

estrategia UCA

de recursos

humanos

para

investigadores

ÍNDICE

1. Introducción	5
1.1 Background	5
2. Plan de acción	6
2.1 Metodología	6
2.2 Análisis interno (Gap Analysis)	6
2.3 Encuesta de percepción a la comunidad universitaria	28
2.4 Propuestas de mejora	34
3. Conclusiones	39

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Background

La Comisión Europea adoptó el 11 de marzo de 2005 una Recomendación relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores.

La Carta Europea del Investigador, junto con el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, son los documentos que buscan garantizar que la naturaleza de la relación entre los investigadores y los financiadores o empleadores propicie la generación, transferencia, distribución y difusión de conocimientos y avances tecnológicos, así como el desarrollo profesional de los investigadores. Asimismo, la Carta reconoce el valor de todas las formas de movilidad como medio para ampliar el desarrollo profesional de los investigadores. Estos documentos marcan las directrices para que las Universidades e Instituciones de Investigación Europeas mejoren las condiciones de trabajo y empleo para los investigadores, haciendo más atractiva la carrera investigadora en Europa. La Carta tiene como destinatarios a todos los investigadores de la Unión Europea en cualquier etapa de sus carreras y cubre todos los campos de la investigación en los sectores público y privado.

La Universidad de Cádiz se ha adherido formalmente a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la Contratación de Investigadores a comienzos del año 2018. De esta forma se inicia el proceso de mejora de las estructuras y procesos propios de la Universidad para la obtención del *Human Resource Excellence in Research Award*. Se trata de una distinción que otorga la Comisión Europea para reconocer públicamente a las instituciones de investigación que han progresado en armonizar sus políticas de recursos humanos con los 40 principios definidos en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación de investigadores.

De este modo, el proceso para la obtención de este sello se ha iniciado con la firma de la adhesión por parte de la UCA a la Carta y el Código de Conducta. Ello supone aceptar un compromiso inicial de mejora en materia de contratación de personal investigador atendiendo, en especial, a sus condiciones de trabajo y al desarrollo de la carrera investigadora. A tal efecto, se ha creado el Grupo Estratégico de Mejora en políticas de recursos humanos para personal investigador formado por responsables y técnicos de los vicerrectorados de Investigación y Transferencia e Innovación Tecnológica, de la Delegación del Rector para el Desarrollo Estratégico, área de Personal e investigadores y agentes externos. Este proceso culminará con la obtención del “Human Resources Strategy for Researchers and Human Resources Excellence Award”, sello de excelencia HRS4R que otorga la Unión Europea a las instituciones que implementan un plan de acción para implementar las directrices de la Charter&Code for Researchers, lo que conseguirá aumentar la visibilidad y confianza en la Universidad de Granada como polo de atracción de talento.

Además, este proceso que estamos desarrollando es fundamental para cumplir con El art. 32 del Acuerdo de Subvención (Grant Agreement) firmado con cada proyecto de Horizonte 2020, que establece la obligación de tomar medidas para implantar la “Carta Europea de los Investigadores” y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores” y en caso de no cumplimiento de puede aplicar medidas contempladas en el Artículo 6 del GA que regula la elegibilidad o no de los costes justificados.

Para conocer la percepción que tienen nuestros colectivos de las debilidades de nuestra institución en este asunto, se ha diseñado la presente encuesta cuyos resultados serán fundamentales para establecer este Plan de Acción. En dicha encuesta se han incluido aquellos principios que actualmente no aparecen recogidos en ninguna de nuestras normativas tanto internas como externas.

Pretendemos que este esfuerzo para adaptar nuestras condiciones a las directrices europeas, tenga la máxima participación y consenso de la comunidad universitaria. Por ello, hemos abierto un buzón de sugerencias para que cualquier persona o colectivo nos haga las sugerencias de mejora del documento que estimen adecuadas.

2. PLAN DE ACCIÓN

2.1. Metodología

En abril de 2017 el Vicerrector de Investigación de la Universidad de Cádiz (UCA) realiza la propuesta al Consejo de Dirección de la universidad de mejorar la gestión de los recursos humanos para investigadores, entre otras iniciativas, mediante la implementación del proceso Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). Para ello, se designa a Javier Benavente González, Director General de Investigación, como responsable del proceso, con el soporte metodológico de la Delegación del Rector para el Desarrollo Estratégico de la UCA.

De mayo a diciembre de 2017 este equipo se familiariza con el proceso, realiza prácticas de benchmarking y diseña la metodología a seguir.

El proceso, formalmente, se inicia el 14 de enero de 2018 con la firma de la adhesión por parte de la Universidad de Cádiz, a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la contratación de Investigadores, que supone un compromiso inicial de mejora en materia de contratación de Personal Investigador. Finalmente, la Universidad de Cádiz recibió la confirmación oficial de dicha adhesión el 15 de marzo de 2018.

El 6 de marzo de 2018, se constituye el Grupo Estratégico de Mejora (GEM) en Políticas de Recursos Humanos para Personal Investigador, formado por responsables y técnicos del Vicerrectorado de Investigación, del Vicerrectorado de Transferencia e Innovación Tecnológica, del Área de Personal, del Área de Comunicación, de la Delegación del Rector para el Desarrollo Estratégico y de representantes de agentes externos entre los que se encuentra Laura Valle Cerezo, responsable de la coordinación de Euraxess-Andalucía y técnica de la Agencia Andaluza del Conocimiento.

Este equipo de trabajo realiza una labor de análisis inicial de los 40 principios de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la contratación de Investigadores para determinar cuáles son los aspectos en los que la Universidad de Cádiz tiene menor desarrollo (autoinforme). De los 40 principios, se detectan 13 que requieren de mejora y, para ello, se diseña un proceso de investigación mediante encuesta que valora, para cada ítem, el grado de implantación y la importancia y solicita a los investigadores de la UCA la formulación de propuestas de mejora.

El proceso de encuestación se realiza entre el 10 de abril y el 11 de mayo de 2018 (véase metodología y resultados en el apartado 2.3). A partir de esta fecha, se lleva a cabo el análisis de los resultados de la encuesta y se elabora la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores de la Universidad de Cádiz.

2.2. Análisis Interno (*Gap Analysis*)

El objetivo principal de esta fase fue el desarrollo del análisis interno de la posición de la Universidad de Cádiz con respecto a los 40 principios que constituyen la Carta y el Código de Conducta. El *Gap Analysis* es una evaluación de las reglas y prácticas tanto institucionales como superiores en relación con los principios establecidos en la citada Carta, teniendo en cuenta que, para la máxima transparencia, todas las partes interesadas (por ejemplo, equipo de gobierno, gerentes de recursos humanos, directores de investigación, investigadores, etc.) han de estar involucradas. La importancia de este análisis radica más en ordenar y organizar la normativa que ha de controlar los procesos y sistemas de trabajo.

Para lograr este objetivo, se estableció la siguiente dinámica:

1. Reuniones preliminares del Grupo de Trabajo con representantes de la Oficina de Euraxess regional, pertenecientes a la Agencia Andaluza del Conocimiento, especialistas en la consecución del Sello y que marcaron las pautas de trabajo.
2. Reuniones de subgrupos de trabajo especializados en cada una de las cuatro áreas en las que se dividen los principios de la Carta y el Código.

Para la realización del análisis se utilizó una plantilla estándar proporcionada por la oficina regional de Euraxess. Dicha plantilla agrupa los 40 principios en cuatro áreas (“Aspectos éticos y profesionales”, “Reclutamiento”, “Condiciones de trabajo y seguridad social” y “Formación”), de esta forma cada especialista de una de esas áreas recopila la información referente a la normativa interna como externa relacionada con cada uno de los principios.

El análisis realizado se muestra a continuación, en el que se muestran las conclusiones extraídas, indicando la situación de la Universidad de Cádiz con respecto a cada uno de los principios, indicando si es necesario llevar a cabo alguna acción concreta y quien sería el área responsable. Aquellos principios donde se observó una falta de regulación o falta de claridad en la misma fueron los escogidos para enviar a consulta de la comunidad universitaria mediante la realización de una encuesta que será expuesta con posterioridad.

I. Aspectos éticos y profesionales

1. LIBERTAD DE INVESTIGACIÓN

Los investigadores deben centrar su labor en el bien de la humanidad y la expansión de las fronteras del conocimiento científico, al tiempo que gozan de las libertades de pensamiento y expresión, así como de la libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos. No obstante, los investigadores deben admitir posibles limitaciones a estas libertades derivadas de determinadas circunstancias de investigación (como, por ejemplo, actividades de supervisión, orientación o gestión), de limitaciones operativas como, por ejemplo, razones presupuestarias o de infraestructuras o, especialmente en el sector industrial, de razones de protección de la propiedad intelectual. Tales limitaciones no deben, sin embargo, contravenir las prácticas y los principios éticos reconocidos, que los investigadores están obligados a observar.

Legislación Relevante	Constitución Española 1978: Artículos 20;44; 149.15º Ley 14/2007, de 3 de Julio, de investigación biomédica Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
Normas o prácticas institucionales	Estatutos Universidad de Cádiz: Art.2.4, 9. Artículos 190-196
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

2. PRINCIPIOS ÉTICOS

Los investigadores deben observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales correspondientes a sus disciplinas, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos nacionales, sectoriales o institucionales.

Legislación Relevante	<p>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público. Capítulo VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta. Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta. Artículo 53. Principios éticos. Artículo 54. Principios de Conducta.</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Ley 14/2007, de 3 de Julio, de investigación biomédica</p> <p>Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.</p> <p>Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, reglamento desarrollo Ley Orgánica protección datos.</p> <p>Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)</p> <p>Real Decreto 1201/2005, de 10 de octubre, sobre protección de animales para experimentación y otros fines científicos.</p> <p>Real Decreto 53/2013, de 1 de febrero, por el que se establecen las normas básicas aplicables para la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia.</p>
Normas o prácticas institucionales	<p>Estatutos Universidad de Cádiz.</p> <p>Código Peñalver. Acuerdo Claustro Universidad 29/11/2005.</p> <p>Reglamento UCA/CG05/2009, de 20 de abril, del Comité de Bioética de la Universidad de Cádiz</p>
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

3. RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

Los investigadores deben hacer todo lo posible para garantizar que su labor sea relevante para la sociedad y no duplique otra realizada previamente por otros. Deben evitar el plagio de todo tipo y respetar el principio de la propiedad intelectual o de la propiedad conjunta de datos cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores y/u otros investigadores. La necesidad de validar nuevas observaciones demostrando que los experimentos pueden repetirse no debe interpretarse como plagio siempre que se citen explícitamente los datos a confirmar. En caso de delegar algún aspecto de su labor, los investigadores deben velar por que la persona en quien se delega está capacitada para llevarlo a cabo.

Legislación Relevante	<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Ley 11/1986, de 20 de marzo sobre Patentes</p>
Normas o prácticas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Cuando/Quien	

4. ACTITUD PROFESIONAL

Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación, y deben solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados. Deben informar a los organismos que los emplean, financian o supervisan cuando su proyecto de investigación se retrasa, se redefine o se completa, o notificar si éste debe, por cualquiera razón, abandonarse o suspenderse antes de lo previsto.

Legislación Relevante	No existen
Normas o prácticas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Cuando/Quien	

5. OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y JURÍDICAS

Los investigadores de todos los niveles deben conocer la normativa nacional, sectorial o institucional que rige las condiciones de formación y/o trabajo. Esto incluye la normativa sobre derechos de propiedad intelectual y las exigencias y condiciones de toda posible entidad patrocinadora o financiadora, independientemente de la naturaleza del contrato. Los investigadores deben observar dichas normativas entregando los resultados requeridos (tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.) de acuerdo con lo establecido en las condiciones del contrato o documento equivalente.

Legislación Relevante	Ley 4/2007 Normativa europea sobre proyectos financiados (<i>Grant agreement</i>)
Normas o prácticas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Cuando/Quien	

6. RENDICIÓN DE CUENTAS

Los investigadores deben ser conscientes de que deben rendir cuentas a los organismos que los emplean o financian u otros organismos públicos o privados relacionados, así como, por razones éticas, al conjunto de la sociedad. Los investigadores financiados por fondos públicos son también responsables del uso eficaz del dinero de los contribuyentes. Por lo tanto, deben observar principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar con toda auditoría autorizada de su investigación, tanto si la emprenden los organismos que los emplean o financian como si lo hace un comité de ética. Siempre que sea necesario y lo soliciten las autoridades competentes, los métodos de recogida y análisis, los resultados y, en su caso, los datos pormenorizados deben estar abiertos a escrutinios internos o externos.

Legislación Relevante	Ley 38/2003, de 17 noviembre , General de Subvenciones. Ley 14/2011 de Ciencia, Tecnología e Innovación Regulación N° 1291/2013 del Parlamento Europeo que establece el programa Marco H2020 para la Investigación y la Innovación Decreto 282/2010, de 4 de mayo , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de Concesión de subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía.
Normas o prácticas institucionales	Estatutos Universidad de Cádiz . Artículos 3 y 4. Normas de ejecución del Presupuesto UCA : Título VII y Título VIII
Acciones requeridas	Creación de una guía de buenas prácticas que incluya la de forma concisa la legislación
Cuando/Quien	Unidad de Gestión de Investigación/2019

7. BUENAS PRÁCTICAS EN LA INVESTIGACIÓN

Los investigadores deben seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras, conformes a la legislación nacional, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad y de recuperación de accidentes informáticos, preparando, por ejemplo, estrategias apropiadas de copias de seguridad. Asimismo, deben conocer las exigencias legales nacionales vigentes en materia de protección de datos y de confidencialidad, y adoptar las medidas necesarias para cumplirlos en todo momento.

Legislación Relevante	<p>Constitución Española. Artículo 40.2</p> <p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 38.</p> <p>Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.</p> <p>Ley 14/2007, de 3 de julio de Investigación Biomédica.</p> <p>Real Decreto 374/2001 de 6 de abril sobre protección de la salud y seguridad trabajadores riesgos agentes químicos.</p> <p>Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, riesgos ruido.</p> <p>Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, protección agente biológicos.</p> <p>Real Decreto 665/97 protección agentes cancerígenos</p>
Normas o prácticas institucionales	<p>http://serprevencion.uca.es/ Enlace Servicio Prevención UCA</p>
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

8. DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS

Todos los investigadores deben velar por que, de acuerdo con sus cláusulas contractuales, los resultados de su investigación se difundan y aprovechen mediante, por ejemplo, comunicados, transferencias a otros contextos de investigación o, si procede, comercialización. De los investigadores expertos, en particular, se espera que tomen la iniciativa para velar por que la investigación sea fructífera y por qué los resultados se aprovechen comercialmente y/o se hagan públicos siempre que surja la oportunidad.

Legislación Relevante	<p>Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia y la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes.</p> <p>Regulación N° 1291/2013 del Parlamento Europeo que establece el programa Marco H2020 para la Investigación y la Innovación</p> <p>Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica.</p> <p>Real Decreto 55/2002 de 18 de enero, sobre explotación y cesión de investigaciones realizadas en los entes públicos de investigación.</p>
Normas o prácticas institucionales	<p>Estatutos Universidad de Cádiz: Artículo 191.</p> <p>Guía corporativa sobre Identidad Visual de la Universidad de Cádiz</p> <p>La UCA tiene una Unidad de Cultura Científica y de la Innovación así como una Oficina de Prensa que dan apoyo en estos temas a los investigadores</p>
Acciones requeridas	Creación de un manual de comunicación para investigadores
Cuando/Quien	UCC+I/2019

9. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Los investigadores deben velar por que sus actividades de investigación se den a conocer a la sociedad en general de forma que puedan ser comprendidas por los no especialistas y se mejore así la comprensión de la ciencia por parte del público. El compromiso directo con la sociedad ayudará a que los investigadores comprendan mejor el interés de ésta por las prioridades científicas y tecnológicas, así como sus preocupaciones.

Legislación Relevante	Ley 14/2007, de 3 de Julio , de investigación biomédica. Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia y la Tecnología y la Innovación
Normas o practicas institucionales	Estatutos Universidad de Cádiz: Artículo 191 http://memoria.uca.es/Memoria2014/contenidos/investigacion/investigacion http://boletin-it.uca.es/ La UCA tiene una Unidad de Cultura Científica y de la Innovación así como una Oficina de Prensa que dan apoyo en estos temas a los investigadores
Acciones requeridas	Creación de un manual de comunicación para investigadores
Cuando/Quien	UCC+I/2019

10. NO DISCRIMINACIÓN

Los empleadores y/o financiadores de investigadores no discriminarán entre ellos en modo alguno por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.

Legislación Relevante	Constitución Española (BOE 311): Artículos 14,9.2 y 35.1 Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre , de Universidades Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , Texto Refundido Estatuto Básico Empleado Público Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 - 2011) . Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) . Comisión Europea I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA) Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2003 - 2006) . Secretaría General de Asuntos Sociales e Instituto de la Mujer. II Plan de Acción del gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres . Instituto de la Mujer. I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en educación . Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.
Normas o practicas institucionales	Estatutos Universidad de Cádiz Plan de Igualdad de Género UCA (Julio 11th, BOUCA nº 122) Estrategia Transversal de Responsabilidad Social UCA: retos 1, 5, 8, 9 y 10.
Acciones requeridas	Continuar con el seguimiento de los planes
Cuando/Quien	Unidad de Igualdad

11. SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y VALORACIÓN

Los empleadores y/o financiadores deben aplicar a todos los investigadores, incluidos los más expertos, sistemas de evaluación y valoración de forma que su rendimiento profesional sea sopesado de forma regular y transparente por un comité independiente (y, en el caso de los investigadores expertos, preferiblemente internacional). Estos procedimientos de evaluación y valoración deben tener debidamente en cuenta la creatividad global de los trabajos y resultados de investigación en forma de, por ejemplo, publicaciones, patentes, gestión de la investigación, docencia y conferencias, labores de supervisión y tutoría, colaboración nacional e internacional, labores administrativas, actividades de sensibilización pública y movilidad, y deben tomarse en consideración en el contexto de la evolución profesional.

Legislación Relevante	<p>Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. (Artículo 22).</p> <p>Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.</p> <p>Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones profesorado. (Artículo 2.4)</p> <p>Real Decreto 63/2006 de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal Investigador en formación.</p> <p>Resolución de 13 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convoca el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora.</p>
Normas o practicas institucionales	<p>Estatutos Universidad de Cádiz: Artículos 4 y 188. http://www.uca.es/personal/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=18274</p> <p>Enlace convocatoria Evaluación Sexenios PDI laborales permanentes.</p> <p>La Universidad de Cádiz, anualmente, evalúa sus institutos de investigación dónde se incluye la valoración del trabajo de sus integrantes</p>
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

II. Contratación

12. CONTRATACIÓN

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las normas de acceso y admisión de investigadores, particularmente al principio de sus carreras, se indiquen claramente y deben facilitar también el acceso de colectivos desfavorecidos o de investigadores que retornan a la investigación, incluidos los profesores (de cualquier nivel) que retoman las labores de investigación. Al designar o contratar investigadores, los organismos que emplean y/o financian investigadores deben observar los principios establecidos en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

Legislación Relevante	<p>Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre (modificado por Real Decreto 415/2015 de 29 de mayo).</p> <p>Real Decreto 1313/2007 de 5 de octubre; Real Decreto 338/2005, de 1 de abril por el que se modifica el Real Decreto 774/2002 de 26 de julio</p>
Normas o practicas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Cuando/Quien	

13. CONTRATACIÓN (CODE)

Los empleadores y/o financiadores deben implantar procedimientos de contratación abiertos, eficientes, transparentes, convenientes e internacionalmente comparables, así como adaptados a los puestos anunciados. Los anuncios de contratación deben describir detalladamente los conocimientos y competencias requeridos, y no presentar un perfil tan especializado que desanime a posibles candidatos. Los empleadores deben incluir una descripción de las condiciones y los derechos laborales, incluidas las perspectivas de desarrollo profesional. Asimismo, el plazo comprendido entre el anuncio de la vacante o la convocatoria de solicitudes y el plazo de respuesta debe ser razonable.

Legislación Relevante	<p>Constitución Española: Artículo 23.2 y 103.3</p> <p>Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículo 40 y ss.</p> <p>Ley 15/2003 de 22 de diciembre Andaluza de Universidades, modificada por Ley 12/2012 de 16 de diciembre</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre (modificado por Real Decreto 415/2015 de 29 de mayo).</p> <p>Real Decreto 1313/2007 de 5 de octubre; Real Decreto 338/2005, de 1 de abril por el que se modifica el Real Decreto 774/2002 de 26 de julio.</p> <p>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Empleado Público.</p> <p>I Convenio Colectivo PDI con contrato laboral Universidades Públicas de Andalucía.</p>
Normas o prácticas institucionales	<p>Estatutos Universidad de Cádiz. (Artículos 106-113 y 120).</p> <p>Reglamento de Contratación de Profesorado Universidad de Cádiz. (Acuerdo Consejo de Gobierno 19 de diciembre de 2003). Consejo Gobierno 12 de junio de 2012, modificado por Consejo Gobierno de 17 de junio de 2014. Normativa de regulación de la selección y contratación de personal laboral no permanente para la realización de tareas de Investigación Científica y Técnica</p> <p>Reglamento UCA/CG07/2013, de 25 de junio de 2013, Marco de Funcionamiento de los Institutos Universitarios de Investigación de la Universidad de Cádiz. Artículo 9.</p> <p>http://ugi.uca.es/category/recursoshumanos/ (enlace Convocatorias Investigación)</p> <p>http://vrteit.uca.es/convocatorias/personal-conv/ (enlace convocatorias Transferencia)</p>
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

14. SELECCIÓN (CODE)

Los comités de la selección deben reunir miembros con diversos niveles de experiencia y competencias, contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres y, cuando sea posible y viable, incluir miembros de diversos sectores (público y privado) y disciplinas, incluso de otros países, y con experiencia adecuada para evaluar al candidato. Siempre que sea posible, debe utilizarse una amplia gama de prácticas de selección, tales como la evaluación por expertos externos y las entrevistas personales. Los miembros de los consejos de selección deben recibir la formación adecuada.

Legislación Relevante

Ley Orgánica 6/2001, de Universidades: Artículo 48 y ss.
RD 1312/2007, de 5 de octubre, de acreditación nacional para acceder a los Cuerpos Docentes.
Real Decreto Legislativo de 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Empleado Público. (Artículo 60)
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la Innovación. (art.5.2) y (art.15).
I Convenio Colectivo PDI con contrato laboral Universidades Públicas de Andalucía.

Normas o practicas institucionales

BOJA de 1 de agosto de 2012 (nº150). Normativa contratación de personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica (cargo a Capítulo VI). Baremos: <http://www.uca.es/personal/convocatorias/capitulo-vi>
Acuerdo Consejo de Gobierno 19 de diciembre de 2003. Reglamento de Contratación de Profesorado Universidad de Cádiz.
Reglamento UCA/CG19/2008 de 15 de diciembre para los concursos de Acceso entre Acreditados a Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios.
http://servicio.uca.es/personal/documentos_planificacion/docs-PDI2009/febrero-2009/reglamento%20concursos%20de%20accesos.pdf

Acciones requeridas

No

Cuando/Quién**15. TRANSPARENCIA (CODE)**

Los candidatos deben ser informados, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas de desarrollo de carrera. Asimismo, después del proceso de selección deben ser informados sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes.

Legislación Relevante

Constitución Española 1978: Artículo 23.2 y 103.3.
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Empleado Público. Título IV Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I Acceso al empleo público adquisición de la relación de servicio.
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la Innovación. (art.5.2) y (art.15).
Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia pública de Andalucía.

15. TRANSPARENCIA (CODE)

Los candidatos deben ser informados, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas de desarrollo de carrera. Asimismo, después del proceso de selección deben ser informados sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes.

Normas o prácticas institucionales

Reglamento UCA/CG07/2013, de 25 de junio de 2013, por el que se regula las normas de transparencia y el acceso a la información en la UCA.

Enlace convocatorias Personal Docente/Investigador

<http://www.uca.es/personal/convocatorias/pdi>

Enlace convocatorias Capítulo VI <http://www.uca.es/personal/convocatorias/capitulo-vi/convocatorias-en-marcha>

Acciones requeridas

No

Cuando/Quien

16. VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS (CODE)

El proceso de selección debe tomar en consideración toda la gama de experiencia de los candidatos. Aunque debe valorarse sobre todo su potencial general como investigadores, también deben considerarse su creatividad y su nivel de independencia. Esto significa que los méritos deben juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados que sobresalgan en una trayectoria profesional diversificada en vez de sólo en el número de publicaciones. Así pues, la importancia de los índices bibliométricos debe ponderarse correctamente dentro de una serie de criterios de evaluación más amplia que incluya la docencia, las tareas de supervisión, los trabajos en equipo, la transferencia de conocimientos, la gestión de la investigación y la innovación y actividades de sensibilización pública. En el caso de los candidatos del entorno empresarial, debe prestarse especial atención a las contribuciones a patentes, desarrollo o invenciones.

Legislación Relevante

Constitución Española 1978: artículos 44.2 y 103.3.

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículo 40 y ss.

Ley 15/2003 de 22 de diciembre Andaluza de Universidades, modificada por Ley 12/2012 de 16 de diciembre

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre (modificado por Real Decreto 415/2015 de 29 de mayo).

Real Decreto 1313/2007 de 5 de octubre;

Real Decreto 338/2005, de 1 de abril por el que se modifica el Real Decreto 774/2002 de 26 de julio.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Empleado Público.

I Convenio Colectivo PDI con contrato laboral Universidades Públicas de Andalucía

16. VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS (CODE)

El proceso de selección debe tomar en consideración toda la gama de experiencia de los candidatos. Aunque debe valorarse sobre todo su potencial general como investigadores, también deben considerarse su creatividad y su nivel de independencia. Esto significa que los méritos deben juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados que sobresalgan en una trayectoria profesional diversificada en vez de sólo en el número de publicaciones. Así pues, la importancia de los índices bibliométricos debe ponderarse correctamente dentro de una serie de criterios de evaluación más amplia que incluya la docencia, las tareas de supervisión, los trabajos en equipo, la transferencia de conocimientos, la gestión de la investigación y la innovación y actividades de sensibilización pública. En el caso de los candidatos del entorno empresarial, debe prestarse especial atención a las contribuciones a patentes, desarrollo o invenciones.

Normas o practicas institucionales

Estatutos Universidad de Cádiz: Artículos 106 y 120
BOJA de 1 de agosto de 2012 (nº150). Normativa contratación de personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica (cargo a Capítulo VI). Baremos: <http://www.uca.es/personal/convocatorias/capitulo-vi>
Acuerdo Consejo de Gobierno 19 de diciembre de 2003. Reglamento de Contratación de Profesorado Universidad de Cádiz.
Reglamento UCA/CG19/2008 de 15 de diciembre para los concursos de Acceso entre Acreditados a Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios.
http://servicio.uca.es/personal/documentos_planificacion/docs-PDI2009/febrero-2009/reglamento%20concursos%20de%20accesos.pdf

Acciones requeridas

No

Cuando/Quien

17. VARIACIONES EN LA CRONOLOGÍA DE LOS CURRÍCULA VITAE (CODE)

Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los currícula vitae no deben penalizarse, sino considerarse como parte de la evolución profesional y, por lo tanto, como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de los investigadores hacia una trayectoria profesional multidimensional. Así pues, los candidatos deben poder presentar currícula vitae debidamente documentados, que reflejen una serie representativa de logros y cualificaciones adecuadas al puesto solicitado.

Legislación Relevante

Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre (modificado por Real Decreto 415/2015 de 29 de mayo).
Real Decreto 1313/2007 de 5 de octubre; Real Decreto 338/2005, de 1 de abril por el que se modifica el Real Decreto 774/2002 de 26 de julio.

Normas o practicas institucionales

No existen

Acciones requeridas

Se incluye en la encuesta

Cuando/Quien

18. RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA DE MOVILIDAD (CODE)

Cualquier experiencia de movilidad, p.e una estancia en otro país / región o en otro entorno de investigación (público o privado) o un cambio de una disciplina o sector a otro, ya sea como parte de la formación inicial de investigación o en una etapa posterior de la carrera de investigación, o experiencia de movilidad virtual, debe considerarse como una valiosa contribución al desarrollo profesional de un investigador.

Legislación Relevante	Ley Orgánica 6/2001, de Universidades: Artículo 40, 41 y 63 y Disposición Adicional Décima. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: Artículo 16 y 37. Ley 14/2007, de 3 de Julio, de Investigación Biomédica: artículo 86. I Convenio Colectivo PDI laboral Universidades Públicas de Andalucía.
Normas o practicas institucionales	Estatutos Universidad de Cádiz: Artículos 115 y 122. Enlace convocatorias movilidad Investigación. http://ugi.uca.es/category/movilidad/
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

19. RECONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES (CODE)

Los empleadores y/o financiadores deben garantizar la valoración y evaluación apropiadas de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no oficiales, de todos los investigadores, especialmente en el contexto de la movilidad internacional y profesional. Los empleadores y/o financiadores deben informarse y adquirir una comprensión completa de las normativas, los procedimientos y las disposiciones que rigen el reconocimiento de dichas cualificaciones, explorando consecuentemente el derecho nacional, los convenios y las normativas específicas vigentes en materia de reconocimiento de dichas cualificaciones a través de todos los canales disponibles.

Legislación Relevante

Ley 14/2007, 3 de julio, Investigación Biomédica.

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, por el que se regulan las condiciones para el reconocimiento a efectos profesionales de títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la UE.

Decreto 329/2010, de 13 de julio, por el que se autoriza la implantación de enseñanzas universitarias de Grado, Máster y Doctorado, se actualiza el Catálogo de Enseñanzas Universitarias conducentes a la expedición por las Universidades Públicas de Andalucía de títulos oficiales

Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en formación.

Real Decreto 49/2004, de 19 de enero, sobre homologación de planes de estudios y títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional

Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

Normas o practicas institucionales

Acuerdo del Consejo de Gobierno adoptado en su sesión de 16 de abril de 2004, BOUCA núm. 11, de 23 de abril. Regulación de las enseñanzas de postgrado o especialización.

Reglamento para la aplicación del Sistema de Transferencia de Créditos europeos en la UCA.

BOJA de 1 de agosto de 2012 (nº150). Normativa contratación de personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica (cargo a Capítulo VI). Baremos: <http://www.uca.es/personal/convocatorias/capitulo-vi>

Acuerdo Consejo de Gobierno 19 de diciembre de 2003. Reglamento de Contratación de Profesorado Universidad de Cádiz.

Reglamento UCA/CG19/2008 de 15 de diciembre para los concursos de Acceso entre Acreditados a Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios.

http://servicio.uca.es/personal/documentos_planificacion/docs-PDI2009/febrero-2009/reglamento%20concursos%20de%20accesos.pdf

Acciones requeridas

No

Cuando/Quien

20. ANTIGÜEDAD (CODE)

Los niveles de cualificación requeridos deben coincidir con las necesidades del puesto y no concebirse como un obstáculo al acceso. El reconocimiento y la evaluación de las cualificaciones deben basarse en el juicio de los logros de la persona en lugar de sus circunstancias o la reputación de la institución donde se adquirieron las cualificaciones. Asimismo, dado que las cualificaciones profesionales pueden adquirirse en las primeras etapas de una larga carrera, también debe reconocerse el modelo del desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.

Legislación Relevante	<p>Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, modificado por el Real Decreto 415/2015, de 29 mayo.</p> <p>Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios</p> <p>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículos 14, c) 20.</p> <p>I Convenio Colectivo PDI laboral UUA</p>
Normas o practicas institucionales	<p>Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz, por la que se fija el procedimiento y el plazo de presentación de solicitudes para la evaluación de la actividad investigadora del profesorado con contrato laboral por tiempo indefinido (Profesores Contratados Doctores y Profesores Colaboradores</p> <p>BOJA de 1 de agosto de 2012 (nº150). Normativa contratación de personal laboral no permanente para la realización de tareas de investigación científica y técnica (cargo a Capítulo VI). Baremos: http://www.uca.es/personal/convocatorias/capitulo-vi</p> <p>Acuerdo Consejo de Gobierno 19 de diciembre de 2003. Reglamento de Contratación de Profesorado Universidad de Cádiz.</p> <p>Reglamento UCA/CG19/2008 de 15 de diciembre para los concursos de Acceso entre Acreditados a Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios.</p> <p>http://servicio.uca.es/personal/documentos_planificacion/docs-PDI2009/febrero-2009/reglamento%20concursos%20de%20accesos.pdf</p>
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

21. NOMBRAMIENTOS POSTDOCTORALES (CODE)

Las instituciones responsables de los nombramientos de investigadores postdoctorales deben establecer normas claras y directrices explícitas, especificando la duración máxima y los objetivos de los nombramientos. Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo pasado por el investigador en previos puestos postdoctorales en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio, con el objetivo primario de proporcionar oportunidades profesionales adicionales para desarrollar una carrera de investigador en un contexto de perspectivas profesionales a largo plazo.

Legislación Relevante	No existen
Normas o practicas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Cuando/Quien	

III. Condiciones de trabajo y seguridad social

22. RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN

Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Esto debe comenzar al principio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, empleado, estudiante de postgrado, doctorando, becario de postdoctorado, funcionario público).

Legislación Relevante	Ley (14/2011) de Ciencia, Tecnología e Innovación
-----------------------	---

Normas o practicas institucionales	No existe
------------------------------------	-----------

Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
---------------------	---------------------------

Quando/Quien	
--------------	--

23. ENTORNO DE INVESTIGACIÓN

Los empleadores y/o financiadores de investigadores deben velar por crear un entorno de trabajo y formación estimulante que ofrezca instalaciones y equipos adecuados además de posibilidades como la colaboración a distancia a través de redes de investigación, así como por que se observen las normativas nacionales o sectoriales en materia de salud y seguridad en la investigación. Los financiadores deben velar por que el programa de trabajo acordado reciba los recursos adecuados.

Legislación Relevante	No existe
-----------------------	-----------

Normas o practicas institucionales	No existe
------------------------------------	-----------

Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
---------------------	---------------------------

Quando/Quien	
--------------	--

24. CONDICIONES DE TRABAJO

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las condiciones laborales de los investigadores, incluidos aquellos con discapacidades proporcionen la flexibilidad necesaria para garantizar el rendimiento de la investigación de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Asimismo, deben procurar proporcionar unas condiciones de trabajo que permitan tanto a los investigadores como a las investigadoras combinar la vida familiar y el trabajo, los hijos y la carrera. Debe prestarse atención especial, entre otras cosas, a la flexibilidad de los horarios de trabajo, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y los periodos sabáticos, así como a las necesarias disposiciones económicas y administrativas que rigen estas disposiciones.

Legislación Relevante	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Real Decreto 1086/89 de 28 de agosto, sobre retribuciones profesorado universitario. Ley 14/2011, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación I Convenio Colectivo PDI laboral UUA Ley (14/2011) de Ciencia, Tecnología e Innovación
-----------------------	--

Normas o practicas institucionales	No existe
------------------------------------	-----------

Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
---------------------	---------------------------

Quando/Quien	
--------------	--

25. ESTABILIDAD Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo, y deben por tanto comprometerse, en la medida de lo posible, con la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores, aplicando y respetando las disposiciones y principios establecidos en la Directiva comunitaria relativa al trabajo de duración determinada.

Legislación Relevante	Ley (70/2000) de 21 de enero , por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario Ley (14/2011) de Ciencia, Tecnología e Innovación I Convenio Colectivo PDI laboral UUA
Normas o practicas institucionales	No existen
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

26. FINANCIACIÓN Y SALARIOS

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben velar por que éstos gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas. y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en la fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades.

Legislación Relevante	Ley de Presupuestos Generales Estado. Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma Andalucía. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Real Decreto 1086/89 de 28 de agosto , sobre retribuciones profesorado universitario. Ley (70/2000) de 21 de enero , por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario Ley (14/2011) de Ciencia, Tecnología e Innovación I Convenio Colectivo PDI laboral UUA
Normas o practicas institucionales	http://www.uca.es/recursos/bouca/Suplemento%205%20del%20BOUCA%20N%C2%BA%20246.pdf Enlace presupuesto UCA 2018
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

27. EQUILIBRIO ENTRE LOS SEXOS

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que exista un equilibrio representativo entre los sexos a todos los niveles de la plantilla, incluidos los niveles de supervisión y dirección. Este objetivo debe lograrse partiendo de una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal y en las etapas profesionales subsiguientes sin que ello, no obstante, prevalezca sobre criterios de calidad y competencia. Para garantizar la igualdad de trato, los comités de selección y evaluación deben contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres.

Legislación Relevante	<p>Constitución Española 1978</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público</p> <p>Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 – 2011). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.</p> <p>Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). Comisión Europea</p> <p>I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA)</p> <p>Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración.</p> <p>I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2003 – 2006). Secretaría General de Asuntos Sociales e Instituto de la Mujer.</p> <p>I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en educación. Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.</p>
Normas o practicas institucionales	<p>Plan de igualdad de género de la UCA (BOUCA nº 122)</p> <p>Acuerdo sobre Medidas de Conciliación UCA (2017).</p>
Acciones requeridas	No
Quando/Quien	

28. DESARROLLO PROFESIONAL

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben elaborar, preferiblemente dentro del marco de su gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera independientemente de su situación contractual. La estrategia debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben ser informados de estas medidas y disposiciones.

Legislación Relevante	No existe
Normas o practicas institucionales	No existe
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Quando/Quien	

29. VALOR DE LA MOVILIDAD

Los empleadores y/o financiadores deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y virtual, así como de la movilidad entre los sectores público y privado como un potente medio de reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de un investigador. Consecuentemente, los organismos deben incorporar estas opciones a la estrategia de desarrollo profesional específico y valorar y reconocer plenamente toda experiencia de movilidad en su sistema de evolución y valoración profesional. Asimismo, también es necesario poner a punto instrumentos administrativos que permitan la transferibilidad tanto de las subvenciones como de las disposiciones en materia de seguridad social, de conformidad con la legislación nacional.

Legislación Relevante	Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.
Normas o practicas institucionales	Reglamento de contratación de profesorado universidad de Cádiz, (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 2003; BOUCA núm. 7, Modificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2011, BOUCA núm. 138) http://secretariageneral.uca.es/wp-content/uploads/2018/04/ReglamentoContratacionProfesoradoWeb.pdf?u
Acciones requeridas	No
Quando/Quien	

30. ACCESO A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que los investigadores puedan recibir, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, orientación profesional y de empleo, ya sea en las propias entidades o en colaboración con otras estructuras.

Legislación Relevante	No existen
Normas o practicas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Quando/Quien	

31. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que los investigadores se beneficien, en cualquier etapa de su carrera, de la eventual explotación de sus resultados en I+D mediante la adecuada protección jurídica, especialmente en materia de protección de derechos de propiedad intelectual y de derechos de autor. Las políticas y las prácticas deben especificar los derechos que corresponden a los investigadores y/o, en su caso, a sus empleadores u otras partes interesadas, incluidas las entidades comerciales o industriales exteriores, según lo previsto posiblemente bajo acuerdos específicos de colaboración u otros tipos de acuerdo.

Legislación Relevante	Ley 11/86 de 20 de marzo sobre patentes Ley 20/2003 de 7 de julio sobre protección legal y diseños industriales Real Decreto 1/1996 sobre propiedad industrial Recomendación de la Comisión Europea 1329 del 10 de abril de 2008 sobre la gestión de la propiedad intelectual en las actividades de transferencia del conocimiento y el Código de Buenas Prácticas para universidades y centros de investigación
Normas o practicas institucionales	La Universidad de Cádiz cuenta con una oficina para la transferencia de los resultados de investigación y patentes (OTRI) que proporciona guía y consejo a los investigadores sobre la protección de los resultados de investigación así como su valoración
Acciones requeridas	No
Quando/Quien	

32. COAUTORÍA

Al evaluar al personal, las instituciones deben valorar positivamente la coautoría ya que demuestra un planteamiento constructivo de la práctica en la investigación. Por lo tanto, los empleadores y/o financiadores deben desarrollar estrategias, prácticas y procedimientos que ofrezcan a los investigadores, incluidos aquellos que están al principio de sus carreras, las condiciones necesarias para que puedan disfrutar del derecho a ser reconocidos, mencionados y/o citados, dentro de sus contribuciones reales, como coautores de informes, patentes, etc. o publicar los resultados de su propia investigación independientemente de sus supervisores.

Legislación Relevante	No existen
Normas o practicas institucionales	Si bien valoramos la coautoría, por ejemplo, en todos los indicadores no existe una norma. Por otro lado, no hay nada que garantice que un autor pueda publicar el solo sin su supervisor
Acciones requeridas	Incluir este ítem dentro de la creación de la guía de buenas prácticas a crear dentro de la Universidad de Cádiz
Cuando/Quien	Unidad de Gestión de la Investigación/2019

33. DOCENCIA

La docencia es fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por tanto, debe considerarse una opción valiosa en las trayectorias profesionales de los investigadores. No obstante, las responsabilidades docentes no deben ser excesivas ni impedir que los investigadores, especialmente al principio de sus carreras, realicen sus actividades de investigación. Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las responsabilidades docentes se remuneren y se tengan debidamente en cuenta en los sistemas de evaluación y valoración, y por qué el tiempo dedicado por el personal más experto a la formación de investigadores noveles cuente como parte de su dedicación docente. La oferta de formación apropiada para las actividades de docencia y orientación debe formar parte del desarrollo profesional de los investigadores.

Legislación Relevante	<p>Constitución Española 1978: Artículo 27</p> <p>Ley Orgánica 6/2001, de Universidades Artículo 68</p> <p>Real Decreto 898/85 sobre Régimen de profesorado universitario. Art. 9.</p> <p>Real Decreto 1086/89 de 28 de agosto, sobre retribuciones profesorado universitario.</p> <p>Ley 14/2011, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación.</p>
Normas o practicas institucionales	<p>http://www.uca.es/personal/convocatorias/pdi/cuerpos-de-funcionarios-docentes</p> <p>Enlace convocatorias PDI funcionarios</p> <p>http://www.uca.es/personal/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=21109</p> <p>Enlace convocatorias PDI laboral</p> <p>El Programa DOCENTIA-UCA es el programa oficial de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Cádiz.</p>
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

34. RECLAMACIONES Y APELACIONES

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben establecer, respetando las disposiciones y normativas nacionales, procedimientos apropiados, posiblemente a través de una persona imparcial (a modo de defensor del investigador), para tratar las reclamaciones y apelaciones de los investigadores, incluidas las referentes a conflictos entre supervisores e investigadores en fase inicial de sus carreras. Estos procedimientos deben ofrecer a todo el personal de investigación asistencia confidencial e informal para resolver los conflictos, las disputas y las quejas laborales, con objeto de fomentar el trato justo y equitativo en la entidad y de mejorar la calidad general del ambiente de trabajo.

Legislación Relevante	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre , de Universidades Disposición Adicional Decimocuarta. Del Defensor Universitario Ley 15/2003, de 22 de diciembre , Andaluza de Universidades Disposición Adicional Sexta. Defensor Universitario
Normas o practicas institucionales	Estatutos Universidad de Cádiz. Consejo de Gobierno en su sesión de 31 de octubre de 2013. Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Defensoría Universitaria de la Universidad de Cádiz Reglamento UCA/cg13/2007, de 14 de diciembre , de organización y funcionamiento de la inspección general de servicios de la universidad de Cádiz (Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de diciembre de 2007; publicado en el BOUCA núm. 69, de 21 de diciembre de 2007). Modificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de octubre de 2009; publicado en el BOUCA núm. 98, de 28 de octubre de 2009) http://www.uca.es/es/cargarFichaUnidadInterior.do?identificador=289 Enlace Comité empresa PDI laboral http://www.uca.es/es/cargarFichaUnidadInterior.do?identificador=287 Enlace Junta del PDI
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

35. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DECISORIOS

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben considerar legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente a los trabajos de la institución.

Legislación Relevante	Constitución Española 1978: Artículo 28 Ley Orgánica 6/2001 , de Universidades Ley 14/2011 de la Ciencia, Tecnología y la Innovación. Artículo 14. Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto , de libertad sindical Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Real Decreto Legislativo de 2/2015, de 23 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores I Convenio Colectivo PDI laboral UUPPAA
Normas o practicas institucionales	Estatutos Universidad de Cádiz. Reglamento de Gobierno y Administración UCA.
Acciones requeridas	No
Cuando/Quien	

IV. Formación

36. RELACIÓN CON LOS SUPERVISORES

Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación estructurada y regular con sus supervisores y los representantes de la facultad o departamento en que trabajan para aprovechar plenamente su contacto con ellos. Esto incluye el mantener registros de todos los resultados y hallazgos de los trabajos de investigación, la obtención de reacciones mediante informes y seminarios, la aplicación de dicha retroalimentación y el avance en los trabajos según calendarios acordados, objetivos fijados, presentación de resultados y/o productos de la investigación.

Legislación Relevante	Real Decreto 99/2011
Normas o practicas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Quando/Quien	

37. TAREAS DE SUPERVISIÓN Y GESTIÓN

Los investigadores expertos deben dedicar especial atención a su polifacético papel como supervisores, mentores, orientadores profesionales o comunicadores en asuntos científicos y realizar estas tareas de acuerdo con los más altos estándares profesionales. Por lo que se refiere a su papel de supervisores y mentores de investigadores, los investigadores expertos deben crear una relación constructiva y positiva con los investigadores noveles, a fin de establecer las condiciones necesarias para una transferencia eficaz de conocimientos y para el futuro buen desarrollo de sus carreras como investigadores.

Legislación Relevante	Ley Orgánica 6/2001, de Universidades Ley 99/2011, por la que se regulan las enseñanzas oficiales del doctorado.
Normas o practicas institucionales	Estatutos UCA Reglamento Marco de la UCA para los TFG. Criterios y normas de Aplicación para el reconocimiento de Actividades del profesorado de la Universidad de Cádiz. Programa Mentorando UCA. Instituto de Investigación e Innovación en Ciencias Biomédicas de la Provincia de Cádiz.
Acciones requeridas	No
Quando/Quien	

38. DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

Los investigadores en cualquier etapa profesional deben procurar mejorar continuamente mediante actualizaciones y ampliaciones regulares de sus cualificaciones y competencias. Esto puede lograrse mediante una serie de medios que incluyen, entre otros, formación reglada, seminarios, conferencias y aprendizaje virtual.

Legislación Relevante	Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. (Artículo 14.1.k) Real Decreto 898/85, sobre régimen de profesorado universitario. (arti.8). Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 14.1.g). Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el estatuto del personal investigador en formación. /art. 4 y5).
-----------------------	--

38. DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

Los investigadores en cualquier etapa profesional deben procurar mejorar continuamente mediante actualizaciones y ampliaciones regulares de sus cualificaciones y competencias. Esto puede lograrse mediante una serie de medios que incluyen, entre otros, formación reglada, seminarios, conferencias y aprendizaje virtual.

Normas o practicas institucionales	Estatutos Universidad de Cádiz: Artículos 123 y 124. Plan Propio de Investigación http://planpropioinvestigacion.uca.es/wp-content/uploads/2017/12/Plan-Propio-2018-19RED.pdf?u Plan de formación PDI http://udinnovacion.uca.es/convocatorias-2018-2019/ http://udinnovacion.uca.es/wp-content/uploads/2017/10/Listado-provisional-de-actividades-formativas-para-el-curso-2017-18.pdf?u
Acciones requeridas	No
Quando/Quien	

39. ACCESO A LA FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN Y AL DESARROLLO CONTINUO

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar sus posibilidades de empleo accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias. Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, utilización y eficacia en la mejora de competencias, aptitudes y empleabilidad.

Legislación Relevante	No existen
Normas o practicas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Quando/Quien	

40. SUPERVISIÓN

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que se identifique claramente a una persona a la que puedan dirigirse los investigadores en fase inicial de sus carreras para consultar temas relacionados con la realización de sus deberes profesionales, y deben informar de ello a los investigadores. Las disposiciones deben establecer claramente que los supervisores propuestos deben contar con suficiente experiencia en la supervisión de trabajos de investigación, y disponer del tiempo, los conocimientos, la experiencia, la aptitud técnica y la dedicación necesarios para poder ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado y aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios, así como los mecanismos necesarios de reacción.

Legislación Relevante	Real Decreto 99/2011
Normas o practicas institucionales	No existen
Acciones requeridas	Se incluye en la encuesta
Quando/Quien	

2.3. Encuesta de percepción a la comunidad universitaria

Información Técnica

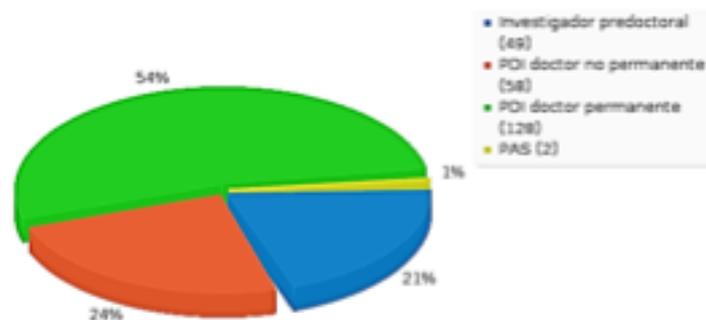
- Tipo de investigación: Cuestionario estructurado online autoadministrado (LimeSurvey).
- Trabajo de campo: Del 10 de abril al 11 de mayo de 2018
- Validación del cuestionario: Pre-test a través del Grupo de Trabajo para el Sello HR.
- Promoción de la participación: Mediante correo electrónico y tablón electrónico de alertas (TA-VIRA). En el caso de investigadores contratados se realizaron llamamientos especiales, así como en las áreas especialmente implicadas (Investigación y Personal)
- Población encuestada: 1.072.
- Número de respuestas completas: 237.
- Porcentaje de Participación: 22,1 %.
- Error muestral: 5,6 % (Nivel de confianza del 95 %).
- Trabajo de campo, tabulación y análisis: Delegación del Rector para el Desarrollo Estratégico y Vicerrectorado de Investigación.

Análisis de la población muestreada

A continuación, se muestra la distribución de la población encuestada en función de su puesto de trabajo y categoría profesional, así como la distribución por sexos.

PARTICIPACIÓN Y PERFIL DE ENCUESTADOS

El perfil de los entrevistados es equilibrado y representativo de la realidad de la UCA.



El 62 % de los entrevistados son hombres.



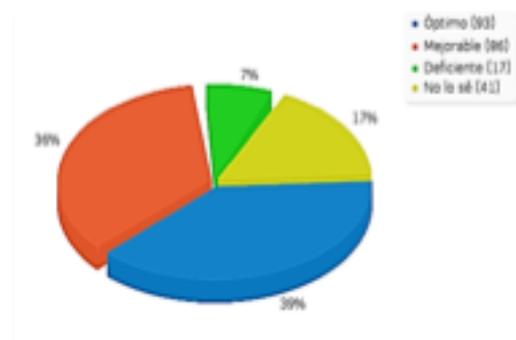
Resultados generales de la encuesta

A continuación, se muestran los resultados obtenidos a través de la encuesta sin mostrar aun las propuestas aportadas por la comunidad que serán objeto de inclusión en el Plan de Acción. En este primer análisis se muestra la opinión de la comunidad en cuanto a la importancia que le otorgan al principio analizado, así como el grado de cumplimiento por parte de la Universidad de Cádiz tanto por su propia normativa como por la posible existencia de una normativa superior y por la claridad y transparencia de las mismas en caso de existir.

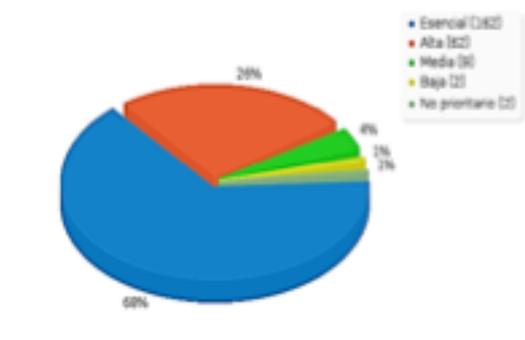
ANÁLISIS DE ASPECTOS ÉTICOS

1.- RESPONSABILIDAD PROFESIONAL. Los investigadores deben evitar el plagio de todo tipo y respetar el principio de la propiedad intelectual o de la propiedad conjunta de datos cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores y otros investigadores.

Grado de cumplimiento

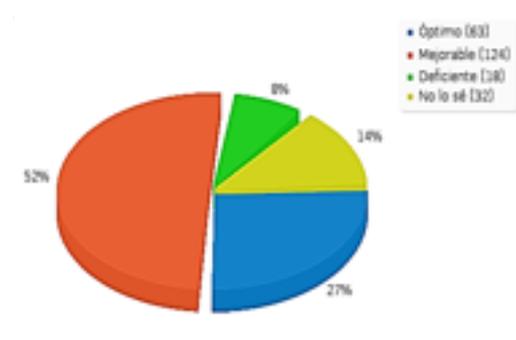


Grado de prioridad

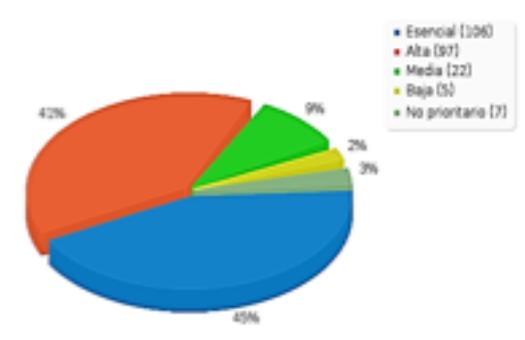


2.- ACTITUD PROFESIONAL. Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación, y deben solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados. Deben informar a los organismos que los emplean, financian o supervisan cuando su proyecto de investigación se retrasa, se redefine o se completa, o notificar si éste debe, por cualquiera razón, abandonarse o suspenderse antes de lo previsto.

Grado de cumplimiento

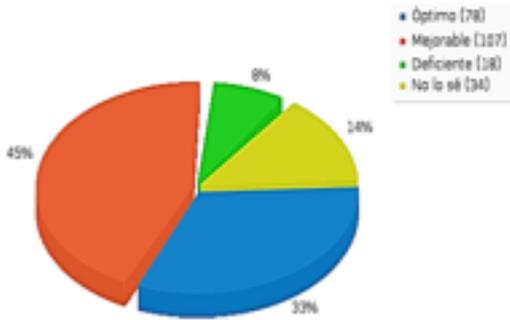


Grado de prioridad

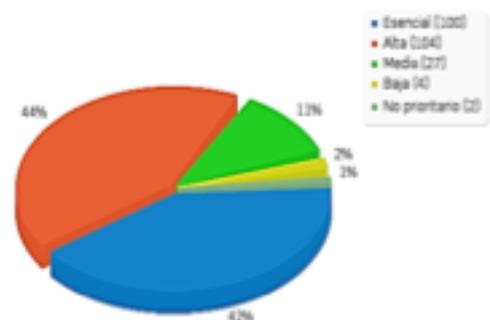


3.- OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y JURÍDICAS. Los investigadores deben conocer la normativa sobre derechos de propiedad intelectual y las exigencias y condiciones de la entidad financiadora. Los investigadores deben observar dichas normativas entregando los resultados requeridos (tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.) de acuerdo con lo establecido en las condiciones del contrato.

Grado de cumplimiento



Grado de prioridad

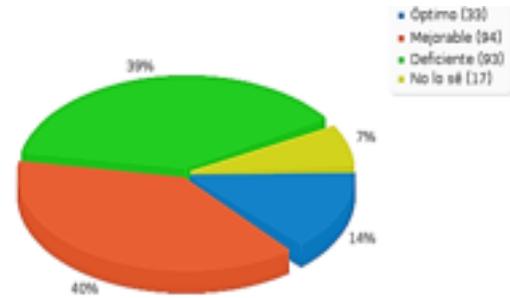


ANÁLISIS DE ÍTEMS DE CONTRATACIÓN

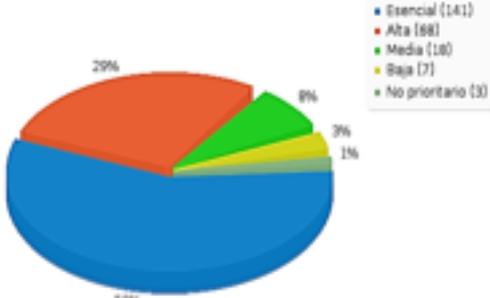
4.- CONTRATACIÓN. La universidad debe velar porque las normas de acceso de investigadores, particularmente al principio de sus carreras, se indiquen claramente y deben facilitar también el acceso de colectivos desfavorecidos o de investigadores que retornan a la investigación.

30

Grado de cumplimiento

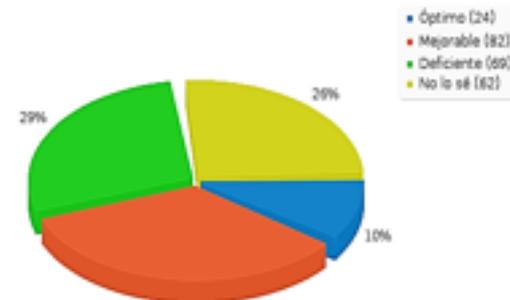


Grado de prioridad

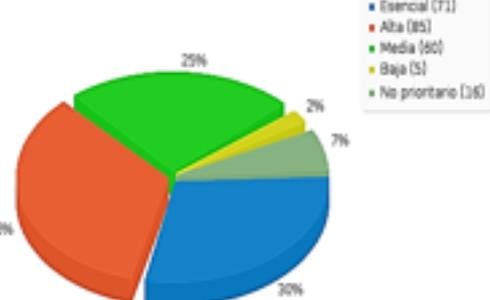


5.- VARIACIONES EN LA CRONOLOGÍA DE LOS CURRÍCULA VITAE (Code). Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los currícula vitae no deben penalizarse, sino considerarse como parte de la evolución profesional y, por lo tanto, como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de los investigadores hacia una trayectoria profesional multidimensional.

Grado de cumplimiento

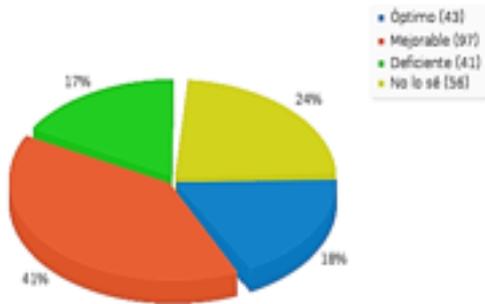


Grado de prioridad

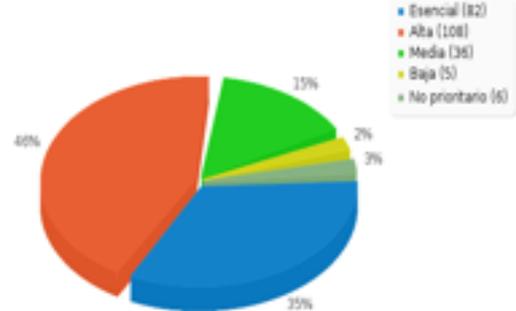


6.- NOMBRAMIENTOS POSTDOCTORALES (Code). Las instituciones responsables de los nombramientos de investigadores postdoctorales deben establecer normas y directrices claras, especificando la duración máxima y los objetivos de los contratos. Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo pasado por el investigador en puestos postdoctorales en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio.

Grado de cumplimiento



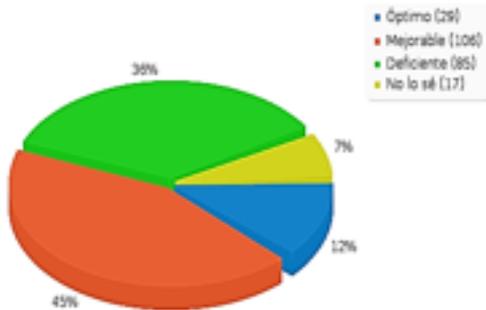
Grado de prioridad



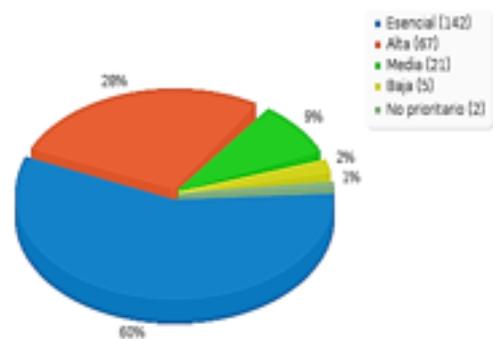
ANÁLISIS DE ÍTEMS DE CONDICIONES DE TRABAJO

7.- RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN. Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Dicho reconocimiento debe comenzar a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles, independientemente de su clasificación a nivel nacional (estudiante de postgrado, doctorando, contratado postdoctoral, funcionario público).

Grado de cumplimiento

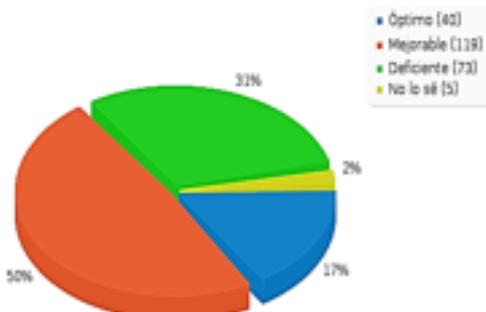


Grado de prioridad

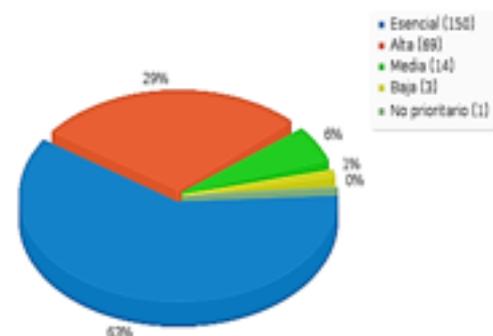


8.- ENTORNO DE INVESTIGACIÓN. Los Universidad debe velar por crear un entorno de trabajo y formación estimulante que ofrezca instalaciones, equipos adecuados y posibilidades de colaboración a través de redes de investigación. Además, debe velar porque se observen las normativas nacionales o sectoriales en materia de salud y seguridad en la investigación y porque el programa de trabajo acordado reciba los recursos adecuados.

Grado de cumplimiento

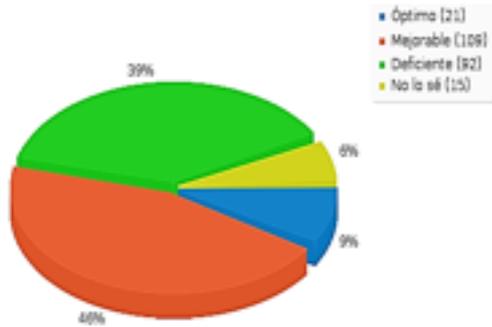


Grado de prioridad

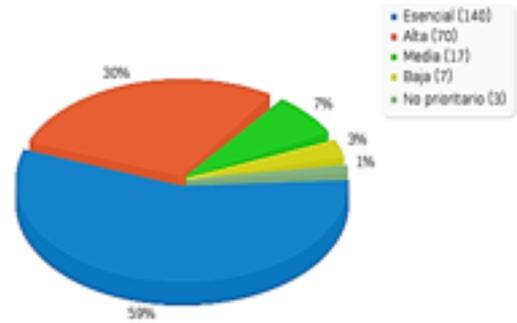


9.- DESARROLLO PROFESIONAL. La Universidad debe elaborar una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera independientemente de su situación contractual. Debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional.

Grado de cumplimiento

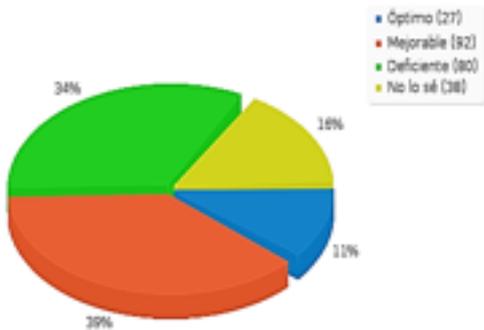


Grado de prioridad

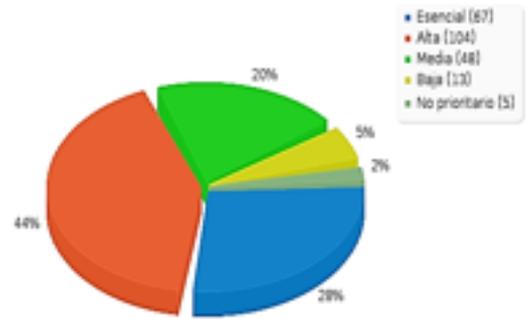


10.- ACCESO A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. La Universidad debe velar porque los investigadores puedan recibir, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, orientación profesional y de empleo, ya sea en las propias entidades o en colaboración con otras estructuras.

Grado de cumplimiento

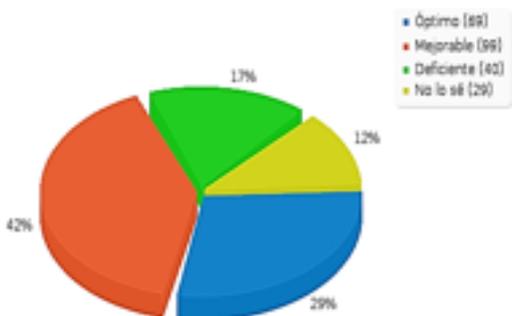


Grado de prioridad

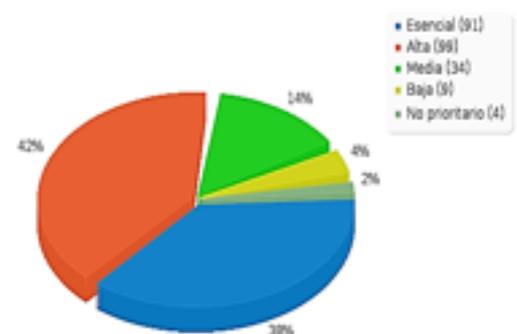


11.- RELACIÓN CON LOS SUPERVISORES. Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación estructurada y regular con sus supervisores y los representantes de la facultad o departamento en que trabajan para aprovechar plenamente su contacto con ellos. Deben mantener registros de todos los resultados, y la retroalimentación mediante informes y seminarios, control sobre los calendarios acordados, los objetivos fijados y la presentación de resultados.

Grado de cumplimiento



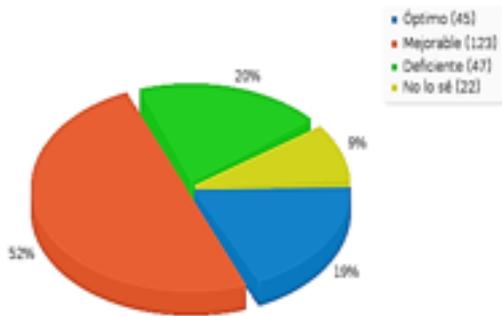
Grado de prioridad



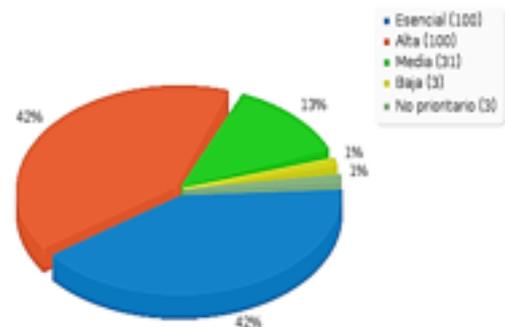
ANÁLISIS DE ÍTEMS DE FORMACIÓN DEL PERSONAL

12.- ACCESO A LA FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN Y AL DESARROLLO CONTINUO. La Universidad debe velar porque todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar sus posibilidades de empleo accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias. Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, utilización y eficacia.

Grado de cumplimiento

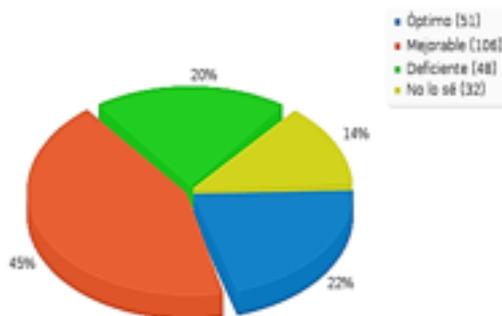


Grado de prioridad

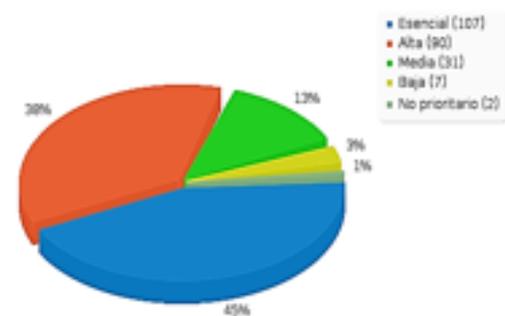


13.- SUPERVISIÓN. La Universidad debe velar porque se identifique claramente a la persona a la que puedan dirigirse los investigadores en la fase inicial de sus carreras para consultar temas relacionados con la realización de sus deberes profesionales. Las disposiciones deben establecer claramente que los supervisores propuestos deben contar con suficiente experiencia en este campo y disponer del tiempo, los conocimientos, la experiencia, la aptitud técnica y la dedicación necesarios para poder ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado y aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios.

Grado de cumplimiento



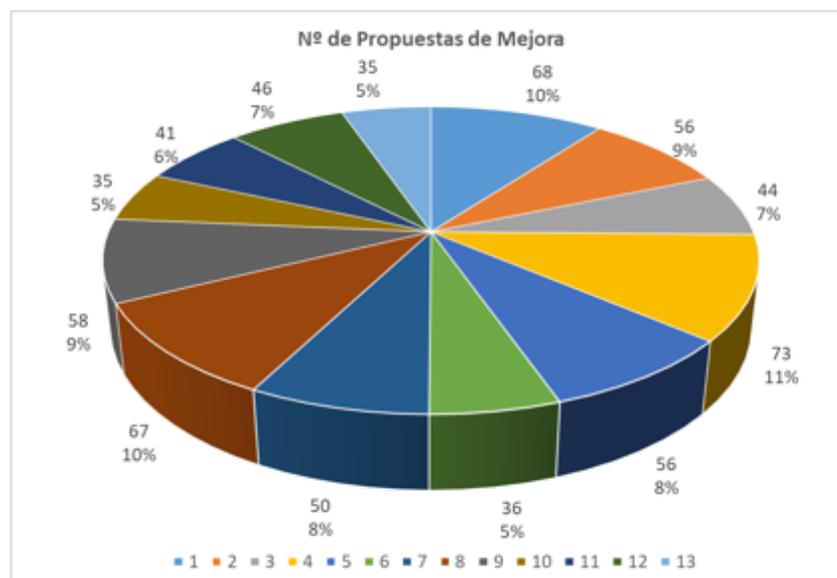
Grado de prioridad



2.4. Propuestas de mejora

Una vez recibidos los resultados de la encuesta, aparte de analizar los resultados generales anteriormente mostrado, fue necesaria la recopilación y evaluación de las propuestas recibidas. En total se recibieron 665 propuestas, siendo el principio relacionado con la contratación el que más recibió seguido del de responsabilidad profesional y el relacionado con el entorno de investigación.

Ítems	Descripción	Nº de Propuestas de Mejora	Porcentaje de participación
1	RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	68	28,7
2	ACTITUD PROFESIONAL	56	23,6
3	OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y JURÍDICAS	44	18,6
4	CONTRATACIÓN	73	30,8
5	VARIACIONES EN LA CRONOLOGÍA DE LOS CURRICULA VITAE	56	23,6
6	NOMBRAMIENTOS POSDOCTORALES (CODE)	36	15,2
7	RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN	50	21,1
8	ENTORNO DE INVESTIGACIÓN	67	28,3
9	DESARROLLO PROFESIONAL	58	24,5
10	ACCESO A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL	35	14,8
11	RELACIÓN CON LOS SUPERVISORES	41	17,3
12	ACCESO A LA FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN Y AL DESARROLLO CONTINUO	46	19,4
13	SUPERVISIÓN	35	14,8
	Total	665	



Con el objetivo de abordar la creación del Plan de Acción, en primer lugar, se agruparon las propuestas similares por ítem, de forma que se eliminaran las repeticiones y se tuviera un menor número de medidas a implementar. De esta forma se logró llegar a un número máximo de ocho medidas por cada uno de los principios analizados.

A continuación, dichas medidas fueron analizadas por el grupo de trabajo para elegir aquellas que en el plazo máximo de un año pudieran ser implementadas por las diferentes áreas que pudieran estar implicadas dentro de la propia universidad. Para ellos se escogieron tres criterios:

- La medida puede ser implementada desde la propia Universidad sin modificaciones de normativas superiores.
- La medida puede ser implantada por el área implicada en el plazo de un año y con la existencia de indicadores claros.
- La medida ha sido propuesta por un mayor número de encuestados, siendo el principio prioritario para ellos.

En función de este análisis final, desde el grupo de trabajo se propone el siguiente Plan de Acción con las diferentes medidas elegidas para implementar cada uno de los principios que habían sido puestos de manifiesto como debilidades dentro del análisis interno.

Medidas propuestas por la comunidad

ASPECTOS ÉTICOS

1.- RESPONSABILIDAD PROFESIONAL. Los investigadores deben evitar el plagio de todo tipo y respetar el principio de la propiedad intelectual o de la propiedad conjunta de datos cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores y otros investigadores.

PROPUESTAS FINALES PRIORIZADAS

- Impartir cursos, obligatorios para el PDI, de ética en la investigación y de aspectos relacionados con el plagio (qué es y cómo utilizar correctamente datos de terceros en la docencia y la investigación), fomentando la importancia de los derechos de autor.
- Elaboración, por parte del Vicerrectorado, de un decálogo de Responsabilidad Profesional (al que se le dé suficiente publicidad) y realizar actividades de formación sobre responsabilidad intelectual dirigidas a los PDI.
- Elaboración de un código ético de investigación y creación de un comité de ética investigadora que revise los documentos y ejerza como supervisor de la calidad y autoría de la producción científica, actuando como un sello de garantía.

2.- ACTITUD PROFESIONAL. Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación, y deben solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados. Deben informar a los organismos que los emplean, financian o supervisan cuando su proyecto de investigación se retrasa, se redefine o se completa, o notificar si éste debe, por cualquiera razón, abandonarse o suspenderse antes de lo previsto

PROPUESTAS FINALES PRIORIZADAS

- Creación de una oficina de gestión de proyectos en la que asesoren a los investigadores en cuanto a las posibilidades existentes para obtener un proyecto y a lo largo de todas las fases del mismo, realizando un seguimiento y asesoramiento individualizado
- Impartir cursos, específicos para cada área, sobre métodos para la redacción de proyectos competitivos en el que informen de las vías de solicitud, de los requisitos éticos y del tipo de ayudas a los que se puede optar, y en el que formen a los investigadores, tanto en la gestión de proyectos y de gastos, como en los asuntos legales (plazos, responsabilidades, contrataciones, etc.)

3.- OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y JURÍDICAS. Los investigadores deben conocer la normativa sobre derechos de propiedad intelectual y las exigencias y condiciones de la entidad financiadora. Los investigadores deben observar dichas normativas entregando los resultados requeridos (tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.) de acuerdo con lo establecido en las condiciones del contrato.

PROPUESTAS FINALES PRIORIZADAS

- Realizar jornadas informativas para todos los integrantes de proyectos, en las que se ofrezca una información concisa y específica sobre propiedad intelectual y condiciones financieras, además de ofrecer un servicio de atención continua al que acudir para obtener información.
- Elaborar un documento que concrete la normativa y procedimientos a seguir, reduciendo la burocracia, que ofrezca información y documentación a disposición de los investigadores y tenga una adecuada gestión de tiempos.(Guía de Buenas Prácticas)
- Crear una Oficina de Gestión o centro de ayuda para el cumplimiento de las obligaciones legales, que ofrezca un asesoramiento personalizado y cuente con personal administrativo especializado, capaz de resolver dudas específicas.

CONTRATACIÓN

4.- CONTRATACIÓN. La universidad debe velar porque las normas de acceso de investigadores, particularmente al principio de sus carreras, se indiquen claramente y deben facilitar también el acceso de colectivos desfavorecidos o de investigadores que retornan a la investigación.

PROPUESTAS FINALES PRIORIZADAS

- Crear plazas estables de atracción de talento para investigadores con carrera en el extranjero que se otorguen mediante una normativa imparcial y garantizar la estabilidad a los contratos de excelencia actuales. Conseguir la estabilización del PDI no permanente y del PSI con capacidad investigadora, además de consolidar al personal que se encuentra acreditado y garantizar la carrera de los nuevos contratados.
- Dar publicidad a las convocatorias y conseguir una mayor transparencia en las contrataciones especificando, por escrito, cómo conseguir la puntuación para el acceso al mismo, las funciones del puesto, la carga lectiva y las posibilidades reales de promoción.

5.- VARIACIONES EN LA CRONOLOGÍA DE LOS CURRÍCULA VITAE (Code). Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los currícula vitae no deben penalizarse, sino considerarse como parte de la evolución profesional y, por lo tanto, como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de los investigadores hacia una trayectoria profesional multidimensional.

PROPUESTAS FINALES PRIORIZADAS

- Considerar como variables a incorporar al sistema las circunstancias de la interrupción en la actividad investigadora (conciliación familiar, enfermedad, traslado de Universidad u Organismo de Investigación, etc.).
- Mejora del análisis de la trayectoria profesional multidimensional, contabilizando la experiencia profesional o implementando mecanismos claros que reconozcan actividades de excelencia fuera de la investigación (especialización profesional, actividades de impacto en la divulgación de la ciencia, etc.). Permitir, además, una mayor flexibilidad en los contratos, de forma que permita realizar trabajos externos simultáneos, siempre que sea compatibles y sin fines lucrativos.
- Ampliar el número de contratos puente postdoctorales, así como su duración, permitiendo una convocatoria abierta todo el año.

6.- NOMBRAMIENTOS POSTDOCTORALES (Code). Las instituciones responsables de los nombramientos de investigadores postdoctorales deben establecer normas y directrices claras, especificando la duración máxima y los objetivos de los contratos. Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo pasado por el investigador en puestos postdoctorales en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio

PROPUESTAS FINALES PRIORIZADAS

- Incrementar los recursos destinados a éste ítem con objeto de aumentar las contrataciones, tanto de postdoctorales competitivos, como de profesores doctores excelente en investigación con figuras como Ayudante Doctor y Contratado Doctor, mejorando su retribución económica. Fomentar los contratos de acceso regulados en el artículo 22 de la LCTI y realizar un compromiso de estabilización del PDI no permanente. Crear incentivos para que los departamentos incorporen postdocs de programas nacionales e internacionales.
- Diseñar un camino de investigación dentro de la Universidad y difundir las directrices de su carrera profesional.

7.- RECONOCIMIENTO DE LA PROFESIÓN. Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Dicho reconocimiento debe comenzar a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles, independientemente de su clasificación a nivel nacional (estudiante de postgrado, doctorando, contratado postdoctoral, funcionario público).
PROPUESTAS DE MEJORA PRIORIZADAS

- Establecimiento de una guía de buenas prácticas para el reconocimiento y trato de los investigadores, que atienda a la labor de cada profesional sin priorizar la pertenencia a un gran equipo de investigación e incluya la valoración de méritos a todas las escalas -incluyendo PSI- y la posible creación de una carrera profesional para investigadores, con pocos créditos docentes.
- Se deben evaluar las actividades de gestión propias del personal de administración y servicios y profesionalizarlas mediante la creación de procedimientos claros.

8.- ENTORNO DE INVESTIGACIÓN. La Universidad debe velar por crear un entorno de trabajo y formación estimulante que ofrezca instalaciones, equipos adecuados y posibilidades de colaboración a través de redes de investigación. Además, debe velar porque se observen las normativas nacionales o sectoriales en materia de salud y seguridad en la investigación y porque el programa de trabajo acordado reciba los recursos adecuados.

PROPUESTAS DE MEJORA PRIORIZADAS

- Crear estructuras o procedimientos informáticos que agilicen trámites como pedidos o ejecución del gasto y contratar personal de administración y servicios que faciliten la labor administrativa asociada a la investigación.
- Creación de cursos de formación sobre salud y seguridad en el puesto de trabajo, hábitos saludables y prevención de riesgos laborales -generales y específicos-, además de la realización de un mayor número de simulacros contra incendios, desastres naturales o peligros inherentes al puesto de trabajo..
- Aumento del personal técnico especializado que apoye a los investigadores en las tareas de uso y mantenimiento de los laboratorios o en los proyectos de investigación.

9.- DESARROLLO PROFESIONAL. La Universidad debe elaborar una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera independientemente de su situación contractual. Debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional.

PROPUESTAS DE MEJORA PRIORIZADAS

- Mejorar las convocatorias de contratos predoctorales y postdoctorales, primando la excelencia en la contratación. Eliminar, a su vez, las condiciones de excesiva carga docente del PSI y PAD y permitir su participación en proyectos y convocatorias competitivas, en los sexenios o en la obtención de ayudas para la realización de estancias, de forma que se mejoren sus condiciones para desarrollar la investigación.
- Diseñar, y publicar, una normativa clara de promoción que permita la consolidación de los investigadores con alta productividad y promocióne las figuras estructurales según la acreditación que se posea, valorando la posibilidad de potenciar figuras de investigador no vinculadas a la docencia.
- Fomentar la figura de mentor, de forma que se oriente y estimule a los jóvenes investigadores tanto predoctorales como posdoctorales para competir a nivel nacional e internacional, reconociendo la labor de los primeros con una disminución de créditos, con apoyo administrativo para la gestión.
- Ofertar cursos de formación, de calidad y actualidad, específicos para investigadores e identificar las posibles necesidades formativas de los equipos de investigación en relación a la transferencia.
- Crear programas de atención específica a los investigadores con los contratos más desfavorables que faciliten información de interés (buscar dirección de tesis, conseguir méritos investigadores, realizar procesos de acreditación, etc.)

10.- ACCESO A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. La Universidad debe velar porque los investigadores puedan recibir, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, orientación profesional y de empleo, ya sea en las propias entidades o en colaboración con otras estructuras.

PROPUESTAS DE MEJORA PRIORIZADAS

- Realizar seminarios o sesiones informativas de orientación profesional y empleo, según las distintas áreas de conocimiento.
- Promocionar las becas pre y postdoctorales y crear una plataforma de información que, agrupándolas por áreas, muestre las diferentes oportunidades laborales en el mundo de la investigación disponibles tanto en España como en el extranjero.
- Crear un plan de formación para los investigadores, además de fomentar que los jóvenes investigadores desarrollen carreras profesionales en campos de investigación diferentes a los ya existentes en la Universidad, con el fin de enriquecerla.

11.- RELACIÓN CON LOS SUPERVISORES. Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación estructurada y regular con sus supervisores y los representantes de la facultad o departamento en que trabajan para aprovechar plenamente su contacto con ellos. Deben mantener registros de todos los resultados, y la retroalimentación mediante informes y seminarios, control sobre los calendarios acordados, los objetivos fijados y la presentación de resultados.

PROPUESTAS DE MEJORA PRIORIZADAS

- Se demanda la creación de una figura, externa a los departamentos, que proporcione orientación, apoyo y ayuda a los estudiantes durante la investigación. Figura del mentor.
- Organizar acciones formativas para acceder a los puestos de supervisor, que complementen a los criterios ya establecidos (sexenio vivo, dirección de tesis en los últimos años, ser IP en proyecto de investigación competitivo), en las que se traten las funciones de un tutor, los procedimientos, etc. Se demanda también el fomento de los seminarios o jornadas entre los alumnos de postgrado.

FORMACIÓN

12.- ACCESO A LA FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN Y AL DESARROLLO CONTINUO. La Universidad debe velar porque todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar sus posibilidades de empleo accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias. Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, utilización y eficacia.

PROPUESTAS DE MEJORA PRIORIZADAS

- Ofrecer cursos de calidad y relevancia, enfocados a la formación en investigación, que desarrollen las capacidades y competencias del personal investigador. Para ello, se plantea la posibilidad de realizar una encuesta al PDI, de forma que se pudiera conocer qué formación demandan, o bien elaborar un catálogo de necesidades formativas por cada área de conocimiento.
- Establecer un protocolo de formación en investigación y desarrollo continuo, que facilite que los investigadores puedan desarrollar actividades de formación o estancias en otros centros sin afectar a otros miembros del equipo o departamento, además de la comprensión de los aspectos legales y reglamentarios de las convocatorias de investigación.
- Evaluar periódicamente los resultados de la formación recibida, de forma que exista una evaluación objetiva del alcance de los objetivos prefijados.

13.- SUPERVISIÓN. La Universidad debe velar porque se identifique claramente a la persona a la que puedan dirigirse los investigadores en la fase inicial de sus carreras para consultar temas relacionados con la realización de sus deberes profesionales. Las disposiciones deben establecer claramente que los supervisores propuestos deben contar con suficiente experiencia en este campo y disponer del tiempo, los conocimientos, la experiencia, la aptitud técnica y la dedicación necesarios para poder ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado y aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios.

PROPUESTAS DE MEJORA PRIORIZADAS

- Elaborar un protocolo de supervisión, que conlleve reuniones personales con los jóvenes investigadores, y que, a su vez, cuente con un sistema de evaluación de la labor del supervisor. Establecer, además, un sistema mediante el que los jóvenes investigadores puedan conocer la investigación llevada a cabo por el profesorado, los departamentos y los grupos de investigación.
- Establecer un proceso de selección de supervisores riguroso, basados en criterios como la experiencia, los conocimientos o la capacidad técnica, de forma que existan ciertas garantías sobre el cumplimiento de las obligaciones que conlleva la supervisión de investigadores
- Mejorar la comunicación así como el trasvase de documentación e información relativa al personal investigador en formación.

3. Conclusiones

Una vez terminada esta primera parte del proceso, en la que se ha recopilado la información existente, así como las opiniones de la comunidad universitaria, se procederá de nuevo al envío de esta memoria a toda la comunidad para su evaluación y la recepción de nuevas opiniones o mejoras. Tras ese proceso participativo, en el que se incluye la revisión por parte de stakeholders, como la Agencia Andaluza del Conocimiento, se procederá al diseño del plan de acción por parte del Grupo de Trabajo donde se incluirán las medidas de mejora que puedan ser implementadas. Dicho Plan, junto con el análisis interno realizado serán la base de los formularios y la memoria final que habrán de ser enviados a la Dirección General de Investigación e Innovación de la Unión Europea para la solicitud del Sello de Excelencia.

