de la AGE. Adecuar estos complementos para que el CSIC sea competitivo y estos puestos no queden finalmente vacante en los concursos.
- Adecuación entre los niveles y complementos específicos ligados a cada puesto de trabajo con las funciones reales realizadas. Reevaluar las tareas y funciones asociadas a cada puesto de trabajo.

Personal Científico

1) **Estudiantes de grado y máster:** Consolidar la buena política actual de JAE Intro. Contar con un plan integral de “captación” de futuros investigadores que destacan desde las primeras etapas. Divulgación y oferta en las Universidades de interés como lo hacen empresas o instituciones. Apuesta por parte de los grupos de investigación por estudiantes destacados fomentando las JAE-INTRO-ICU. Establecer relaciones institucionales con las universidades tendentes a la organización de másteres en los ICU y potenciar aquellos organizados por institutos mixtos que a su vez son institutos universitarios con capacidad docente de postgrado.

2) **Investigadores predoctorales:** Potenciar el departamento de postgrado para atraer y orientar a los estudiantes de doctorado. Creación de un sistema de contratos de alto prestigio de iniciación a la investigación y de desarrollo de tesis doctorales (JAE-predoc). Ofrecer un buen programa atractivo de formación a investigadores, que cubra tanto aspectos científicos como otros de desarrollo profesional. Potenciar las escuelas de doctorado con la UIMP y buscar un programa conjunto de contratos para hacer la Tesis. Desarrollo en los ICU de unidades de training para acompañar a los contratados predoctorales con tutores que velen por su bienestar en el Grupo de Investigación, en el Departamento y en el Instituto.

3) **Investigadores postdoctorales:**

- Creación de un departamento, similar al de postgrado que se ocupe de los investigadores postdoctorales.
- Evidenciar a los responsables políticos los obstáculos existentes a la movilidad internacional para solucionar la contratación de personal extracomunitario y la homologación de títulos. Promover la elaboración de un protocolo que permita la contratación ágil de personal extranjero, incluso no comunitario, con procedimientos rápidos y proporcionar una asistencia eficiente en los trámites de homologación o reconocimiento de títulos.
- Desarrollo de un programa de contratos de prestigio similares a la convocatoria JAE-postdoc asociado a temáticas o líneas estratégicas.
- Salarios competitivos a nivel europeo.
- Flexibilización y agilidad en las condiciones de contratación para permitir contratos puentes que permitan atraer el talento independientemente del calendario de convocatorias nacionales, internacionales y privadas.
- Desarrollo de iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo de los investigadores postdoctorales y ofrecerles mejores perspectivas de carrera tras superar las evaluaciones correspondientes. Desarrollo en los ICU de unidades de apoyo para investigadores postdoctorales.
- Motivar a los doctorandos/doctores formados en el CSIC a realizar estancias largas en el extranjero (1-2 años) con grupos excelentes que les proporcionen nuevo conocimiento científico y networking que refresque nuestro sistema. Mediante líneas de contratación atractivas, siempre basadas en criterios de evaluación de la calidad de los candidatos facilitar un retorno al SECTI que posteriormente podrían alimentar las figuras de Tenure Track. Desarrollo de iniciativas que apoyen la movilidad intersectorial entre la investigación académica, el sector empresarial y la administración pública, pueden abrir nuevas vías para los investigadores postdoctorales.
- En el contexto de las plataformas temáticas, dar visibilidad a los tecnólogos, investigadores jóvenes y consolidados fomentando su participación como expertos en sus áreas del conocimiento particulares en comisiones ministeriales, organizaciones internacionales y otros foros (entre ellos programas de doctorado nacionales e internacionales).
- Facilitar a los Post-doc ser IPs o co-IPs de proyectos, promocionar que puedan dar clases en la universidad y establecer una trayectoria que les permita acreditarse a ayudante doctor o contratado doctor al final del contrato post-doctoral.

4) Investigadores permanentes junior:

- Optimizar los procedimientos administrativos para facilitar incorporación del nuevo personal, en especial ERC, RyC y programas similares, así como laborales y funcionarios de nueva incorporación de cuerpos generales del Estado.
- Desarrollo de contratos/plazas perfiladas para los RyC que hayan superado la revisión I3 de sus contratos. Establecimiento del Tenure Track como sistema de estabilización y promoción profesional de los investigadores y contratos indefinidos como forma de dar continuidad a las líneas de investigación y evitar la fuga de talentos. Potenciar los perfiles de plazas que en convocatorias anteriores han tenido

mayor número de firmantes externos al CSIC. Diseñar un proceso de evaluación efectivo donde descansen todas estas iniciativas.

- Ofrecer condiciones atractivas de trabajo en los ICUs: apoyo para empezar con sus nuevas líneas tanto de presupuesto, como de espacios y personal técnico de apoyo. Establecer dotaciones económicas realistas asociadas a las plazas ofertadas con el fin de dar una visión completa de las condiciones iniciales de trabajo.

5) **Investigadores permanentes senior:**

- Agilizar la captación de investigadores líderes con niveles Investigador Científico o Profesor de Investigación. Incrementar número de plazas, mejorar condiciones de salario y ayudas para la incorporación (espacios, personal de apoyo). Establecer figuras ágiles laborales intermedias mientras el proceso de funcionarización se lleva a cabo.

- Ayudas de incorporación para Investigador Científico o Profesor de Investigación de acceso libre. Establecer dotaciones de recursos realistas asociadas a las plazas ofertadas para facilitar las condiciones iniciales de trabajo que serían revisables en función de evaluaciones subsecuentes.

- Creación de Joint Centers en temáticas concretas con financiación para proyectos de colaboración conjuntos para dar a conocer a investigadores de otros países nuestro trabajo.

- Programa CSIC de científicos visitantes o en estancia sabática que promocióne la internacionalización.

Retención del talento

1. **Desarrollo de complementos salariales**, adecuados a la formación, capacidad y cumplimiento de la actividad del puesto para todas las escalas del CSIC que no los disfrutaban hasta ahora (tecnólogos, técnicos, personal administrativo y de servicios generales). Estos complementos deberán poder extenderse al personal laboral tanto indefinido como temporal.

- Reconocimiento de las actividades de dedicación especial (incluyendo complementos específicos o niveles cuando no los haya, como en el caso de los puestos de Vicedirección).
- Valoración de las actividades de especial dedicación en los procesos de promoción.

2. **Adecuación de salarios** al entorno nacional (Universidades) o internacional.

- Aumento de plazas de promoción interna tanto en escala de investigadores como de técnicos y personal de administración.
- Reconocimiento de los períodos de contratación completos en universidades, centros de investigación y OPIs nacionales o extranjeros de cara al cálculo de los Quinquenios.
- Buscar el reconocimiento económico de complementos como los sexenios de transferencia.

3. **Estabilización laboral**. Contratos indefinidos por línea de investigación, servicios científicos-técnicos y administrativos.

4. **Promoción profesional del personal no científico**. Desarrollo horizontal de la carrera profesional de **tecnólogos, administrativos y servicios generales**.

- Niveles adecuados para puestos de dirección y gerencia, estableciendo gerencias de nivel 28 para centros especialmente grandes o complejos.
- Niveles 28 para personal técnico-tecnólogos.
- Revisión de niveles de personal de servicios generales, administrativos y técnicos.
- Incrementar el número de plazas de promoción interna, revisando y racionalizando los temarios y procedimientos.

5. **Promoción profesional del personal científico de plantilla.**

• Simplificación del procedimiento de concurso de méritos para la promoción interna del personal científico, estudiando el impacto positivo o negativo que ha tenido la separación en dos fases para valorar si debe mantenerse. El sistema debe considerar productividad; capacidad de liderazgo científico-tecnológico y de gestión; transferencia, difusión y divulgación; *curricula* en las dos vertientes científica-tecnológica y adecuada valoración de los perfiles con méritos mixtos en ambas vertientes. Mejorar la independencia, especialización y adecuación de los tribunales a las disciplinas de los candidatos. Estudiar la conveniencia de establecer un sistema de habilitación, similar al de las Universidades.

- Incrementar el número de plazas de promoción interna.

6. **Conciliación vida laboral y personal – Acción Social.** Flexibilización horaria, teletrabajo, acceso a escuelas infantiles de primer ciclo concertadas y descuentos en actividades deportivas a través de convenios con gimnasios o instalaciones deportivas o compensaciones para los trabajadores que no cuenten con estos convenios.

7. **Facilitar intercambios profesionales** con otros centros, administraciones u organizaciones nacionales o internacionales tanto para el personal investigador como el técnico y el de gestión.

8. **Contar con una Base de datos de interinos, de personal técnico,** de gestión y de servicios generales y un procedimiento de incorporación rápida para cubrir bajas de larga duración o necesidades urgentes.

9. **Retención de talento de los investigadores distinguidos.** Ofrecer una vía de desarrollo profesional al personal investigador que ha entrado a través de esta figura, asegurándole, tras evaluación, las mismas condiciones que si fueran de la escala investigadora.

10. **Retención de talento del personal técnico no consolidado.** Dar continuidad a PTA y Garantía Juvenil a través de alguna figura laboral y crear los homólogos desde el CSIC con proyección de futuro; es imprescindible la contratación indefinida.

11. **Retención del talento y el know-how de investigadores, técnicos y administrativos en edad de jubilación.**

- Establecer un procedimiento personalizado para valorar posibles vinculaciones *ad-honorem*.
- Facilitar la implicación voluntaria del personal jubilado en actividades de mentorización y formación.



- Planificar por adelantado en colaboración con los ICU, con adecuada dotación de recursos, la preservación de líneas que se consideren estratégicas y que se encuentren en peligro de desaparición por jubilación de los investigadores senior.

Objetivos

¿Qué queremos conseguir? Y ¿cómo lo queremos conseguir?

Establecer los posibles **objetivos**, con sus correspondientes **acciones** y la estimación de recursos necesarios. Los objetivos proporcionan indicadores sobre la consecución de los retos. Deben seguir los criterios “SMART”: específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con fecha de inicio y fin.

Definir un plazo para la consecución de los objetivos (fecha inicio y fin) y establecer una periodicidad de seguimiento de las acciones propuestas. Los plazos establecidos deben ser ambiciosos y los seguimientos no deberán ser superiores a 4 meses.

OBJETIVOS

- 1) Realizar un análisis de las capacidades y necesidades de cada ICU y departamentos de la Organización Central lo que permitiría tener información para dimensionar su estructura y recursos en función de su actividad, posibilitando la planificación de recursos humanos a medio y largo plazo.
- 2) Implementar un comité asesor externo en los ICU que evalúe periódicamente sus líneas científicas, los servicios y la gestión administrativa de los mismos y colabore a definir sus necesidades reales y estratégicas. El sistema deberá refrendarse con la convocatoria de plazas en todos los ámbitos asignadas a las necesidades estratégicas de los Institutos y de la organización central.
- 3) Rejuvenecimiento de la plantilla del CSIC en todas sus escalas. Establecer un plan de crecimiento sostenible y estable que garantice el relevo generacional y con opciones de promoción mejoradas respecto a las actuales que además respondan a las necesidades reales de los centros y organizaciones.
- 4) Implementar sistemas de incorporación ágil que aplique a todas las escalas (científicos, técnicos, personal de administración y servicios generales) y que se ajuste a las necesidades reales de sus centros y organizaciones. El sistema se debe basar en una evaluación independiente que identifique y posibilite la atracción y retención del talento y nos permita cubrir las necesidades de una forma rápida y eficaz.
- 5) Garantizar que todo el personal del CSIC cuente con una perspectiva profesional, revisando los modelos anteriores y definiendo un horizonte temporal concreto de aplicación. Estas perspectivas deben asegurar el crecimiento personal y profesional, la igualdad de género y el sentimiento de pertenencia a un proyecto común, que permitan establecer un vínculo emocional del personal de todas las escalas con el CSIC.

Preguntas del grupo

A la vista de la discusión interna, plantear dos preguntas para que responda todo el personal del CSIC de manera que se pueda recoger su parecer.

Pregunta 1: ¿Cómo valora usted supeditar el ordenamiento de la dotación de personal del CSIC a un análisis y evaluación de las capacidades y necesidades de cada ICU y departamentos de la organización central?



Pregunta 2: ¿ Cree usted que el rejuvenecimiento de la plantilla del CSIC en todas sus escalas debe ser un objetivo prioritario del plan estratégico?

Pregunta 3: ¿ Cree usted que sería positivo implantar un sistema de contratación indefinida ágil que aplique a todas las escalas (científicos, técnicos y administración) en el trabajo que el CSIC desarrolla?

Pregunta 4: ¿ Cree usted que el desarrollo de una carrera profesional, bien definida en todas las escalas, impactaría positivamente en el sentimiento de pertenencia al proyecto común CSIC?

Pregunta 5: ¿ Cree usted necesarias medidas extraordinarias en el CSIC que faciliten la conciliación laboral y la igualdad de género?