



G CONSELLERIA
O SALUT
I DIRECCIÓ GENERAL
B ACREDITACIÓ, DOCÈNCIA
/ I RECERCA SALUT



LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN LAS ILLES BALEARS

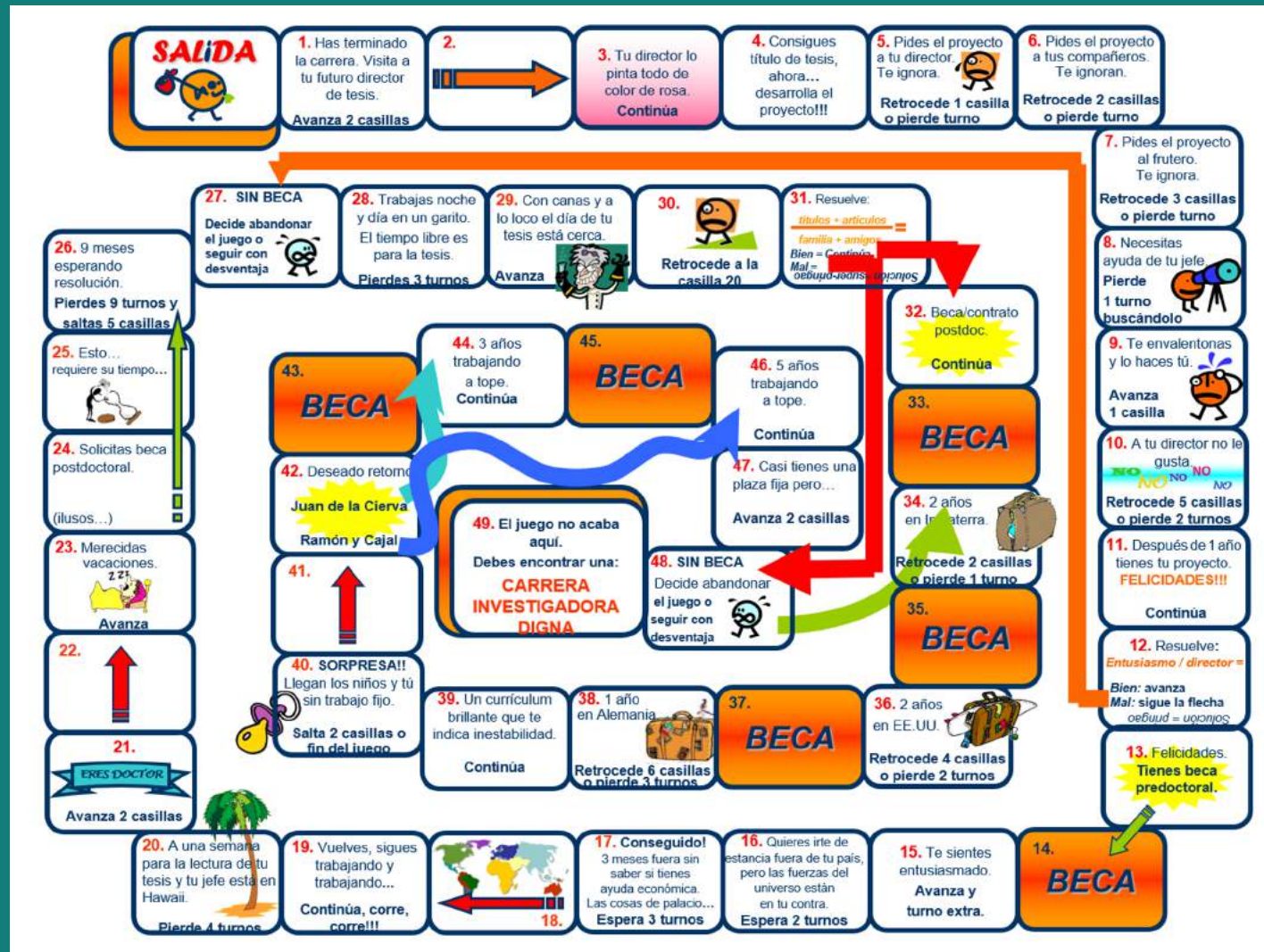
¿Una experiencia de éxito?



Marga Frontera
@MargaFronteraB

Jornadas REGIC 2019
17 octubre 2019

LA CARRERA INVESTIGADORA EN ESPAÑA



LEY 14/2011, DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

"... la comunidad científica española, que es hoy seis veces mayor que en 1986, ha de dotarse de una carrera científica y técnica predecible, basada en méritos y socialmente reconocida, de la que actualmente carece..."

LEY 14/2011, DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

"... corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan asumido estatutariamente la competencia exclusiva para la regulación de sus propios centros y estructuras de investigación la definición y regulación del régimen de contratación de personal investigador de sus propios centros..."

DECRETO DE CARRERA INVESTIGADORA



BOIB

Butlletí Oficial de les Illes Balears

Núm. 35

16 de marzo de 2019

Fascículo 48 - Sec. I. - Pág. 9413

Sección I. Disposiciones generales

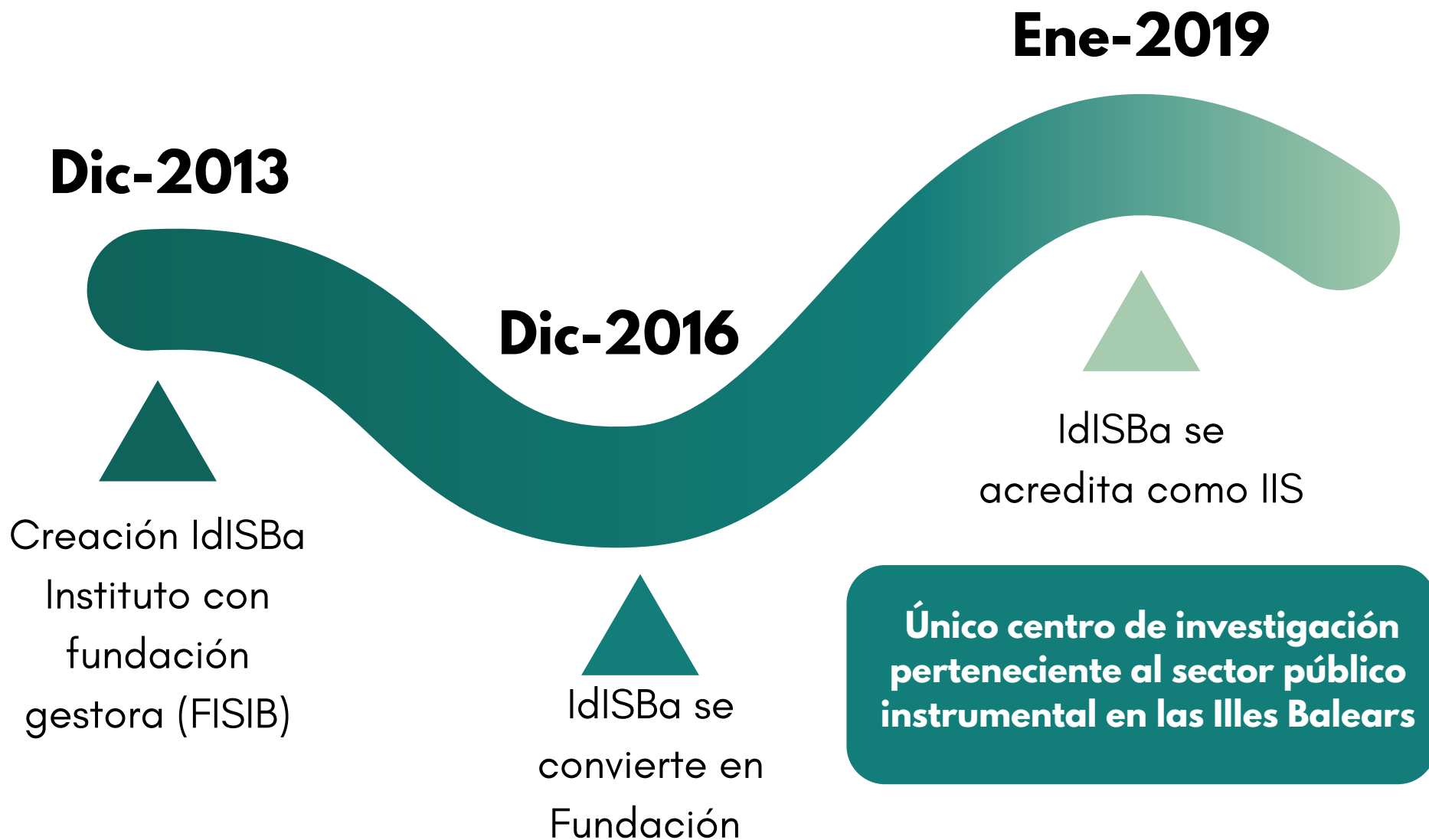
CONSEJO DE GOBIERNO

2311

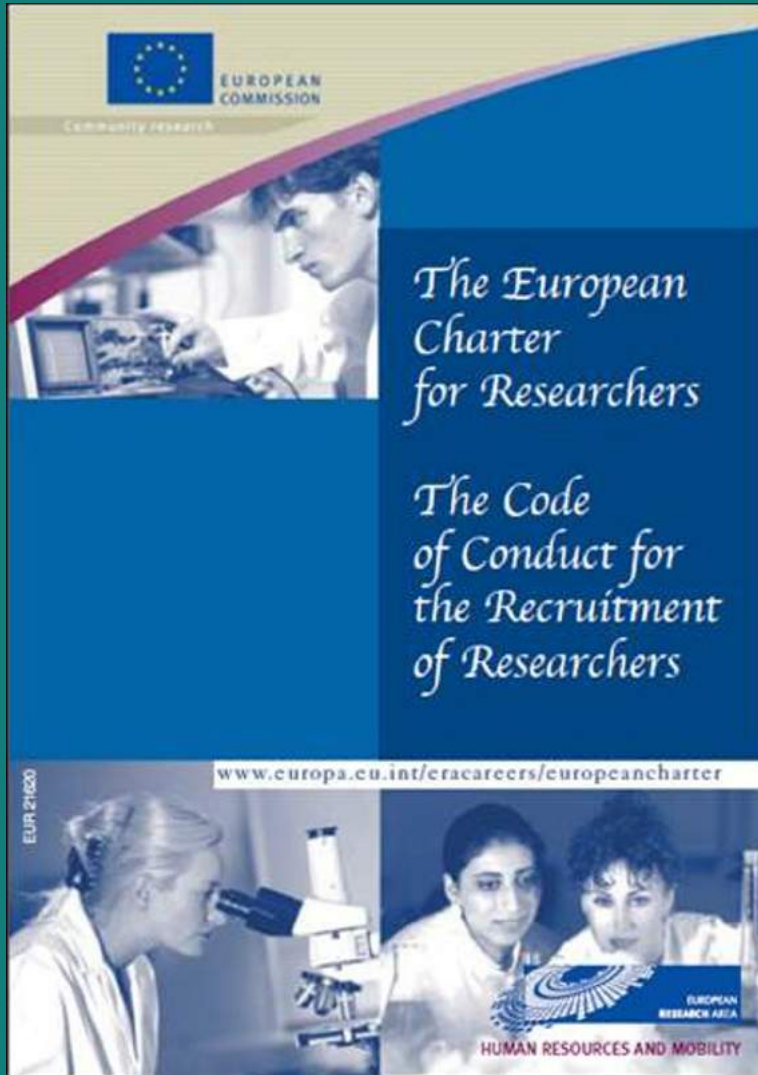
Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears

PREÁMBULO

EL CONTEXTO



HRS4R IDISBA



La Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (2006) son los documentos de la CE que marcan las directrices para que las Instituciones de Investigación Europeas mejoren las condiciones de trabajo y empleo para los investigadores, haciendo más atractiva la carrera investigadora en Europa.

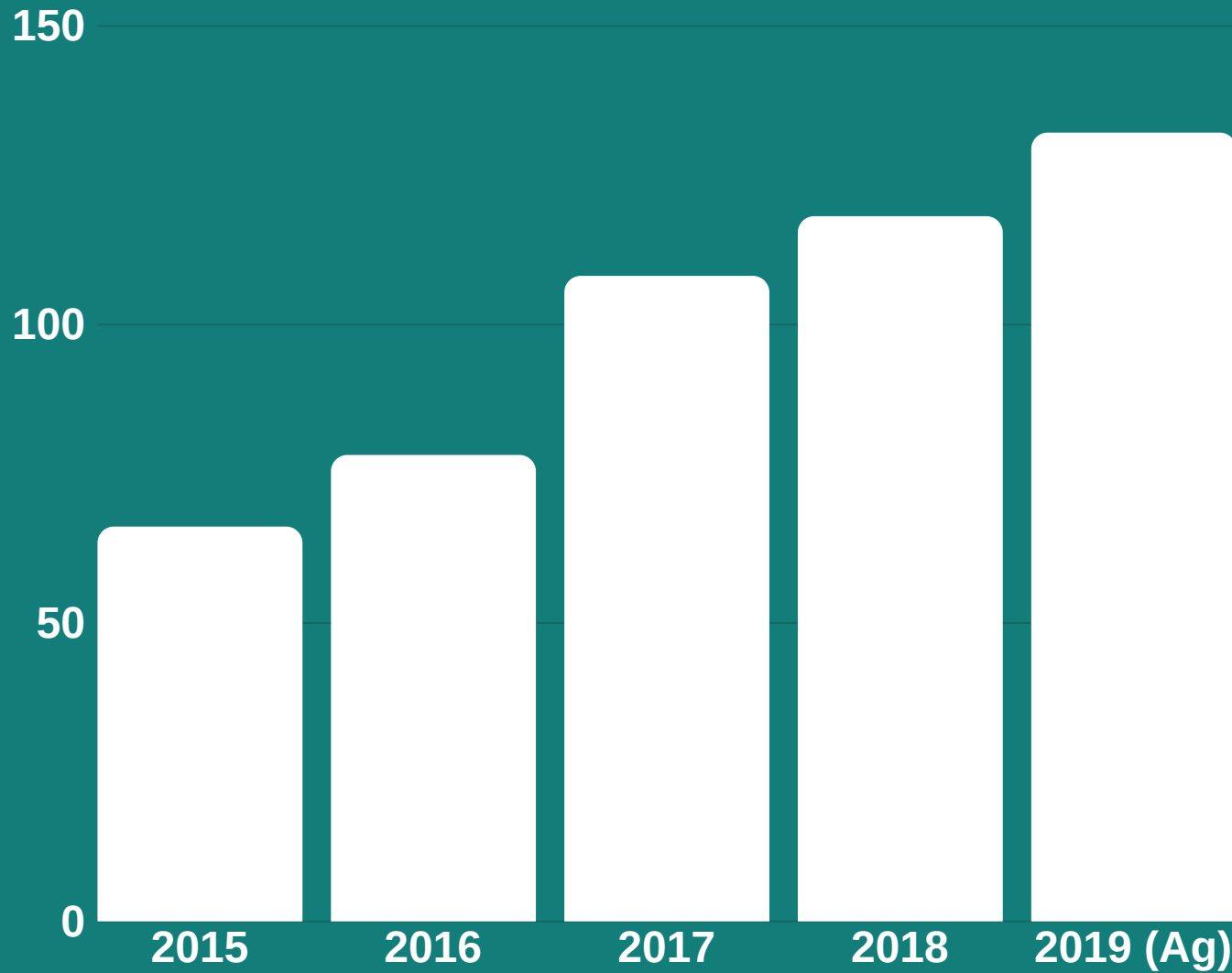


**El IdISBa obtuvo el
reconocimiento "HR
Excellence in Research" el
17 de enero de 2017**

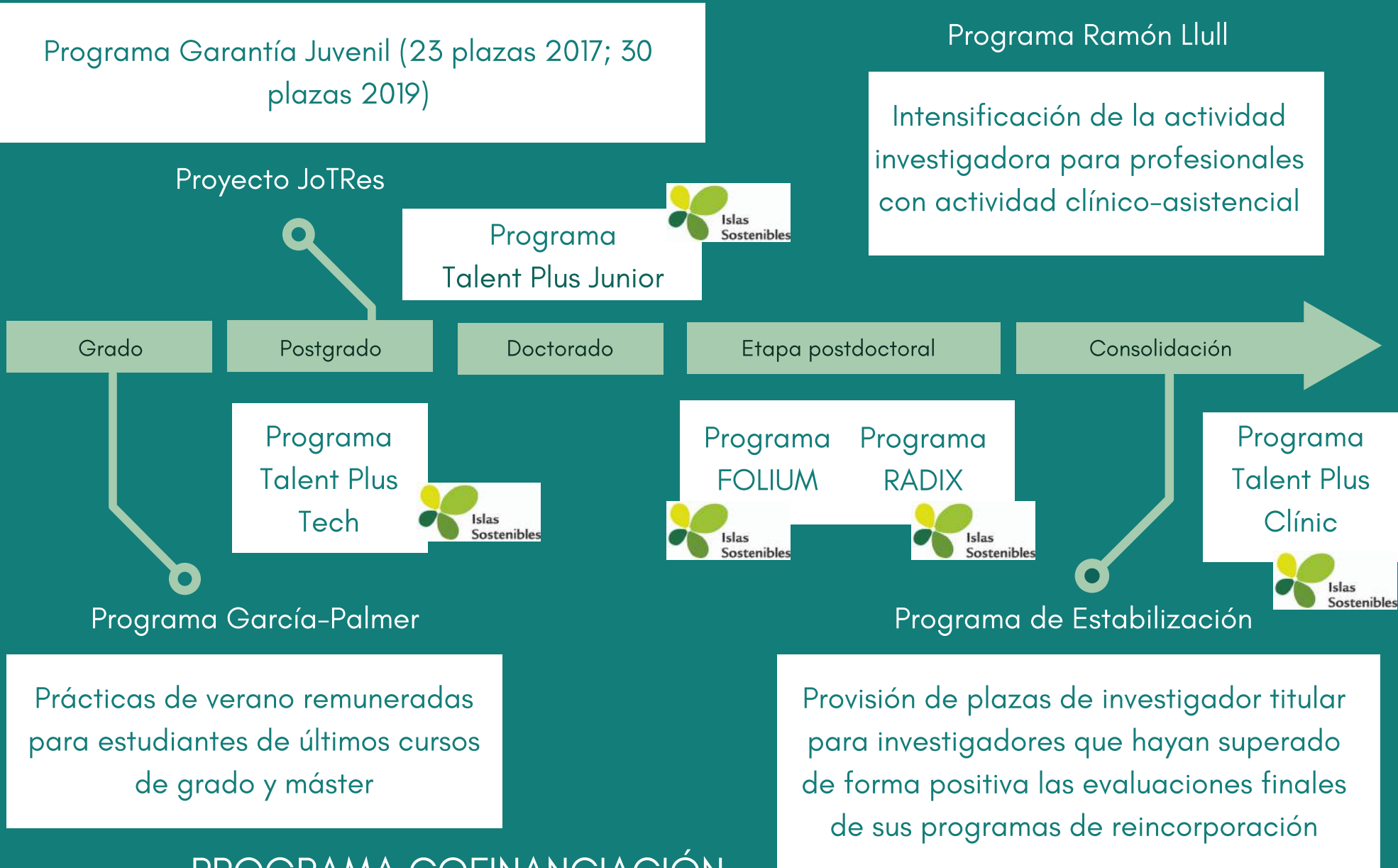
**Entre las principales áreas de mejora detectadas en el
Análisis de Situación del Plan en Recursos Humanos,
destacaba la ausencia de carrera investigadora**

CAPTACIÓN DE TALENTO EN IDISBA

Evolución plantilla contratada



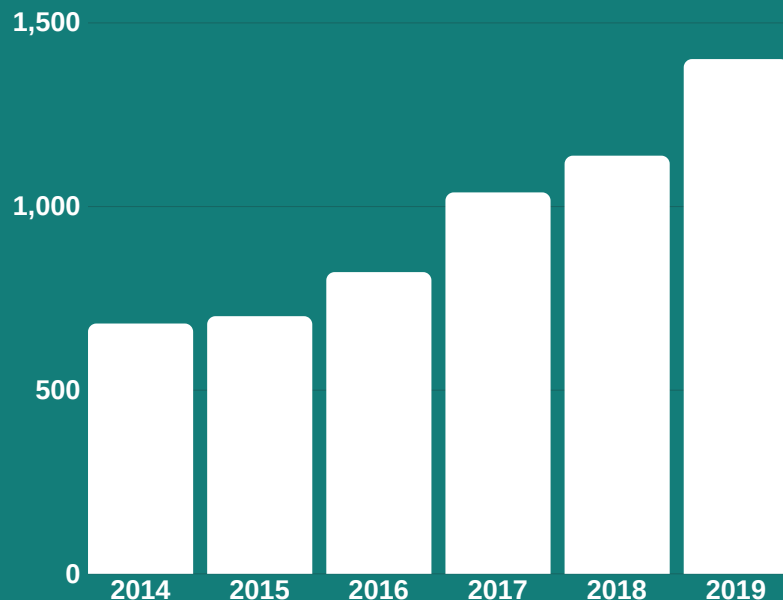
CAPTACIÓN DE TALENTO EN IDISBA



PROGRAMA COFINANCIACIÓN

CAPTACIÓ DE TALENTO EN IDISBA

Transferencia CAIB
(en miles de euros)



FUTURMED

TALENT RECRUITMENT FOR
HEALTH RESEARCH
EXCELLENCE



TALENT PLUS

PROMOTING HEALTH
CREATING VALUE

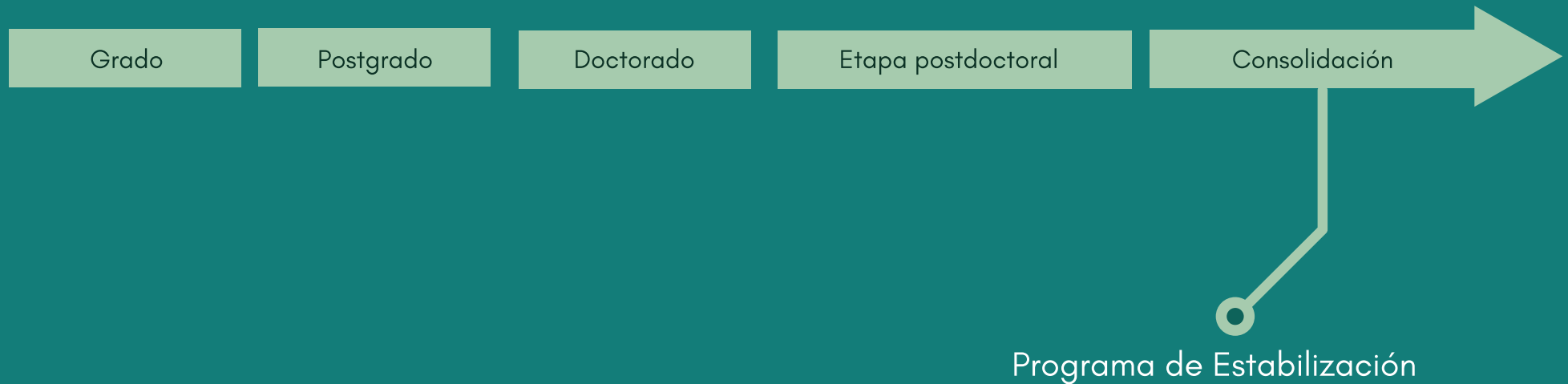


Unió Europea

Fons Social Europeu

L'FSE inverteix en el teu futur

CAPTACIÓN DE TALENTO EN IDISBA



Contratos Miguel Servet
Contratos Ramón y Cajal

Provisión de plazas de investigador titular para investigadores que hayan superado de forma positiva las evaluaciones finales de sus programas de reincorporación

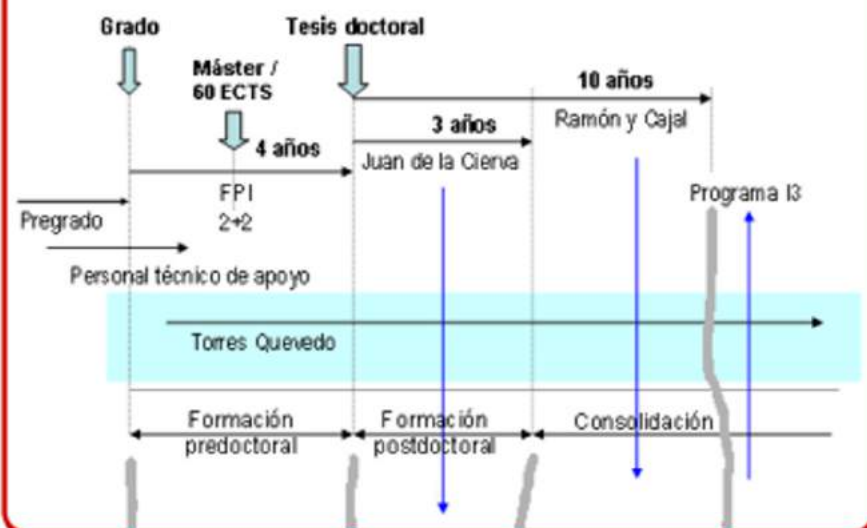
MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

5177 *Resolución de 25 de marzo de 2019, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para cubrir plazas de personal laboral fijo, fuera de convenio, de personal investigador doctor, con certificado I3, en la modalidad de Investigador distinguido, en los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.*

1.1 La distribución por perfiles de cada una de las 44 plazas convocadas es la siguiente:

Tribunal	Perfil científico	OPI	Centro de destino	Número de plazas
1	MÉTODOS ESTADÍSTICOS Y ASTRONÓMICOS APLICADOS AL PATRIMONIO	CSIC	CSIC: INSTITUTO DE CIENCIAS DEL PATRIMONIO	1
2	TELEDETECCIÓN PARA EL ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE VARIABLES ESENCIALES DE LA VEGETACIÓN	CSIC	CSIC: ESTACIÓN BIOLÓGICA DE DOÑANA / INSTITUTO DE AGRICULTURA SOSTENIBLE / INSTITUTO DE ECONOMÍA, GEOGRAFÍA Y DEMOGRAFÍA / MUSEO NACIONAL DE CIENCIAS NATURALES	1
3	HISTORIA CONTEMPORÁNEA DEL GRAN CARIBE	CSIC	CSIC: INSTITUTO DE HISTORIA	1
4	CULTURA MANUSCRITA Y CIRCULACIÓN DE SABERES EN EL MEDITERRANEO PREMODERNO	CSIC	CSIC: INSTITUTO DE LENGUAS Y CULTURAS DEL MEDITERRANEO Y ORIENTE PRÓXIMO, INSTITUTO DE HISTORIA	1

La carrera investigadora actual -explicada-



23 años 27 años 30 años 37 años

Si todo va
sobre ruedas...
(a los afortunados nos
pagan en esta fase)

350 plazas
en España

250 plazas
en España



¡Enhorabuena! Con casi 40 años,
y habiendo demostrado ser un crack,
intentaremos darte una posición fija en algún sitio.

POR QUÉ UN DECRETO DE CARRERA INVESTIGADORA?

**Estabilidad
laboral**

**Progresión
laboral**

**Igualdad de
género**

**Procedimientos
transparentes y
ágiles**

**Especificidad
investigadora**

**Seguridad
jurídica**

MARCO EUROPEO



EUROPEAN COMMISSION
DIRECTORATE GENERAL FOR RESEARCH & INNOVATION

Directorate B- European Research Area
Skills

Brussels, 21st July 2011

TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS

R1

**Investigador
en formación
(hasta PhD)**

R2

**Investigador
Reconocido
(PhD no
independiente)**

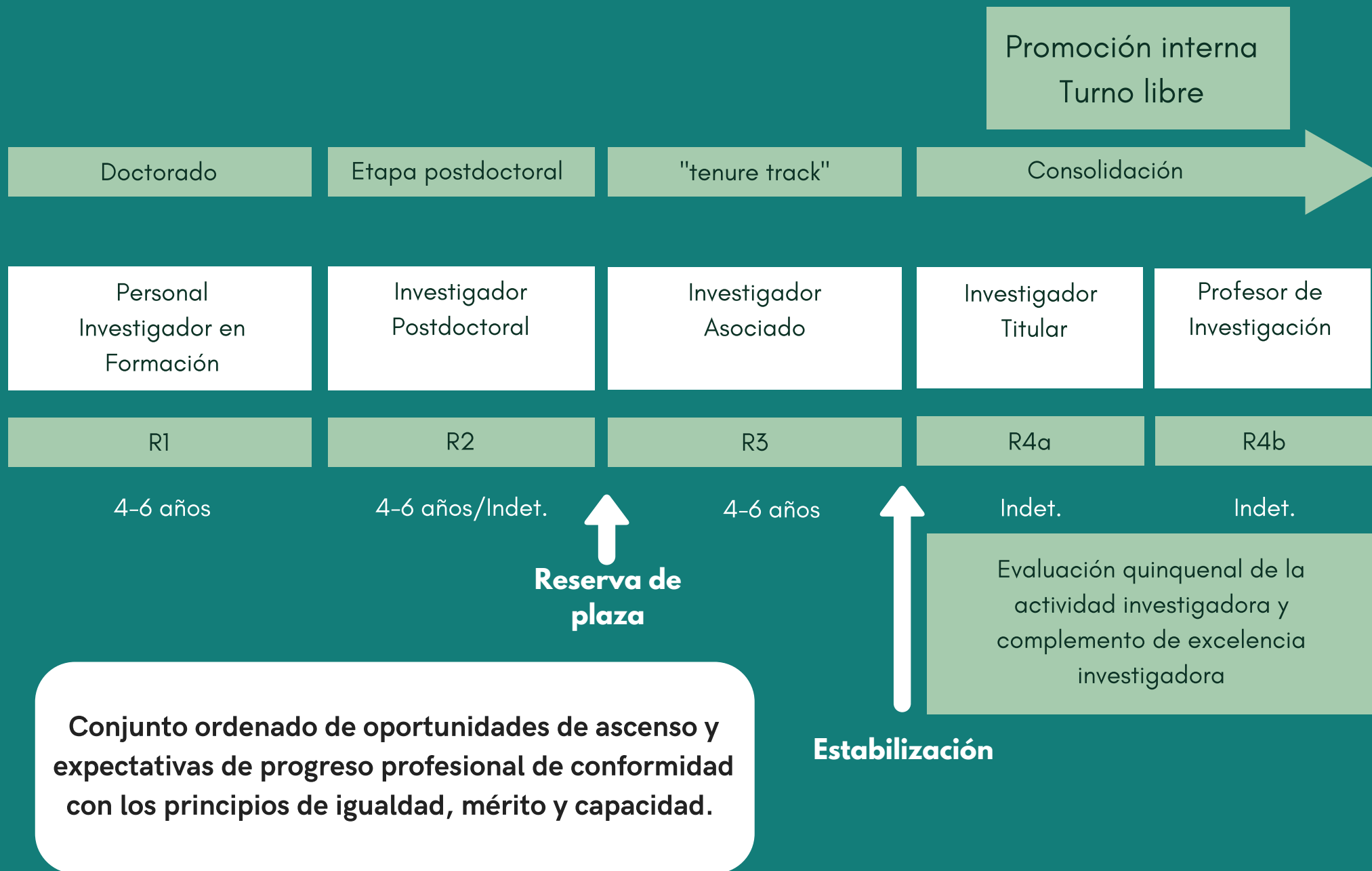
R3

**Investigador
Consolidado
(PhD
independiente)**

R4

**Investigador
Distinguido
(PhD con
liderazgo)**

CARRERA INVESTIGADORA IDISBA



CONSOLIDACIÓN LABORAL

Artículo 25. Principios y sistemas de selección

5. El acceso a las categorías de investigador asociado y de investigador titular también puede tener lugar por medio de los procesos selectivos y de evaluación continuada establecidos para acceder y desarrollar programas de investigación científica de ámbito nacional o internacional, externos a las instituciones de investigación sanitaria de las Illes Balears (...).

Artículo 26. Oferta de empleo pública investigadora

(...)

3. En este último supuesto, la oferta pública supone el compromiso de la Administración de contratar como personal fijo, sin solución de continuidad y otro tipo de evaluaciones, al personal investigador que, seleccionado por los programas de incorporación de investigadores principales, los concluyan satisfactoriamente.

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 46. Igualdad de género.

1. Los institutos de investigación sanitaria tienen que disponer de un plan de igualdad y de un comité de igualdad que monitorice la presencia de desigualdades en relación con el género en el instituto
2. Se procurará la paridad en los órganos de gobierno y representación y en los comités de selección, evaluación y asesores.

Artículo 18. Plazo máximo de duración de la etapa.

(...)

2. Las convocatorias de programas de dinamización de la investigación de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears tienen que prever necesariamente la posibilidad de suspensión o prolongación de la duración por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, por un período equivalente al permiso de maternidad o paternidad por cada hijo.

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 44. Ampliación del cómputo de la duración del contrato.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad pueden ampliar el cómputo de la duración del contrato, en los términos que establecen la normativa básica estatal y la negociación colectiva.

Artículo 48. Procedimiento de evaluación.

(...)

4. La periodicidad de evaluación se alargará en los siguientes supuestos:

- a. Seis meses por el nacimiento de cada hijo en el período a evaluar.
- b. Por reducción de jornada por cuidado de los hijos o de un familiar, de manera proporcional a esta reducción.

Las situaciones de excedencia laboral por cuidado de hijos o familiar, o por enfermedad superior a tres meses consecutivos también suponen que se detenga el cómputo del período a evaluar.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

Let's change
what we value
in research.



Sign
DORA

La Declaración sobre la Evaluación de la Investigación (Declaration on Research Assessment-DORA; 2002) reconoce la necesidad de mejorar la forma en que se evalúan los resultados de la investigación académica.



Artículo 25. Principios y sistemas de selección.

(...)

3. La evaluación de la tarea investigadora tenderá a adaptarse a las recomendaciones de la **Declaración de San Francisco** sobre evaluación de la investigación. En concreto, los criterios de evaluación respetarán los siguientes principios:

a) (...) se buscarán alternativas al uso de métricas basadas en revistas científicas (...).

b) (...) se buscará tener en cuenta indicadores de impacto de amplio espectro, incluyendo indicadores cualitativos, tales como la influencia en políticas y en la práctica clínica.

c) Los criterios utilizados para la evaluación de la investigación en procesos de selección, estabilización y promoción tienen que ser **explícitos**.

d) La evaluación de la calidad de las publicaciones científicas buscará basarse en el contenido científico.

OTM-R COMPLIANCE



Open, Transparent and Merit-based Recruitment
of Researchers

OTM-R

Open Recruitment: publicación de las ofertas de trabajo, en particular en recursos web internacionales, como Euraxess, con información sobre la posición, requisitos, perspectivas de desarrollo, sistema de selección.

Transparencia: en relación a la composición del comité de selección y prácticas de selección transparentes.

Selección basada en mérito: tomar en consideración todo el espectro de experiencia de los candidatos, incluyendo factores como creatividad, nivel de independencia, etc. Esto implica juzgar no solo de forma cuantitativa sino también cualitativa, no solo basado en el número de publicaciones.

ESPECIFICIDAD INVESTIGADORA

**Acreditación de méritos
ex post**

**Procesos de selección en
dos fases**

Tribunales externos

Excedencias por spin-off

**No autorización previa
para contrataciones
asociadas a FF
(Ley de Presupuestos)**

CATALIZADORES/FACILITADORES



Diagram illustrating four key components (Catalyzers/Facilitators) arranged in a 2x2 grid, each enclosed in a circle:

- Top Left: PROCESO PARTICIPATIVO
- Top Right: CONSTRUIR SOBRE LO EXISTENTE
- Bottom Left: KNOW-HOW JURÍDICO
- Bottom Right: COMPROMISO INSTITUCIONAL

PROCESO PARTICIPATIVO

**CONSTRUIR
SOBRE LO
EXISTENTE**

**KNOW-HOW
JURÍDICO**

**COMPROMISO
INSTITUCIONAL**

ALGUNOS RIESGOS/LIMITACIONES A CONSIDERAR...

CONTRATO DE
INVESTIGADOR
DISTINGUIDO

FRAGMENTACIÓN
SISTEMAS DE
CARRERA

RIGOR EN LA
EVALUACIÓN
EXTERNA

CARRERA DEL
PERSONAL
TÉCNICO

MODELO LABORAL
VS. ESTATUTARIO



#sinCiencia
no hay futuro

