

Diseño de Estrategias en Ciencia

Sesión 8 Estrategia personal

Jueves 10 noviembre 2022

#HRS4R



Contenido de la sesión

- Introducción



A

- Qué es la estrategia HRS4R



B

- Implementación de la estrategia HRS4R en el CSIC



C

Antes de empezar...

- ¿Cuántos de vosotr@s conocéis la estrategia HRS4R o habéis oído algo de ella?

RRHH, nos viene a la cabeza...

- Cuando vemos un título de curso o charla sobre carrera o gestión de las personas en ciencia, nos viene a la cabeza...
- Problemas??
- “marrones”??

No debería,....es...

5

- La INVESTIGACIÓN y su avance SE BASA EN LAS PERSONAS.
- es la MEJOR INVERSIÓN de cualquier institución!
- Una institución como el CSIC, donde su principal función es la investigación, tendrá necesariamente una gran cantidad de personal investigador funcionario y contratado.
 - ¿ESTABÚ HABLAR DE UN MEJOR FUTURO O CONDICIONES LABORALES?
- Sin duda, por su implicación económica y laboral, gestionar la investigación es COMPLEJO pero
 - **¡NO DEBERÍA SER UN PROBLEMA!**

Conceptos en el ERA

- **Talento** como “the future of ERA priorities ”
- “The **new ERA** will strengthen mobility of researchers and the flow of knowledge”
- “**Fomento del talento** para la excelencia”, “Trasladar los resultados de la I+i a la economía”
“Fortalecimiento de los ecosistemas de innovación para la circulación y valorización del Conocimiento”
- “La formación y el desarrollo profesional de los investigadores **no están lo suficientemente centrados** en el emprendimiento o las oportunidades fuera del ámbito académico”
- “La iniciativa ERA4You para fortalecer las oportunidades de movilidad para que los investigadores accedan a la excelencia y amplíen su experiencia mediante planes de movilidad específicos entre la industria y el mundo académico”.
- “ERA fomentará una colaboración estructurada entre el mundo académico y las empresas”

Horizonte Europa / MSCA

- “Se calcula que **la UE necesitará formar y contratar como mínimo a un millón de nuevos investigadores de aquí a 2027** para lograr los objetivos establecidos de aumentar la inversión en I+i”
- “Esta necesidad es particularmente **acusada más allá del sector académico** y requiere la **colaboración de distintos sectores** para poder disponer de nuevos investigadores que estén adecuadamente formados”
- “Lograr los objetivos de la agenda «**Empleo, crecimiento e inversión**», a la Estrategia Global de la Unión y a los ODS.”
- “Posibilitar que los investigadores **se desplacen y colaboren entre países, sectores y disciplinas**, con el fin de que disfruten de **oportunidades formativas y profesionales de alta calidad**. Esto facilitará los desplazamientos profesionales entre el sector académico y otros sectores, además de **estimular la actividad empresarial**.”

España 2050

- **Asignaturas pendientes:** persistencia de problemas como el *alto desempleo*, la *elevada precariedad* o la *insatisfacción en el trabajo*.
- **CAMBIO:** Generalización de las **nuevas tecnologías y la economía digital** cambiarán profundamente la forma en la que concebimos, organizamos y realizamos el trabajo.
- Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológica
 - Transformación tecnológica creará nuevos empleos, aumentará la productividad, y mejorará las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores.
 - el cambio tecnológico hará es transformar severamente la mayoría de los empleos actuales: se verán alterados el nivel y el tipo de competencias que requiere el empleo

Fig. 33. Demanda futura de competencias laborales en España

Mayor demanda	Menor demanda
Habilidades tecnológicas, científicas y matemáticas	Habilidades cognitivas básicas
Habilidades cognitivas avanzadas	
Habilidades transversales y sociales	Habilidades físicas repetitivas y/o automatizables
Habilidades físicas no repetitivas y/o automatizables	



EECTI y PECTI

- **EECTI: DESARROLLAR, ATRAER Y RETENER EL TALENTO**
 - **Obj. 5 Potenciar la capacidad de España para atraer, recuperar y retener talento**
 - Mecanismos de atracción y desarrollo de talento investigador, tecnológico e innovador
 - Facilitar la movilidad tanto en el sector público como en el privado.
- **PECTI: Fomentar el relevo generacional,**
 - **Reforzar los recursos humanos** (prioridad la inversión en recursos humanos (predoctoral y postdoctoral)
 - Ayudas destinadas a la formación de nuevas generaciones de profesionales
 - Adquirir las competencias necesarias para la investigación y la innovación en entornos académicos y empresariales.

RRHH en el plan estratégico CSIC 2025

- Identificamos los **cambios de contexto** más importantes
- **Analizamos las acciones** en marcha en el Plan CSIC 2018-2021 y “orientamos” Plan de Acción anual 2021 y 2022
- **Sondeo** a dirección de los centros, “áreas científicas”, “delegaciones” y ORGC
- **Jornada de reflexión abierta** a todo el personal en junio: iniciativas propuestas desde grupos de reflexión (**G3- Desarrollar** y **G4 – FORMACIÓN**)
- Presentación de retos y objetivos globales, e iniciativas y acciones, a equipos de dirección en **octubre**

RRHH en el plan estratégico CSIC 2025

- **RETO GLOBAL:** Posicionar al CSIC internacionalmente como una de las organizaciones más atractivas para desarrollar Ciencia en Europa

...

- **Reto Global B:** Atrayendo, y reteniendo, el mejor TALENTO profesional: científico, técnico y de gestión

....

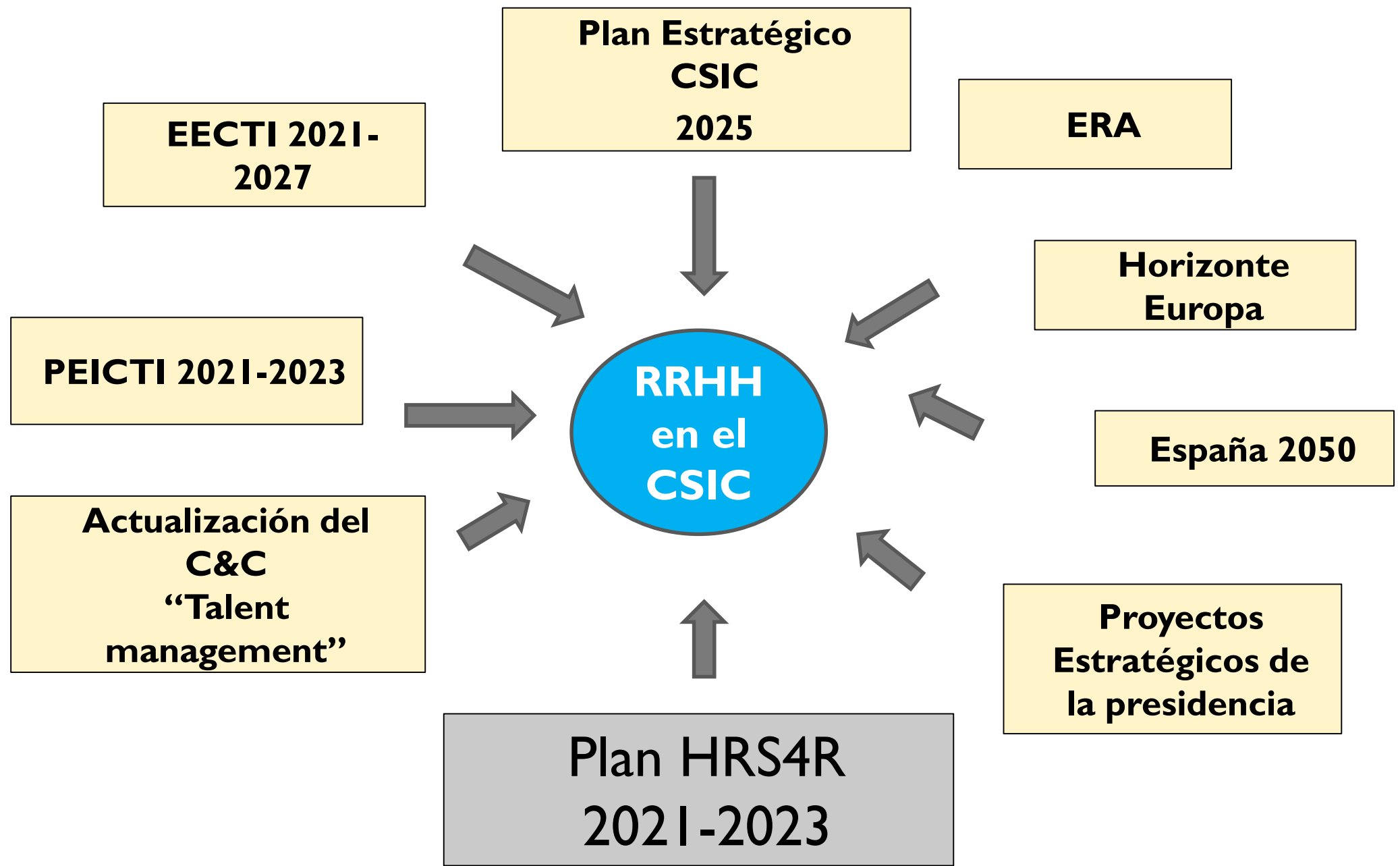
- INICIATIVAS ESTRATEGICAS / RETOS Y OBJETIVOS

1- DESARROLLO PROFESIONAL

4- FOMENTO DE LA COLABORACIÓN

8- PROSPECTIVA, EVALUACIÓN E INCENTIVOS

10- UN CSIC EN RENOVACIÓN



HRS4R (Human Resources Strategy for Researches): Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores

- Sistema **establecido por la Comisión Europea (CE)**
- Garantiza que las **instituciones adopten medidas concretas** para mejorar las condiciones de trabajo del personal investigador en toda Europa
- Adapta lo establecido en la Carta Europea y el Código Ético de conducta para la contratación de los investigadores,
- Contribuye al **desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo** para los investigadores....

EURAXESS

14

- **¿Qué?**
 - Iniciativa Comisión Europea que ofrece diferentes servicios de información y apoyo a los investigadores que quieren llevar a cabo su carrera de investigación en Europa.
- **Objetivo**
 - Mejorar la contratación y las condiciones de laborales de los investigadores en Europa
 - Contribuir a aumentar el atractivo de la carrera investigadora en el continente
- **¿Cómo?**
 - En 2005 la Comisión Europea aprobó la recomendación de la aplicación de la Carta Europea del Investigador(a) y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores(as),

#HRS4R

Carta Europea del Investigador(a)

15

- **Conjunto de principios** generales y requisitos que definen: **funciones, responsabilidades y derechos de los investigadores y de sus empleadores.**
- **Objetivo: garantizar** que las relaciones entre las partes contribuyan positivamente al **proceso de creación y transferencia de conocimientos y al desarrollo profesional del personal investigador.**
- **Reconoce el valor de todas las formas de movilidad** como medio de mejora del desarrollo profesional del investigador.
- Dirigida a **todos los investigadores de la UE en todas las etapas de sus carreras.**
- **Considera las múltiples funciones de los investigadores.**

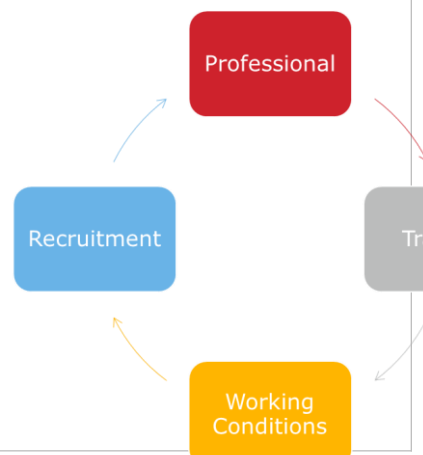
#HRS4R

Código de Conducta para la Contratación de Investigadores(as)

- **Conjunto de principios y requisitos generales** que deben seguirse por los empleadores y/o financiadores al designar o contratar investigadores.
- Objetivo: mejorar los procesos de selección y contratación, garantizando que sean **justos, abiertos y transparentes**.
- Open, Transparency and Merit-based Recruitment (OTM-R)
- Comités de selección diversos y experimentados

The Charter & Code

17

ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS	RECRUITMENT AND SELECTION	WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY	TRAINING AND DEVELOPMENT
<ul 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 	<ul 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 22. Recognition of the profession 23. Research environment 24. Working conditions 25. Stability and permanence of 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 	<ul 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 <div data-bbox="1936 942 2458 1392" style="text-align: center;">  <pre> graph TD Professional[Professional] --> Training[Training] Training --> WorkingConditions[Working Conditions] WorkingConditions --> Recruitment[Recruitment] Recruitment --> Professional </pre> </div>

#HRS4R

Human Resources Award

18

1 The European Charter for Researchers

A set of principles and requirements specifying the roles, responsibilities and rights of **researchers** as well as **employers**.

2 Code of Conduct for their Recruitment

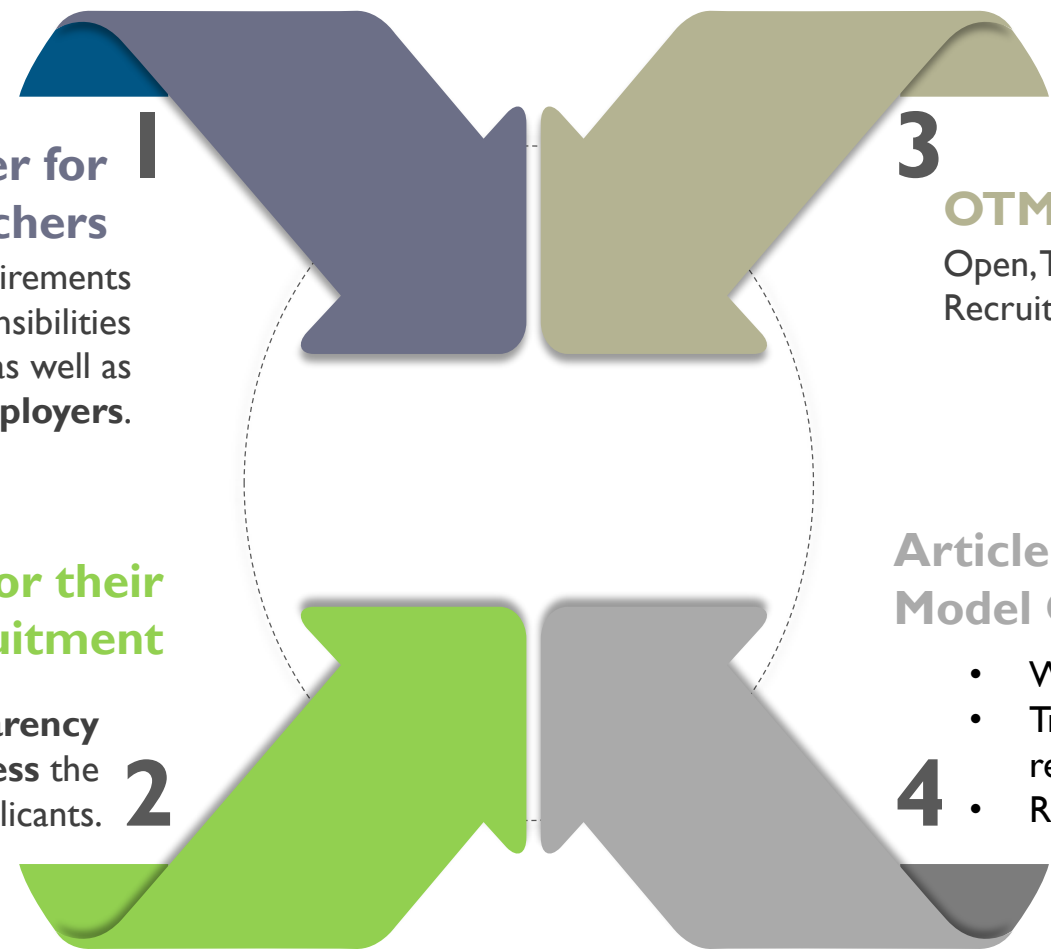
Must ensure the and **transparency of the recruitment process** the **equal treatment** of all applicants.

3 OTM-R

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

4 Article 32 Model Grant Agreement

- Work conditions,
- Transparent and based merits recruitment processes,
- Researchers career development.



#HRS4R

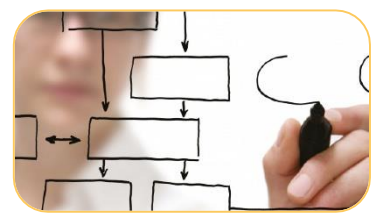
HRS4R STRATEGY in a nutshell

HRS4R is the mechanism to implement the principles of C&C

- Procedimiento **voluntario, estructurado y supervisado (evaluación continua)**
- Basado en el **análisis de las deficiencias “gap-analysis”** y el plan de acción



gap analysis



action plan



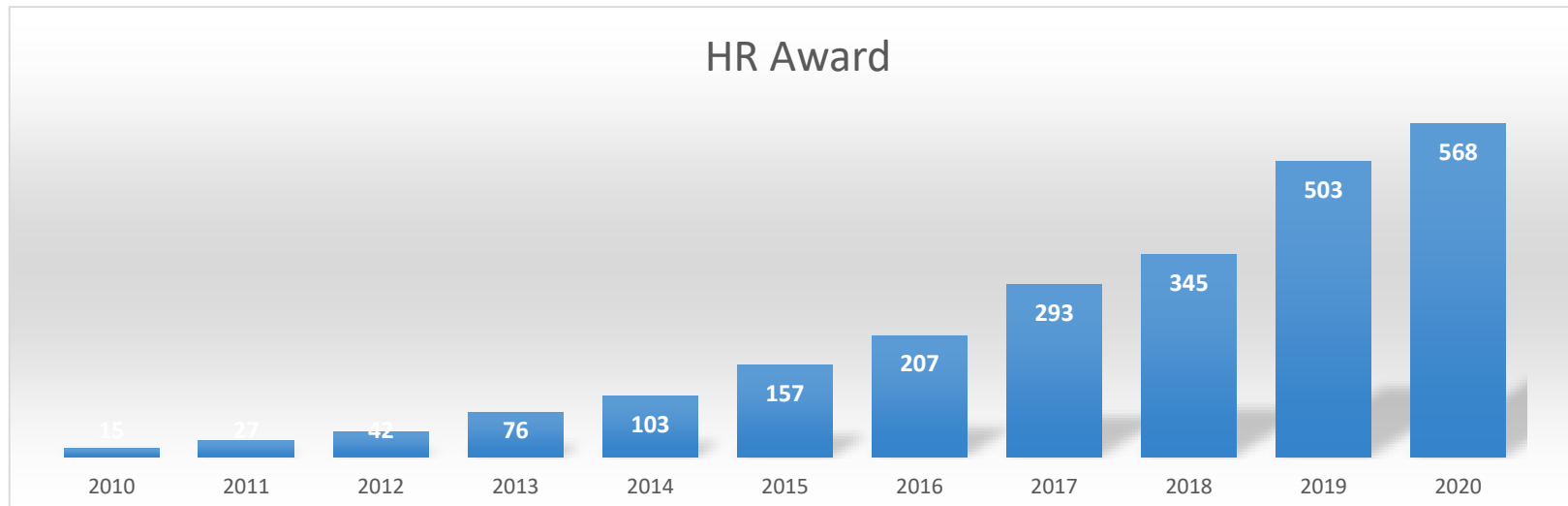
online publication

Key facts and figures

20

- 1250 Institutions have endorsed the Charter & Code principles
- 568 research institutions from over 40 Countries received the HR excellence award
- 54 awarded in 2020
- 88 awarded in 2021
- 145 institutions are currently preparing for the Award (initial phase)

El sello es un REQUISITO



Severo Ochoa y María de Maeztu!

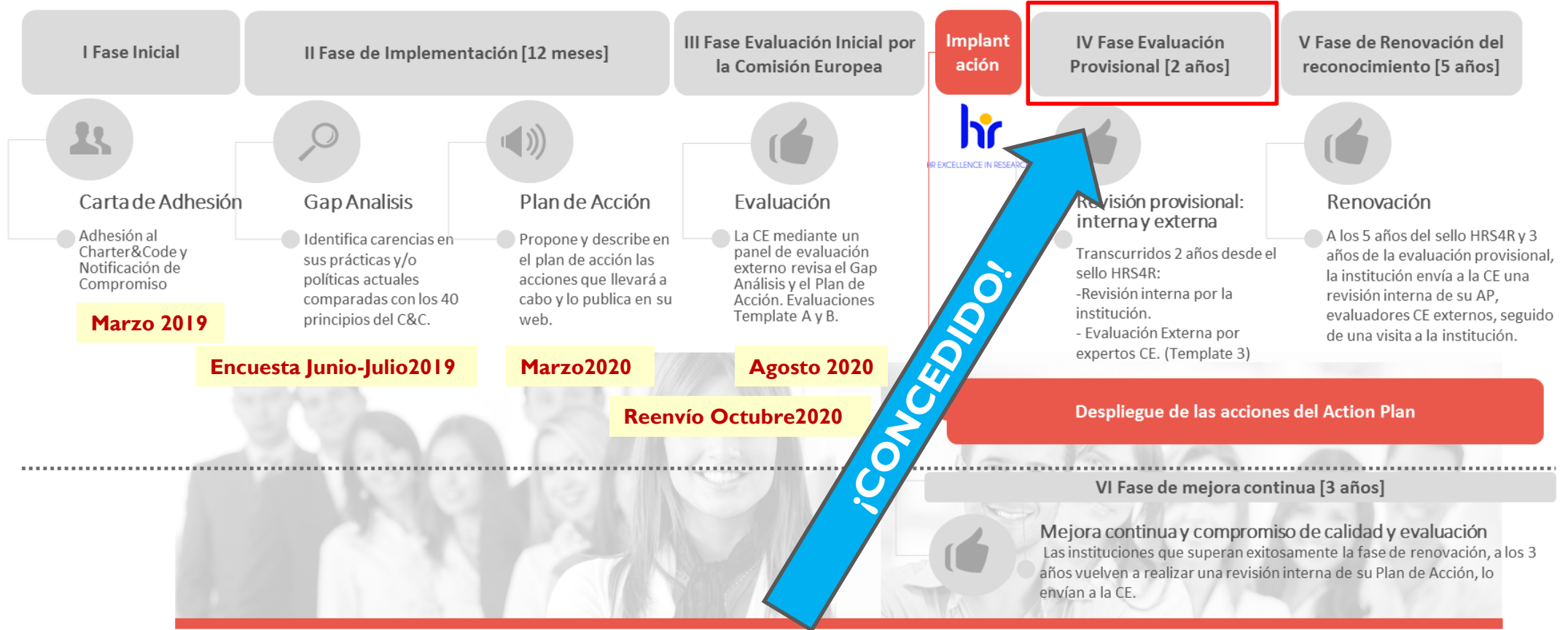
Otras convocatorias Nacionales y Europeas!

#HRS4R

¿Dónde estamos ahora?

21

- El proceso consta de 6 fases. Desde la obtención del logo empiezan a correr los 2 años para la evaluación provisional y los 5 para la renovación del reconocimiento.



#HRS4R

Nos lo han concedido por lo que **VAMOS A IMPLEMENTAR ¡NO por cómo estamos!**

Fase inicial 2019

22

	MAR - JUN	JUL	SEP	OCT	NOV	DIC - FEB	MAR
Inicio proceso – formación de grupos	Light Blue	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Gray
Encuesta a investigadores-GT	Light Gray	Light Blue	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Gray
Reuniones con el GT y minigrupos RI,2,3,4	Light Gray	Light Gray	Light Blue	Light Blue	Light Gray	Light Gray	Light Gray
Toma de decisiones por C. Supervisor	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Blue	Green	Light Gray	Light Gray
OTM-R PLAN DE ACCIÓN	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Blue	Yellow	Light Blue
Remisión de documentos a la CE	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Gray	Light Blue	Light Blue	Yellow

#HRS4R

Resultados Encuesta HRS4R

Encuesta Junio-Julio2019

23

Mejor valorados		Peor valorados	
	4,09		2,34
	4,08		2,56
	4,06		2,56
	4		2,75
	3,86		2,79
	3,83		2,97

Tasa de respuesta general: 15%.
 Por R1: 13%,
 R2: 5%,
 R3: 23%,
 R4: 59%.

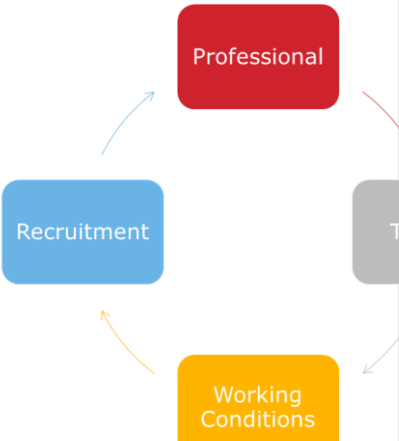
Además, cada R señala como peor valorados:

- R1:
- R2:
- R3:
- R4:

#HRS4R

The Charter & Code

24

ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS	RECRUITMENT AND SELECTION	WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY	TRAINING AND DEVELOPMENT
<ul 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 	<ul 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 22. Recognition of the profession 23. Research environment 24. Working conditions 25. Stability and permanence of 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 	<ul 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 <div data-bbox="1949 949 2458 1392" style="text-align: center;">  <pre> graph TD Professional[Professional] --> Training[Training] Training --> WorkingConditions[Working Conditions] WorkingConditions --> Recruitment[Recruitment] Recruitment --> Professional </pre> </div>

#HRS4R

Resultados Encuesta HRS4R

25

Mejor valorados		Peor valorados	
Ethical principles	4,09		2,34
Non discrimination	4,08		2,56
Accountability	4,06		2,56
Research freedom	4		2,75
Professional attitude	3,86		2,79
Dissemination, exploitation of results	3,83		2,97

Tasa de respuesta general: 15%.
 Por R1: 13%,
 R2: 5%,
 R3: 23%,
 R4: 59%.

Además, cada R señala como peor valorados:

- R1:
- R2:
- R3:
- R4:



#HRS4R

Resultados Encuesta HRS4R

26

Mejor valorados		Peor valorados	
Ethical principles	4,09	Stability and permanence of employment	2,34
Non discrimination	4,08	Career development	2,56
Accountability	4,06	Complaints and appeals	2,56
Research freedom	4	Teaching	2,75
Professional attitude	3,86	Funding and salaries	2,79
Dissemination, exploitation of results	3,83	Variations in the chronological order of CVs	2,97

Tasa de respuesta general: 15%.
 Por RI: 13%,
 R2: 5%,
 R3: 23%,
 R4: 59%.

Además, cada R señala como peor valorados:

- **RI:** [Redacted]
- **R2:** [Redacted]
- **R3:** [Redacted]
- **R4:** [Redacted]

#HRS4R

Resultados Encuesta HRS4R

27

Mejor valorados		Peor valorados	
Ethical principles	4,09	Stability and permanence of employment	2,34
Non discrimination	4,08	Career development	2,56
Accountability	4,06	Complaints and appeals	2,56
Research freedom	4	Teaching	2,75
Professional attitude	3,86	Funding and salaries	2,79
Dissemination, exploitation of results	3,83	Variations in the chronological order of CVs	2,97

Tasa de respuesta general: 15%.
 Por R1: 13%,
 R2: 5%,
 R3: 23%,
 R4: 59%.

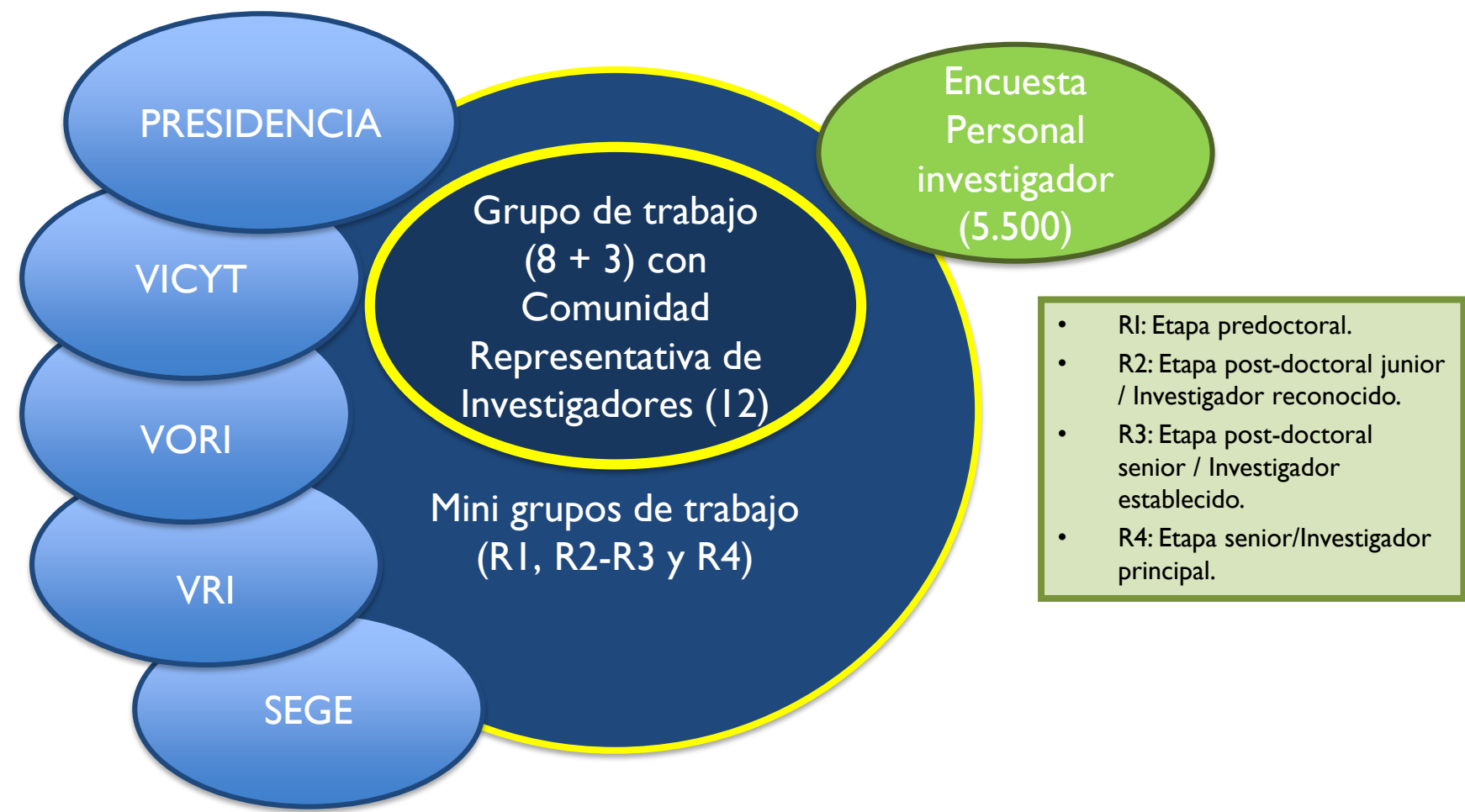
Además, cada R señala como peor valorados:

- **R1:** Participación en órganos decisorios.
- **R2:** Nombramientos postdoctorales.
- **R3:** Coincide con la tabla.
- **R4:** Valor de la movilidad.

#HRS4R

GAP ANALYSIS

28

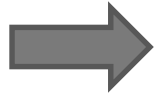


#HRS4R

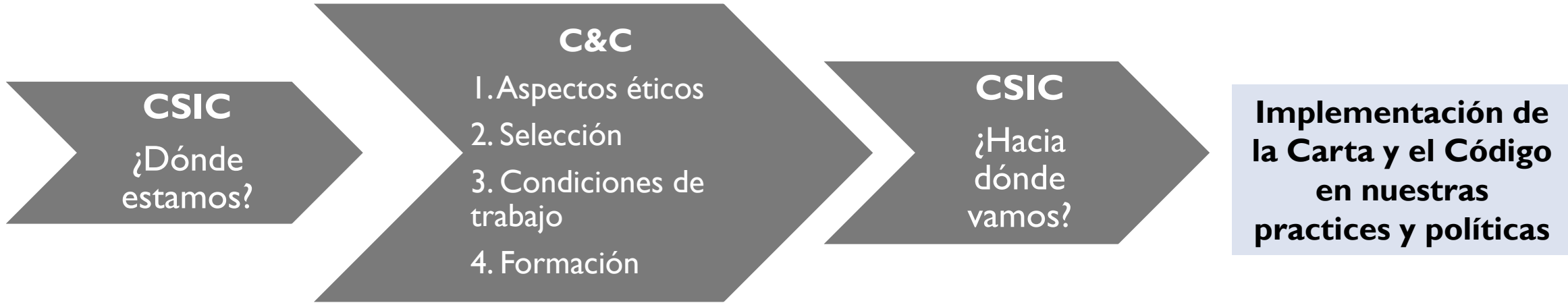
GAP Analysis

29

Identificamos los "problemas"



Transformamos las "soluciones" en **Objetivos**



- Encuesta al personal investigador
- Encuesta a los grupos de trabajo
- Reuniones de minigrupos por R

#HRS4R

Aspectos clave del HRS4R-CSIC

30

- Se ha avanzado mucho, ¡pero hay margen de mejora!
- Alineación con el Plan Estratégico del CSIC 2018-2021 y 2022-2025
- Evolución/Cambio de mentalidad de toda la organización.
- Nos apoya en la aplicación del C&C (alineamiento con el Plan estratégico 2018-2021).
- Oportunidad para mejorar la organización.
- Especialmente enfocado a investigadores.
- Si bien, ello conlleva:
 - Tiempo
 - Recursos humanos
 - Presupuesto

Mandatory!

Transversalidad

GRUPO DE SEGUIMIENTO HRS4R

UNIDADES IMPLEMENTADORAS

#HRS4R

Aspectos clave del HRS4R-CSIC

31

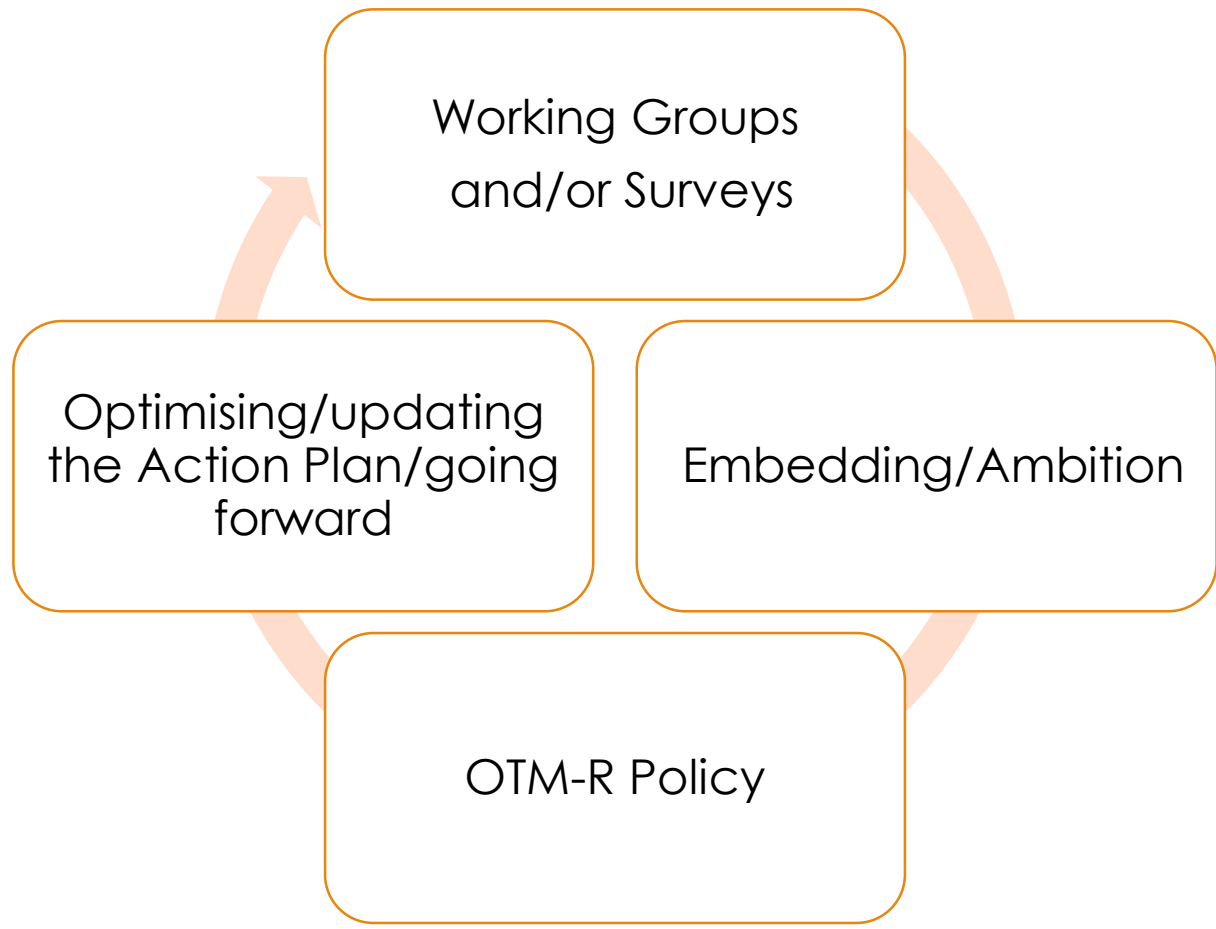
Top-down and bottom-up

- Obtener el apoyo de los **órganos de gobierno del CSIC**
 - Exigir un "mandato"
 - Responsabilizar a las personas
- Implicar a toda **nuestra comunidad investigadora**
 - **Nos lo tomamos en serio**
 - Escuchar, discutir, debatir
- **Implicar a las unidades administrativas / dirección**
 - Establecer el apoyo
 - Encontrar espacio para crecer

#HRS4R

4 áreas para optimizar el plan de acción

32



#HRS4R

Implementación HRS4R CSIC

33

- **TENEMOS** un marco de trabajo, instrumentos y documentación para **FACILITAR** el desarrollo del plan de acción HRS4R del CSIC.

Las unidades/vicepresidencias responsables de las acciones se puedan **CONCENTRAR** en pensar cómo alcanzar los acciones, cómo **DESARROLLARLAS** con objetivos ya marcados o nuevos.

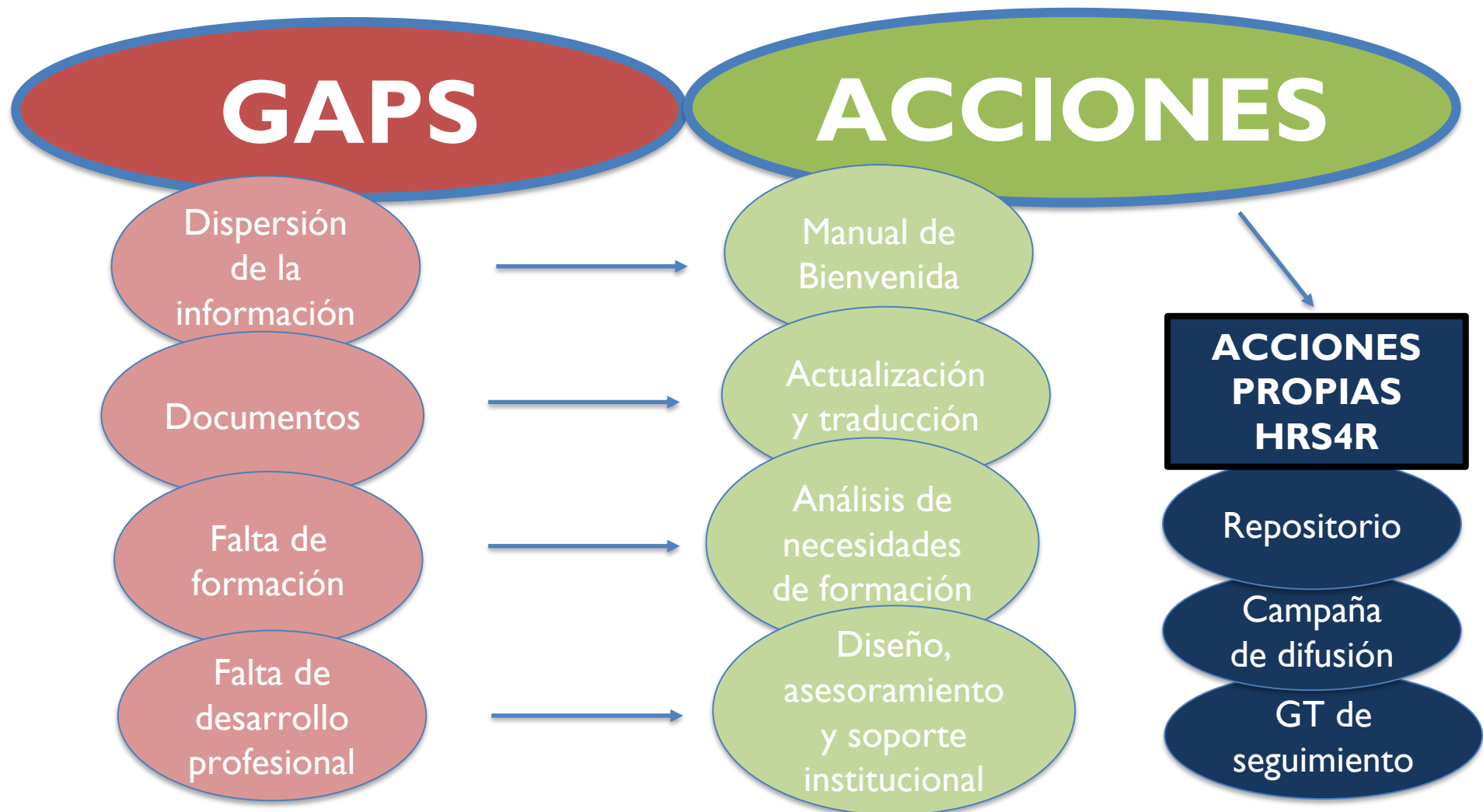
- Supervisión, desarrollo, evolución y la aplicación del Plan de Acción HRS4R.
- Desde el **16/04/2021**, se reúne cada **viernes a las 10:00**,
- Revisa prioridades del **CRONOGRAMA**, analiza las acciones y posible orientación.

Equipo Ágil y NEXO



#HRS4R

INICIATIVAS GLOBALES HRS4R



Plan de Acción HRS4R-CSIC



Annex 4
Table of the scheduled Action Plan



ACTIONS CSIC HRS4R	2020		2021		2022		Responsible Unit			
	Second Semester	First Semester	Second Semester	First Semester	Second Semester					
A1. HRS4R Kick-off and follow-up.						VICYT	President's Office	SEGE		
A2. Implementation of a diffusion HRS4R campaign.						VICYT	President's Office	SEGE		
A3. Establishment of a working group to establish and completion a Welcome Manual and subsequent dissemination.						President's Office	SEGE			
A4. Translate into English the documents to be determined by "Follow-up Working Group (FWG)".						President's Office	SEGE			
A5. Set up a working group to establish and conduct an analysis on C&C training needs.						VICYT	SEGE			
A6. OTM-R Study, evaluation and development of an institutional policy in this area.						SEGE				
A7. Creation of the "HRS4R documents" repository in a specific area of the Intranet.						SEGE				
A8. Design of training courses online/on-site on ethical topics.						President's Office	SEGE-SGARH			
A9. Greater dissemination of everything related to the Ethics Committee.						President's Office	SEGE-SGARH			
A10. Completion of the update of the Scientific Good Practices.						President's Office				
A11. General transfer guide.						VICYT / VATC				
A12. Support to the Open Science strategy, via the institutional repository DIGITAL.CSIC and Open Access publishing support programme.						VORI - URICI				
A13. Create the CSIC's Prize for Scientific Dissemination.						VORI - VACC	SEGE - SGAAE			
A14. Implementation of a monitoring system.						VICYT - DPE - VAPC	SEGE - SGAI			
A15. "Promotable": Scientific-technical monitoring "where you are in the scientific cloud", action to know your scientific situation in order to promote.						VICYT-VAACT				
A16. Promotion and improvement of the management of scientific projects. Undertake a set of structured actions to promote and improve project.						VICYT - VAPC	SEGE			
A17. Promoting the integration of the gender dimension in research projects.						President's Office	VICYT			



Annex 4
Table of the scheduled Action Plan



ACTIONS CSIC HRS4R	2020		2021		2022		Responsible Unit			
	Second Semester	First Semester	Second Semester	First Semester	Second Semester					
A18. Mention and recognition of the LGTEI collective.						President's Office	SEGE			
A19. Publication on EURAXESS Jobs Portal.						VICYT-DPE	SEGE-SGAI			
A20. Development of a Database of Expressions of Interest. (BDEI).						VICYT-VAACT	SEGE			
A21. Guide for candidates to civil servant research staff in the CSIC.						SEGE - SGARH				
A22. Modernise the Recruitment Portal interface for applicants.						VICYT-VAACT				
A23. Drafting of C&C and HRS4R recommendations for tribunals.						VICYT-VAACT				
A24. Training for tribunal members.						VICYT-VAACT				
A25. Propose and create a Working Group on Analysis and prospective in the Research Assessment in the CSIC.						VICYT-DPE				
A26. Design and provision of an Attention Service for Research Staff. Design and implementation of a service for the reception welcome and assistance to researchers.						President's Office	VICYT	SEGE - SGAAE		
A27. Creation of a prize related to the novelty in research results and the impact and/or relevance in research.						VICYT-DPE	SEGE - SGAAE			
A28. Creation of "The CSIC most relevant PhD Thesis Award".						President's Office				
A29. Promote greater recognition of R1, R2, and R3 in the annual (Jun-Jul) research staff awards.						SEGE				
A30. Investment in basic infrastructures and centres.						SEGE				
A31. Conduct a survey on working conditions.						SEGE				
A32. Implementation of a teleworking pilot programme.						SEGE				
A33. Study the feasibility of a R1 and R2 call (FSE application + 2021-2027).						VICYT-DPE	VRI			
A34. Submit launch proposal to the MSCA- COFUND programme.						SEGE				
A35. Study of a new option: indefinite contracts associated with a line of research.						VICYT-VAACT	SEGE			
A36. Distinguished researchers' figure.										

#HRS4R

* Las acciones se agrupan en colores por temática

Plan de Acción HRS4R-CSIC

Annex 4
Table of the scheduled Action Plan

ACTIONS CSIC HRS4R	2020		2021		2022		Responsible Unit		
	Second Semester	First Semester	Second Semester	First Semester	Second Semester				
A37. Call for proposals to the extension of MSCA-IF contracts.						VRI			
A38. Update and publication of the salary tables.						SEGE-SGARH			
A39. To widen the scope of participants who can participate in own calls for mobility/internationalisation (I-link, I-coop).						VRI	SEGE-SGARH	VICYT-DPE-VAPC	
A40. Creation of a guide or web section on the external mobility of research staff.						VRI	SEGE	VICYT	
A41. Dissemination/training info days on the possibilities of European and international programmes.						VRI	SEGE-SGARH	VICYT-DPE	
A42. Design and study the implementation of a common tool for the management of stay permits and mobility monitoring.						VRI	SEGE-SGAI-SGARH		
A43. New teaching management application.						VICYT-DPE	SEGE-SGAI		
A44. Search for new formulas for the recognition of teaching.						VICYT DPE			
A45. Creation of the "Mediator" figure.						President's Office			
A46. Support and collaboration with the R1, R2 and R3 research association.						President's Office	VICYT DPE - VAPC		
A47. At the ICU level, promote the presence of all research staff in the scientific boards.						VDRI	VICYT		
A48. Maintain the meeting of researchers related to the new strategic plans.						VICYT-VAPC	VICYT-VAPC		
A49. Information.						VICYT	SEGE		
A50. Training.						VICYT	SEGE		
A51. Team management and leadership skills.						President's Office	VICYT-VAPC		
A52. Tracking of careers.						VICYT	President's Office		
A53. Specific programme of R1-R2-company interaction. "Job fair" for CSIC's RIs						President's Office	VICYT-DPE-VATC-VAPC	VRI	
A54. Launch of a Mentoring programme.						VICYT-DPE			

Annex 4
Table of the scheduled Action Plan

ACTIONS CSIC HRS4R	2020		2021		2022		Responsible Unit		
	Second Semester	First Semester	Second Semester	First Semester	Second Semester				
A55. Launch of a "Buddy" programme.						VICYT-DPE			
A56. Creation of "CSIC Alumni" (former CSIC "students").						President's Office	VICYT		
A57. Creation of a "Margarita Salas Medal" award for best supervision.						VICYT-DPE	President's Office	SEGE-SGAEE	
A58. Training of PhD supervisors.						VICYT-DPE - VAPC			

#HRS4R

* Las acciones se agrupan en colores por temática

Acciones globales

IMPLEMENTACIÓN DE UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R (A2)

Nueva web HRS4R

- <https://www.hrs4r.csic.es/>
- Enlazada a la web www.csic.es



#HRS4R

Acciones globales

IMPLEMENTACIÓN DE UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R (A2)

Firma de correo institucional

Firmas y plantilla

Firma de correo electrónico | Diseño de fondo personal

Seleccionar firma para editar

- firma_CSIC

Eliminar Nueva Guardar Cambiar nombre

Elegir firma predeterminada

Cuenta de correo electrónico: cau-csic@csic.es

Mensajes nuevos: firma_CSIC

Respuestas o reenvíos: firma_CSIC

Editar firma

Calibri (Cuerpo) 11 N K S Automático Tarjeta de presentación

Nombre y apellidos (En negrita, tamaño 11)
Cargo (opcional)
Unidad o departamento
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
+Teléfono fijo | Teléfono móvil (opcional)
@ correo electrónico
Dirección (Calle, número, despacho, código postal, ciudad, país, etc.)

Aceptar Cancelar

Acciones globales

IMPLEMENTACIÓN DE UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R (A2)

Video HRS4R presidenta

- Video con preguntas/respuestas a la presidenta
- Enlace YouTube

https://www.youtube.com/watch?v=_MIRKZSka4E



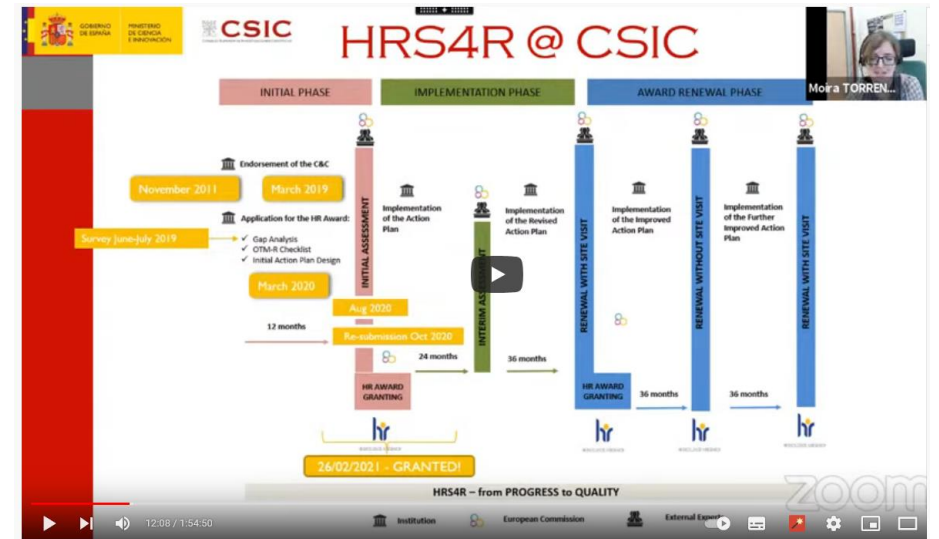
#HRS4R

Acciones globales

IMPLEMENTACIÓN DE UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA HRS4R (A2)

Workshop HRS4R@CSIC all aboard

- 15/09/2021
- 902 visualizaciones
- Reproducciones 242
- Récord de usuarios a la vez 98
- Enlace YouTube:
<https://www.youtube.com/watch?v=PzgCkXjzu3E&t=728s>



#HRS4R

Acciones globales

MANUAL DE BIENVENIDA (A3)



- Versión final publicada y difundida
- Traducción EN

Investigación y Ética

Actualización del Código de Buenas Prácticas Científicas (A10)

- Completa, revisa y sustituye al anterior
- Alineándose con el C&C y HRS4R
- Alta difusión (nota de prensa y en jornadas)



Diseño de cursos de formación online/presenciales sobre temas éticos (A8)

- Creación del Curso ETICA E INTEGRIDAD EN LA INVESTIGACIÓN
- (2 Ediciones/año) dentro del PLAN DE FORMACION CSIC 2022

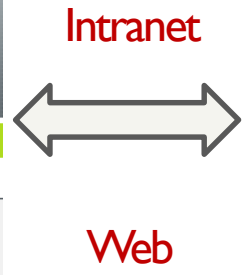
#HRS4R

Contratación y Selección

DESARROLLO DE UNA BASE DE DATOS DE EXPRESIONES DE INTERÉS (BDEI) (A20)

Implementación de la aplicación BDEI

- Personal investigador proporciona información de la oferta.
- Se publica en la web

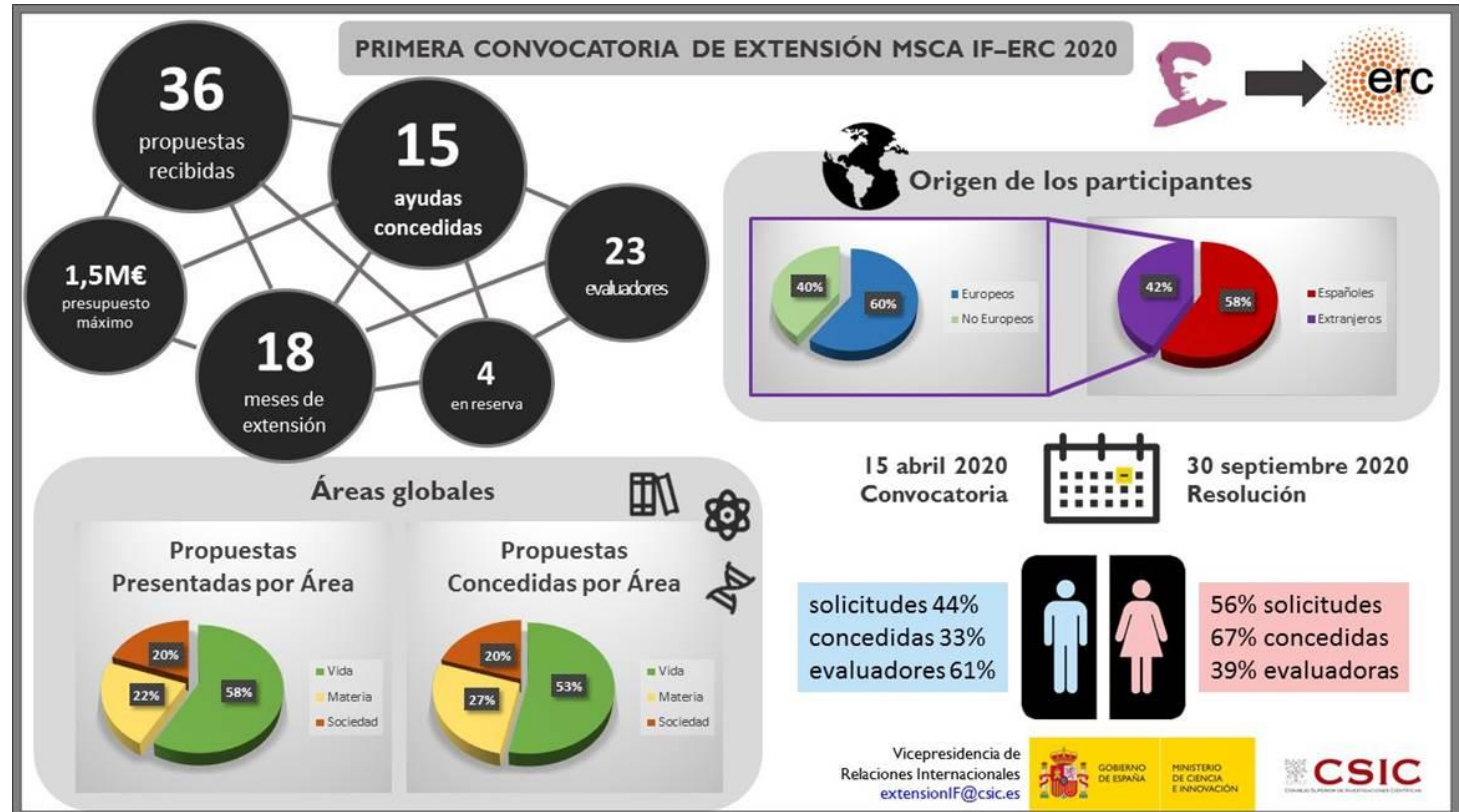

Expresión de interés	Tipo de expresión	Área	Instituto	Modalidad
Impacto de la actividad humana en la calidad del aire de las áreas urbanas y rurales de País Vasco y Navarra		Vida	INSTITUTO DE AGROBIOTECNOLOGIA	
Concurrencia a beca doctorado La Caixa INPHINIT en Óptica Integrada		Materia	INSTITUTO DE OPTICA DAZA DE VALDES	
Producción de biocombustibles a partir de aceites y grasas residuales mediante procesos catalíticos avanzados		Materia	INSTITUTO DE CARBOQUIMICA	
Jupyterhub distribuido en cluster de computación		Materia	CENTRO DE FISICA DE MATERIALES	
Prácticas en matemáticas aplicadas		Materia	INSTITUTO DE CIENCIAS MATEMATICAS	
MSCA Postdoctoral Fellowships - Nanotechnology applied to streamlined treatment of pneumococcal antimicrobial resistance		Vida, Materia	CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLOGICAS MARGARITA SALAS	

Condiciones de trabajo

CONVOCATORIA DE PRÓRROGAS DE LOS CONTRATOS DEL MSCA-IF (A37)

1º y 2º Convocatorias

- 1º y 2º edición
 - Resultados a destacar
- 3º edición
 - Recién resuelta



#HRS4R

Condiciones de trabajo

CREACIÓN DE LA FIGURA DEL MEDIADOR (A45)

En marcha el análisis...

- Figura de mediador en otras Instituciones
- Perfil del mediador para CSIC / ¿Persona o Estructura? ¿Qué necesitamos?
- Funciones mediador: evitar duplicidades con funciones Subcomité de Conflictos (Comité de Ética)
- Dependencia del Mediador en Organigrama CSIC (Presidencia / Departamento Ética / SGARH...?)

Condiciones de trabajo

Premio a la Tesis Doctoral más relevante del CSIC» (A28)

- **1º edición**
 - Mes de mayo
 - Potenciales candidat@s más de 700 doctorandos



Condiciones de trabajo

APOYO Y COLABORACIÓN CON LA ASOCIACIÓN DE INVESTIGADORES R1, R2 Y R3
(A46)

Asociación Red de Doctorand@s del CSIC

- Colaboración en la organización de la III y IV Jornada de doctorand@s del CSIC
- Colaboración en CSIC Alumni
- Jornada de bienvenida nuevos doctorand@s

Condiciones de trabajo

A NIVEL DE ICU, PROMOVER LA PRESENCIA DE TODO EL PERSONAL INVESTIGADOR EN LOS CLAUSTROS CIENTÍFICOS (A47)

- Mención expresa en la nueva Norma Reguladora

Condiciones de trabajo

MANTENER LA REUNIÓN DE INVESTIGADORES EN RELACIÓN CON LOS NUEVOS PLANES ESTRATÉGICOS (A48)

II Encuentro del CSIC Reunión 17 Junio 2022

PROGRAMA		17 JUNIO
	9:30	INSCRIPCIÓN
	10:30	APERTURA
	11:00	LA PALMA
	11:15	EDIFICIOS
Sala Auditorium	11:30	INFRAESTRUCTURAS CIENTÍFICAS
	11:45	CULTURA Y DELEGACIONES
	12:00	TRANSFERENCIA Y FOCISIC
	12:15	COVID
	12:30	PLAN ESTRATÉGICO CSIC 2022-2025
	12:45	INTEGRACIÓN DE LOS CENTROS NACIONALES
	13:00	PLAN DE RECUPERACIÓN EN EL CSIC
	13:30	Comida
	15:00	SESIONES PARALELAS 1
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaboración 2. Gestión 3. Internacional 4. Instituto del Futuro 5. Sostenibilidad
	16:00	SESIONES PARALELAS 2
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Innovación 2. Desarrollo Profesional 3. Evaluación Científica y Ciencia Abierta 4. Cultura Científica 5. Ética - Igualdad
	17:00	Cierre del Encuentro Relator / Presidenta



Jornada Plan Estratégico 2021-2025

Oculto

3254 visualizaciones

38

0

COMPARTIR

GUARDAR

...

Reunión del Plan Estratégico 2025

Formación y Desarrollo

HABILIDADES DE GESTIÓN DE EQUIPOS Y LIDERAZGO (A51)

- 1º edición
- Orientado a postdoctorales
- 17-18 mayo
- 25 asistentes



INFORMACIÓN (A49)

- Primeros borradores de guía para informar a los investigadores sobre los mecanismos de desarrollo de la carrera y de apoyo a la misma que ofrece el CSIC

#HRS4R

Formación y Desarrollo

PUESTA EN MARCHA DE UN PROGRAMA DE MENTORING (A54)

CAMINO: Mentoring programme

- 2 Ediciones
- 65 Parejas
- Segundo semestre 2022
- Web del programa



Formación y Desarrollo

Puesta en marcha del programa "Buddy" (A55)

- <https://programmebuddy.csic.es/>
- Poner en contacto a personal investigador ACTUAL (Tutor buddy) con nuevos o que vayan a entrar en el CSIC (Buddies)



#HRS4R

Formación y Desarrollo

CREACIÓN DE «CSIC ALUMNI» (A56)



Quién puede ser CSIC Alumni

Cualquier persona que haya tenido una vinculación con el CSIC a través de una estancia formativa, periodo en prácticas, contrato o vinculación estatutaria. La afiliación es gratuita. El personal actualmente vinculado al CSIC podrá participar e involucrarse en todas las actividades de CSIC Alumni sin necesidad de integrarse previamente en la red.

Objetivos

- ▶ Crear una red de antiguo personal CSIC y potenciar el sentimiento de identidad.
- ▶ Articular una cartera de actividades científicas, académicas y culturales.
- ▶ Articular una cartera de servicios para los alumni, principalmente de formación y orientación profesional.
- ▶ Impulsar y reforzar las redes existentes entre los centros, institutos y delegaciones del CSIC, así como con otros actores sociales y profesionales.

Ventajas para los Alumni

- ▶ Acceso al directorio Alumni e integración en la red.
- ▶ Participación en el diseño y desarrollo de las actividades de CSIC Alumni.
- ▶ Información sobre las distintas convocatorias que lance el CSIC y sobre las actividades científicas y culturales que organice.
- ▶ Descuentos en visitas a museos y centros singulares del CSIC y en otras actividades organizadas por el CSIC.

¿Quieres formar parte de CSIC Alumni?

Si has sido personal del CSIC en el pasado* y te interesa CSIC Alumni, rellena la encuesta para que conozcamos tus intereses y podamos definir mejor la iniciativa.
*El personal que esté vinculado actualmente al CSIC no tiene que rellenar la encuesta.

¡TIENES HASTA EL 10 DE OCTUBRE PARA RELLENARLA!

**¡Anímate!
¡Te esperamos!**

- Septiembre 2021: **Lanzamiento encuesta Eol**
- **Web** <https://alumni.csic.es/>
- **pendiente:**
 - lanzamiento de la Red
 - creación de la oficina CSIC Alumni
 - dotarla de una agenda de actividades

Condiciones de trabajo

CREACIÓN DEL PREMIO «MEDALLA MARGARITA SALAS» A LA MEJOR SUPERVISIÓN (A57)

- **1º edición**
 - Mes de mayo para nominaciones
 - Nominan a sus supervisores



EJERCICIO PRÁCTICO I

- **He ayudado, conozco o me gustaría implicarme en la implementación del Plan Estratégico 2025 de tu instituto,**
- **O colaboro en los retos y objetivos ligados a RRHH en mi instituto/grupo**
 - Ayudaré a mi instituto/grupo en hacer una apuesta especial en RRHH, a través de ...
 - Idearé o participaré en actividades en cuanto a:
 - Desarrollo profesional, como...
 - Formación, como...
 - Información, como...

EJERCICIO PRÁCTICO I

- **He ayudado, conozco o me gustaría implicarme en el diseño del Plan Estratégico 2025 de tu instituto,**
- **O colaboro en los retos y objetivos ligados a RRHH en mi instituto/grupo**
 - Ayudaré a mi instituto/grupo en hacer una apuesta especial en RRHH, a través de ...
 - Planificación y mejora de la eficacia del trabajo diario
 - Que todo el personal de mi instituto cuente con una perspectiva profesional
 - Definir el organigrama o puestos de trabajo con unas misiones y competencias determinadas?
 - Idearé o participaré en actividades en cuanto a:
 - Desarrollo profesional, como... organización de talleres especializados, seguimiento individual de personal
 - Formación, como... concepto integral y que las personas dediquen un X% a ella
 - Información, como... preparar guías o flyers específicos con la labor que desarrolla el personal

EJERCICIO PRÁCTICO 2

- **Has visto las acciones recogidas en el plan de acción HRS4R,**
 - ¿En qué acciones me podría involucrar? Tanto a nivel del CSIC como de mi instituto?
 - ¿Cómo puedo llevarlas a cabo?

EJERCICIO PRÁCTICO 2

- **Has visto las acciones recogidas en el plan de acción HRS4R,**
 - ¿En qué acciones me podría involucrar? Tanto a nivel del CSIC como de mi instituto?
 - Numerosas acciones se deben implementar a nivel de los institutos, las personas de los institutos son clave, conocerlas y difundirlas
 - ¿Cómo puedo llevarlas a cabo?
 - Estar al día de la web de la estrategia, ver cómo difundirlas, que la gente se implique y participe
 - Ser “embajador” de la estrategia

MUCHAS GRACIAS POR
VUESTRA ATENCIÓN