



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



IIS La Fe



Institut de Recerca  
CONTRA LA LEUCÈMIA  
Josep Carreras

# HUMAN RESEARCH STRATEGY FOR RESEARCHERS

RETOS Y MEJORES PRÁCTICAS

**LETICIA CHICO**

INSTITUT DE RECERCA CONTRA LA LEUCÈMIA  
JOSEP CARRERAS

**RITA DIRANZO**

INSTITUT DE INVESTIGACIÓN SANITARIA LA FE  
(IIS LA FE)

1. ¿En qué consiste la estrategia HRS4R?
2. Los 4 pilares de la estrategia HRS4R
3. Dinámica
4. Conclusiones

1. ¿En qué consiste la estrategia HRS4R?

# 1. ¿En qué consiste la estrategia HRS4R?

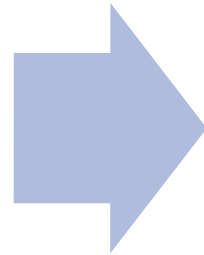
La "Human Resources Strategy for Researchers" es una iniciativa clave de la Comisión Europea para **mejorar las condiciones laborales y las perspectivas de carrera de los investigadores en Europa**. El objetivo es hacer de Europa un lugar atractivo para que los investigadores trabajen, promoviendo un entorno de investigación de apoyo transparente.

Sus **elementos claves** son:



# 1. ¿En qué consiste la estrategia HRS4R?

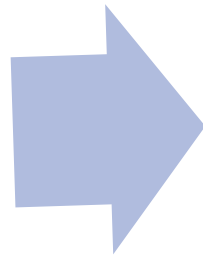
## Carta de Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R):



1. La Carta establece los principios generales y los requisitos que las organizaciones deben seguir para crear un **entorno favorable** para los investigadores.
2. Define **principios clave**, como asegurar la **transparencia** y la **equidad** en la contratación, proporcionar oportunidades para el **desarrollo profesional**, promover el **equilibrio entre la vida laboral y personal** y respaldar **prácticas éticas** de investigación.
3. Las organizaciones que se adhieren a la Carta HRS4R se comprometen a implementar estos principios y a **mejorar sus prácticas** en apoyo de los investigadores

# 1. ¿En qué consiste la estrategia HRS4R?

## Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (HRS4R)



1. El Código de Conducta HRS4R proporciona pautas y mejores prácticas para la contratación y selección de investigadores en Europa.

2. El código enfatiza la importancia de **procesos de contratación justos, abiertos y transparentes**, asegurando igualdad de oportunidades para todos los investigadores..

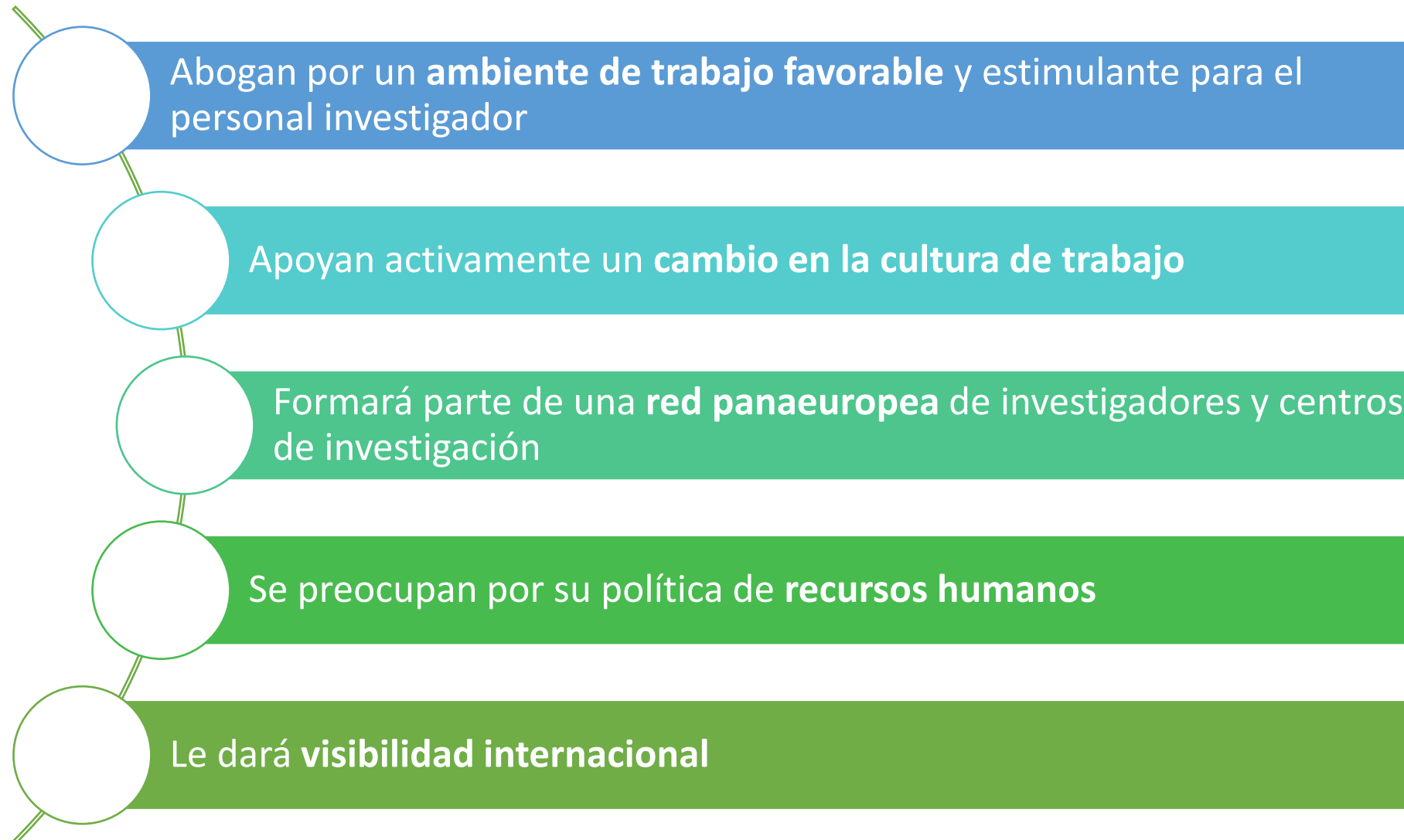
3. Fomenta el uso de criterios de selección basados en el **mérito** y **desalienta prácticas discriminatorias**.

El código también destaca la importancia de proporcionar a los investigadores **información clara** sobre sus condiciones de empleo, derechos y obligaciones.

La implementación del código en los procesos de contratación es un aspecto crucial para hacer que las **instituciones sean más atractivas** para los investigadores.

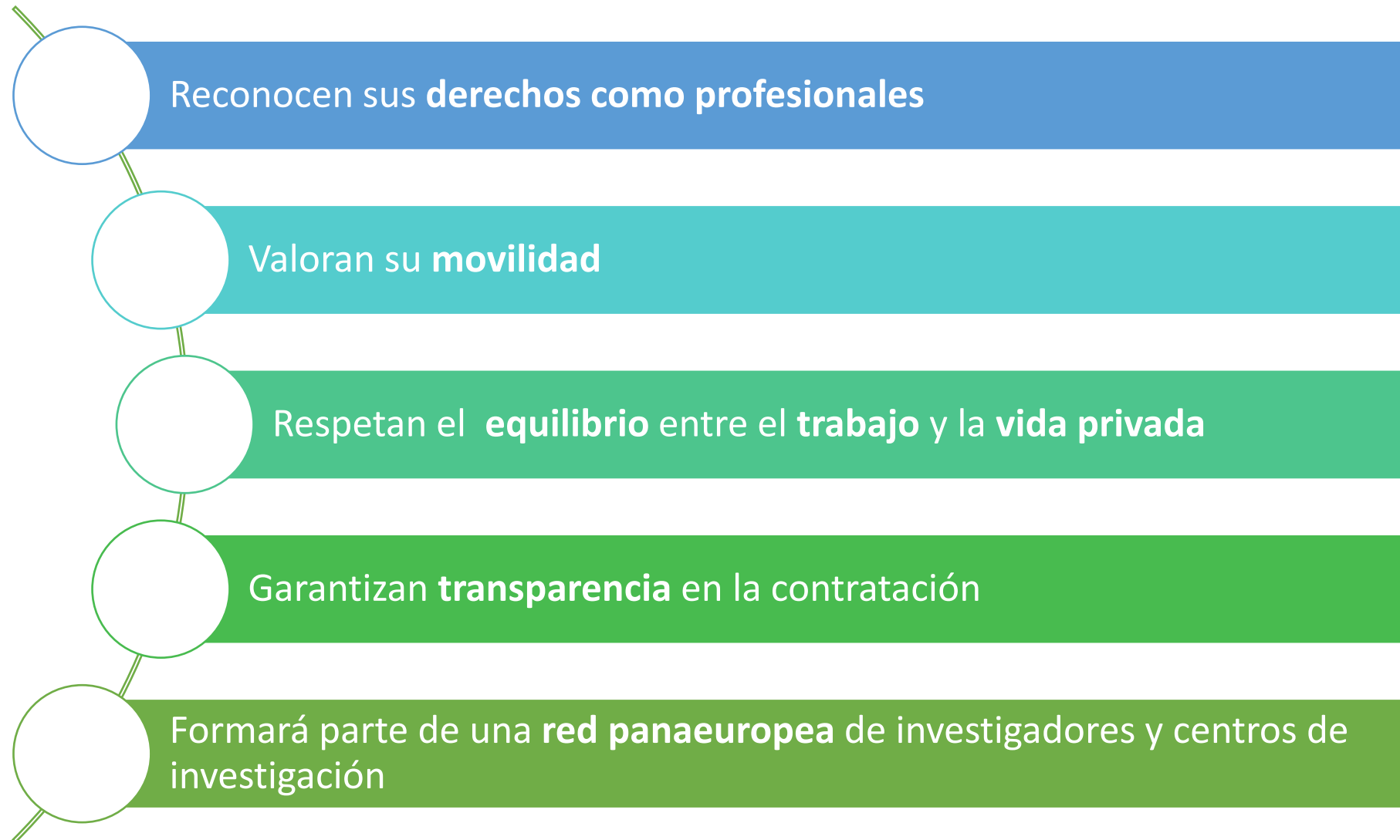
# 1. ¿En qué consiste la estrategia HRS4R?

## 5 razones por las que un centro de investigación firma la carta y el código HRS4R



# 1. ¿En qué consiste la estrategia HRS4R?

## 5 razones por las que elegir una **institución** que ha firmado la **carta** y el **código**



**IIS La Fe**



## 2. Los 4 pilares de la estrategia HRS4R

## 2. Los 4 pilares de la estrategia HRS4R

### 1. Aspectos éticos y profesionales

Este pilar se centra en garantizar la ética y la equidad en el entorno de investigación. Esto incluye promover la igualdad de oportunidades, la transparencia en la contratación, la conducta ética en la investigación y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos aspectos éticos buscan crear un ambiente de investigación justo y respetuoso, donde los investigadores sean tratados con imparcialidad y se adhieran a prácticas éticas en su trabajo.

### 2. Reclutamiento y selección

Este pilar se centra en garantizar un proceso de reclutamiento ético y transparente para los investigadores. Implica la eliminación de prácticas discriminatorias, la promoción de la igualdad de oportunidades y la provisión de información clara sobre las condiciones de trabajo, derechos y responsabilidades.

### 3. Condiciones laborales y seguridad social

Este pilar se centra en la mejora de las condiciones de trabajo para los investigadores, incluyendo aspectos como la conciliación entre la vida laboral y personal, la seguridad en el lugar de trabajo, la salud y el bienestar, y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

### 4. Formación y Desarrollo profesional:

La estrategia HRS4R busca fomentar el desarrollo profesional de los investigadores. Esto incluye la promoción de oportunidades de formación, la supervisión y el apoyo en la progresión de la carrera investigadora, así como el reconocimiento de la movilidad y las habilidades adquiridas.

# Aspectos éticos y profesionales

1. Libertad de investigación
2. Principios éticos
3. Responsabilidad profesional
4. Actitud profesional
5. Obligaciones contractuales y legales
6. Rendición de cuentas
7. Buenas prácticas en la investigación
8. Diseminación y explotación de resultados
9. Participación pública
10. No discriminación
11. Sistemas de evaluación/apreciación

---

12. Contratación

---

13. Contratación (código)

---

14. Selección

---

15. transparencia

---

16. Evaluación de méritos

---

17. Variaciones en el orden cronológico del CV

---

18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad

---

19. Reconocimiento de las calificaciones

---

20. Antigüedad

---

21. Nombramientos postdoctorales

---

# Condiciones laborales y seguridad social



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- 22. Reconocimiento profesional
- 23. Entorno de investigación
- 24. Condiciones de trabajo
- 25. Estabilidad y continuidad en el empleo
- 26. Financiación y salarios
- 27. Igualdad de genero
- 28. Desarrollo de la carrera profesional
- 29. Reconocimiento de la movilidad
- 30. Acceso a asesoramiento profesional
- 31. Derechos de la Propiedad Intelectual
- 32. Co-autoría
- 33. Enseñanza
- 34. Quejas/apelaciones



---

36. Relaciones con los Supervisores

---

37. Supervisión y responsabilidades gerenciales

---

38 Formación Profesional Permanente

---

39. Acceso a la Formación Permanente

---

40. Supervisión

# 3. Dinámica

# Conclusiones



## 2. Los 4 pilares de la estrategia HRS4R

### 1. Aspectos éticos y profesionales

Este pilar se centra en garantizar la ética y la equidad en el entorno de investigación. Esto incluye promover la igualdad de oportunidades, la transparencia en la contratación, la conducta ética en la investigación y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos aspectos éticos buscan crear un ambiente de investigación justo y respetuoso, donde los investigadores sean tratados con imparcialidad y se adhieran a prácticas éticas en su trabajo.

#### IDEAS BUENAS PRÁCTICAS:

- Plan de igualdad
- Plan gestión de la diversidad
- Plan de bienestar y salud mental
- Políticas RRI (Research integrity, open science...)
- Canal de denuncias
- Sistemas de gestión participativos
- Definición fichas puestos de trabajo + valoración perspectiva de género
- Sistema de evaluación del rendimiento
- Plan de acciones RRI
- Plan de acogida

1. Libertad de investigación
2. Principios éticos
3. Responsabilidad profesional
4. Actitud profesional
5. Obligaciones contractuales y legales
6. Rendición de cuentas
7. Buenas prácticas en la investigación
8. Diseminación y explotación de resultados
9. Participación pública
10. No discriminación
11. Sistemas de evaluación/apreciación

# 2. Los 4 pilares de la estrategia HRS4R

## 2. Reclutamiento y selección

Este pilar se centra en garantizar un proceso de reclutamiento ético y transparente para los investigadores. Implica la eliminación de prácticas discriminatorias, la promoción de la igualdad de oportunidades y la provisión de información clara sobre las condiciones de trabajo, derechos y responsabilidades.

### IDEAS BUENAS PRÁCTICAS:

- Creación de un procedimiento de selección OTMR
- Comités de selección paritarios e interdepartamentales
- Criterios de evaluación de candidaturas no discriminatorios y que tengan en cuenta no solo expediente académico (movilidades, outreach, etc.)
- Disponer de una herramienta online de selección transparente para el aplicante
- Sistema de denuncia de posibles irregularidades en procesos selección
- Creación de planes de carrera y políticas de evaluación científica

- 12. Contratación
- 13. Contratación (código)
- 14. Selección
- 15. transparencia
- 16. Evaluación de méritos
- 17. Variaciones en el orden cronológico del CV
- 18. Reconocimiento de la experiencia en movilidad
- 19. Reconocimiento de las calificaciones
- 20. Antigüedad
- 21. Nombramientos postdoctorales

## 2. Los 4 pilares de la estrategia HRS4R

### 3. Condiciones laborales y seguridad social

Este pilar se centra en la mejora de las condiciones de trabajo para los investigadores, incluyendo aspectos como la conciliación entre la vida laboral y personal, la seguridad en el lugar de trabajo, la salud y el bienestar, y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

#### IDEAS BUENAS PRÁCTICAS:

- Plan de prevención transversal en la institución (integrado en la cultura y procesos)
- Establecimiento de políticas salariales igualitarias
- Servicio de desarrollo de carrera
- Políticas de propiedad intelectual, co-autoría, etc.
- Políticas de contratación estable
- Programas de estancias breves en otras instituciones
- Programas de estancias de personal investigador en posiciones internas como las plataformas, las oficinas de proyectos, comunicación o RRHH
- Política de prevención de acoso laboral
- Establecimiento de procesos sólidos de resolución de conflicto

22. Reconocimiento profesional
23. Entorno de investigación
24. Condiciones de trabajo
25. Estabilidad y continuidad en el empleo
26. Financiación y salarios
27. Igualdad de género
28. Desarrollo de la carrera profesional
29. Reconocimiento de la movilidad
30. Acceso a asesoramiento profesional
31. Derechos de la Propiedad Intelectual
32. Co-autoría
33. Enseñanza
34. Quejas/apelaciones

## 2. Los 4 pilares de la estrategia HRS4R

### 4. Formación y Desarrollo profesional:

La estrategia HRS4R busca fomentar el desarrollo profesional de los investigadores. Esto incluye la promoción de oportunidades de formación, la supervisión y el apoyo en la progresión de la carrera investigadora, así como el reconocimiento de la movilidad y las habilidades adquiridas.

#### IDEAS BUENAS PRÁCTICAS:

- Formación en liderazgo, empatía y habilidades sociales
- Normas claras en liderazgo de adscritos/as
- Formación en género en I+D+i
- Programas de mentoring
- Planes de formación anuales negociados
- Planes de gestión intergeneracional
- Oportunidades de formación para el personal investigador
- Servicio de desarrollo de carrera

36. Relaciones con los Supervisores

37. Supervisión y responsabilidades gerenciales

38 Formación Profesional Permanente

39. Acceso a la Formación Permanente

40. Supervisión

# Gracias