

PLAN DE MEJORA

PLAN DE CAPTACIÓN DE TALENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE INVESTIGADORES DE NIVEL INTERNACIONAL EN LOS CENTROS/ESCUELAS/UNIDADES (ACCIÓN 99A)

MEDIDA 99. Promover la internalización de los centros/escuelas/unidades del PEISCI

OE22. Potenciar, priorizando iniciativas europeas, la internacionalización del ISCIII y de toda la investigación biomédica y sanitaria española

CODIGO:

Aprobado:

Revisado y Responsables del Plan:

ELENA DOMÉNECH CRUZ

1. REVISIONES

01

Fecha

2. OBJETO DEL PLAN

El Plan Estratégico 2021-2025 del Instituto de Salud Carlos III (en adelante PEISCI) se presenta como una oportunidad para seguir mejorando la eficiencia y solvencia del organismo, y de abordar los nuevos retos para mejorar la salud de la ciudadanía y luchar contra las enfermedades. Este PEISCI pretende impulsar la mejora del servicio que el ISCIII presta a la sociedad, garantizando desde una perspectiva de responsabilidad pública la misión que tiene encomendada.

Dentro del Eje Estratégico 1 del PEISCI denominado Fomento, coordinación y ejecución de investigación e innovación en Salud se ha establecido como objetivo estratégico Potenciar la captación de talento y las carreras científicas.

Hasta 2027 (fin Programa Marco) los objetivos de captación de talento internacional y movilidad son los siguientes:

- Equiparar el porcentaje de plantilla internacional al CSIC.
- Mantener el nivel de proyectos Erasmus concedidos.

- Aumentar la tendencia de presentación de propuestas y concesión de proyectos MSCA en el ISCIII de modo que este programa se convierta en la principal vía de captación de talento internacional para el ISCIII.
- Incentivar la presentación de propuestas ERC en sus tres modalidades (starting, advanced y consolidator) y aumento de la tasa de éxito en concesión de dichos proyectos. De este modo el ISCIII aumenta su presencia internacional.
- Incremento de la movilidad *ad intra* como medida de atracción de talento, y *ad extra* del personal investigador del ISCIII como medida de formación y capacitación del personal del ISCIII.

En este contexto, este plan pretende mejorar la posición del ISCIII como destino del talento científico e innovador. Los objetivos del plan son facilitar el retorno del talento que en años recientes ha salido de España ante la ausencia de oportunidades y, en términos más generales, la retención y atracción de talento independientemente de su país de procedencia o nacionalidad. En definitiva, el plan pretende retener, recuperar y atraer talento científico e innovador a España haciendo el ISCIII más atractivo para el desarrollo de la carrera profesional.

3. ALCANCE DEL PLAN

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. SITUACIÓN Y ANTECEDENTES
 - 1.2. ESTADO DE INTERNACIONALIZACIÓN DEL PERSONAL ISCIII
 - 1.3. MEDIDAS DE ATRACCIÓN DE TALENTO INVESTIGADOR INTERNACIONAL EN EL ISCIII
 - 1.4. OBJETIVOS
 - 1.5. EJES DE PLAN DE ACTUACIÓN
2. MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE CAPTACIÓN DE TALENTO
3. ETAPAS DE LA CARRERA INVESTIGADORA A LAS QUE AFECTAN LAS MEDIDAS DEL PLAN DE CAPTACIÓN DE TALENTO
4. DESARROLLO DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN

La Comisión Europea expresó la necesidad de crear el Espacio Europeo de la Investigación (ERA, European Research Area) encaminado a consolidar y estructurar la política de investigación europea. El Espacio Europeo de Investigación en marcha desde 2000, ha alcanzado grandes logros en los últimos años, sin embargo se hace necesario impulsar una investigación e innovación valiosas. El Consejo Europeo en su Resolución de 10 de noviembre de 2003 puso de relevancia la importancia de desarrollar la profesión y la carrera de los investigadores en el Espacio Europeo de Investigación. A raíz de esto, en 2006 la Comisión Europea publicó la Carta Europea del Investigador y un Código de Conducta para la contratación de investigadores que se publicó en 2006.

Actualmente, Europa se enfrenta a importantes retos sociales, ecológicos y económicos que se han visto agravados por la crisis del coronavirus. Por consiguiente, la investigación y la innovación son cruciales para hacer frente a esos retos. El nuevo Espacio Europeo de Investigación, basado en el liderazgo de Europa en materia de innovación y en la excelencia científica, tiene entre sus objetivos incentivar la inversión en investigación e innovación, y reforzar la movilidad de los investigadores, su experiencia y el flujo de conocimientos.

Los entornos científicos de excelencia y los ecosistemas innovadores son multidisciplinares e internacionales. Se han logrado avances significativos en la eliminación, de las barreras geográficas a la movilidad de los investigadores gracias al impulso de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación de investigadores. El ISCIII se adhirió en 2012 obteniendo la certificación de sello de excelencia de [Recursos Humanos de EURAXESS](#).

Cada vez es más evidente que la capacidad de atraer y retener talento es un elemento clave para la prosperidad de las naciones, lo cual ha intensificado la competencia internacional por el talento científico e innovador. La disposición de recursos humanos suficientes y bien desarrollados en I+D es la piedra angular de los avances en los conocimientos científicos, el progreso tecnológico y la mejora de la calidad de vida. En este sentido, deben introducirse y aplicarse nuevos instrumentos para que los investigadores desarrollen sus carreras, contribuyendo así a mejorar las perspectivas profesionales de los investigadores en el ISCIII.

En línea con este objetivo, el ISCIII tratará de mejorar las oportunidades de desarrollo profesional para atraer y retener a los mejores investigadores, así como para incentivar a los investigadores a seguir una carrera académica. A tal fin, en este plan se plantean medidas de apoyo a las carreras de los investigadores que permitan atraer y conservar investigadores de alto nivel dentro del ISCIII, de modo que se favorezca un entorno de alto rendimiento y productividad.

La posible escasez de investigadores plantea en un futuro próximo una grave amenaza para la fuerza innovadora, la capacidad de generación de conocimiento y el crecimiento de la productividad del país. Consecuentemente se debe mejorar enormemente los atractivos que el ISCIII ofrece a los investigadores

contribuyendo a que se creen las condiciones necesarias para el desarrollo de carreras más viables, reconocibles y atractivas en la investigación.

El ISCIII cuenta con indudables factores de atracción, aunque todavía persisten barreras en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI)

La baja incorporación de talento extranjero afecta a todo el SECTI. En este sentido, cabe destacar que en las universidades españolas solamente un 3 % del personal docente investigador en el curso 2019-2020 era de nacionalidad extranjera, una tasa muy baja comparada, por ejemplo, con el 32 % en Reino Unido. En el CSIC el porcentaje de no nacionales en escalas científicas y técnicas es 4.4% y en el ISCIII es del 1,36% en 2022.

1.1. SITUACIÓN Y ANTECEDENTES

Como antecedentes y medidas paralelas puestas en marcha por el MCIN y otros ministerios, se encuentran las siguientes:

- Un antecedente es el Plan de Retorno a España, creado en 2019 para facilitar el retorno de las personas españolas que emigraron a otros países, con 50 medidas de distintos ministerios. Aunque su alcance es más general, recoge también una serie de medidas específicas para fomentar el retorno de investigadores e investigadoras. Dicho plan quedó en suspenso ante la limitación de la movilidad internacional asociada a la pandemia del Covid-19.
- En febrero de 2020, el Ministerio de Ciencia e Innovación en el marco del Consejo de Competitividad reflejó la necesidad de “abordar un conjunto de reformas que nos permitan atraer y retener talento”.
- Recientemente, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha actualizado el plan, en forma de una serie de 10 medidas concretas a implementar en 2021-2022, entre las que se incluyen dos medidas particularmente relevantes para el talento científico: “Impulso de un sistema de gestión integral de los procedimientos de homologación y reconocimiento de títulos universitarios” y la “Red de contacto con asociaciones de investigadores, científicos y técnicos españoles residentes en el exterior”.
- En junio de 2022 el Gobierno aprueba el “Plan de atracción de talento científico e innovador”. Este plan surge con el objetivo de redoblar los esfuerzos en marcha para favorecer la atracción y retención de talento científico e innovador a España. Las dos medidas expuestas anteriormente se encuentran ya en desarrollo y aparecen también recogidas en el presente plan de talento científico e innovador.
- Medidas urgentes de contratación a través del Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Flexibilidad de contratación y estabilidad laboral aportada por la nueva ley de ciencia: Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

En este contexto, España está implementando programas de retención y atracción de talento y la eliminación de barreras que lo frenan. A continuación se exponen las deficiencias observadas en el SECTI que frenan la atracción de talento investigador:

1. Fuga de talento:

La fuga de talento es un fenómeno de carácter general y que no sólo al ISCIII. Entre 2009 y 2015, las políticas de austeridad derivadas de la crisis financiera provocaron un drástico recorte de la contratación de personal investigador y profesorado universitario, produciéndose la salida forzosa de miles de investigadores jóvenes en busca de oportunidades en otros países, y una mayor precarización de los que se quedaron. La crisis económica desencadenó una ola de migratoria sobre todo hacia Europa; la población española en el exterior aumentó en algo más de un millón de personas entre 2009 y 2020. Esto resultó en una reducción del 9.1% en el número de investigadores tanto del sector público como privado; de 134.653 en 2010 a 122.437 en 2015 (Indicadores SECTI 2020). En 2016 la tendencia se revirtió parcialmente, llegando el número de investigadores del sector público hasta los 126.633, un incremento del 3.4% (RIO Report Spain 2017, BOE 77 2019).

Como se observa en la Tabla 1, desde 2015 la tendencia se ha estabilizado, oscilando el personal dedicado a investigación entre el 11-12% en el sector de la administración y del 22% en la enseñanza superior en el periodo 2015-2018. Mientras que los investigadores se mantienen en un 9% en la administración y oscilan en torno al 27-28% en el sector de la educación superior para el mismo periodo (Indicadores SECTI 2020).

	2015			2016			2017			2018		
	Total	ES	Admn.	Total	ES	Admn.	Total	ES	Admn.	Total	ES	Admn.
Personal de Investigación	338.179	22%	12%	341.809	22%	12%	354.333	22%	11%	369.291	22%	11%
Investigadores	214.227	27%	9%	218.680	27%	9%	225.995	28%	9%	234.798	28%	9%

Tabla 1. Evolución personal de investigación e investigadores en el SECTI. (ES = enseñanza superior, Admn.= administración). Indicadores SECTI 2020, ICONO FECYT.

2. Relevo generacional:

Según datos del MCIN, está previsto que se jubilen 20.000 personas de los cuerpos de profesorado y personal investigador hasta 2030, lo que equivale al 15 % de sus plantillas. En el ISCIII esta tasa es aún más alta. Se estima que entre 2022-2024 se jubilará un 26,27% de personal de escalas científicas y técnicas (PI, CT, IC, TISU) respecto a la plantilla de funcionarios de escalas científicas y técnicas y un 19,08% respecto a la plantilla total.

Este contexto de relevo generacional, justifica la necesidad de intensificar los esfuerzos dedicados a la atracción de talento que asegure la disposición del y la calidad futura del sistema científico e innovador nacional.

3. Baja tasa de retorno:

A este problema de relevo generacional se une el de bajo o escaso retorno. Este bajo retorno tiene como consecuencia directa una pérdida en la inversión hecha en la formación de investigadores en todas las

etapas de la carrera investigadora, desde formación predoctoral (PFIS), posdoctorales Sara Borrell hasta los contratos Juan Rodés.

4. Precariedad del sistema y falta de oportunidades de estabilización profesional:

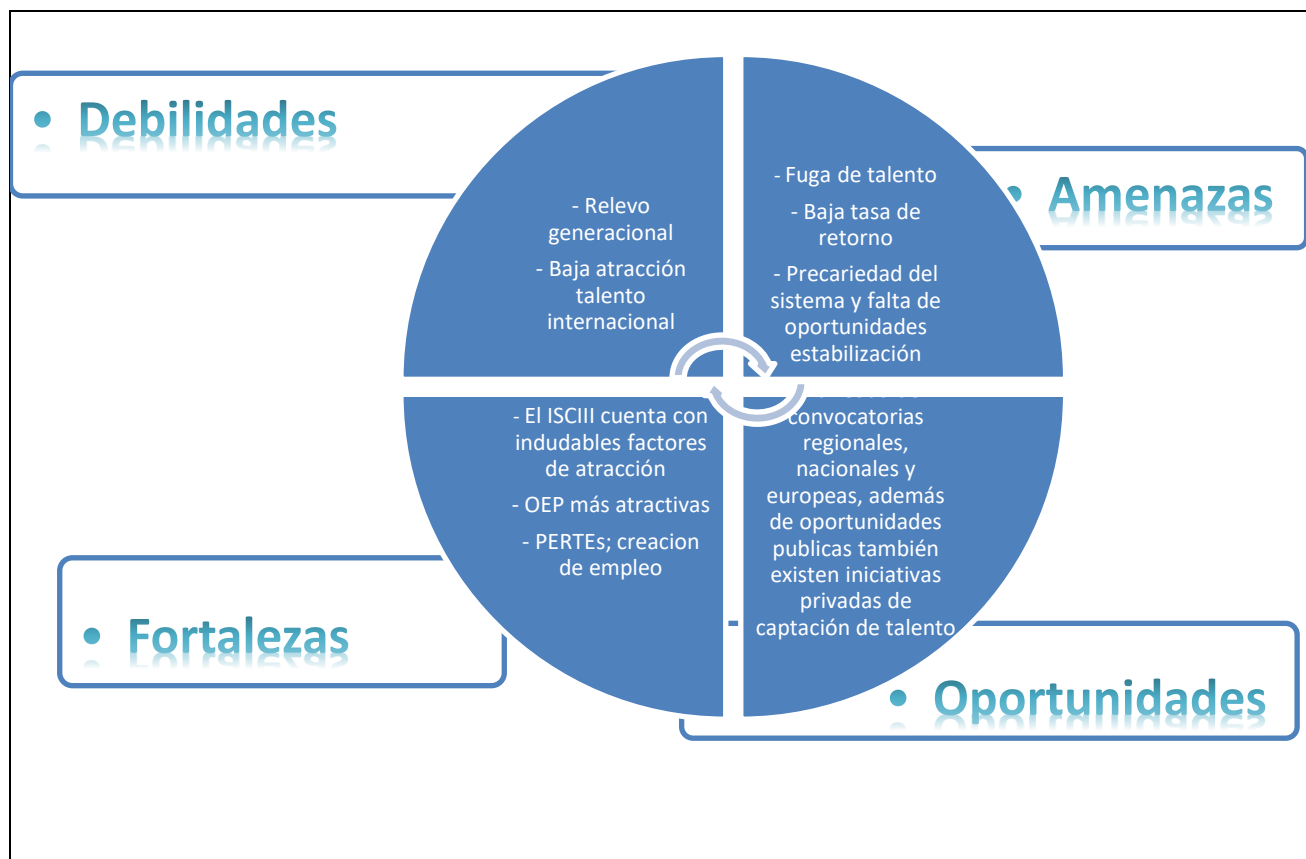
La falta de oportunidades de estabilización profesional y la elevada demanda de plazas genera un cuello de botella, tanto en número de plazas como en las partidas presupuestarias futuras que garanticen fondos suficientes para llevar a cabo líneas de investigación propias de los investigadores estabilizados.

El principal mecanismo de incorporación de personal investigador de manera estable por los OPIS es la convocatoria pública de plazas por oposición en las ofertas de empleo público (OEP). Sin embargo, la falta de periodicidad de las convocatorias genera una incorporación deficiente, que no contribuye a la estabilidad del sistema científico.

En España, los programas más relevantes que promueve la Atracción y Retención de Talento son: el programa Ramón y Cajal (RyC) y enfocado al Sistema Nacional de Salud, son los programas Miguel Servet I y II (MS). Tales programas están dedicados a la incorporación de investigadores nacionales o extranjeros con una trayectoria destacada, tradicionalmente ligada a la concesión de ayudas económicas a los centros I+D receptores para generar una posición permanente en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. En el caso de RyC, este programa incluye un incentivo de 100.000€ a los centros I+D con estos contratos cuando generen un puesto permanente y de 66.100€ por cada plaza cubierta en el caso de los MS.

Otro motivo que frena la atracción de talento humano es la baja competitividad de los sueldos ofertados para plazas de investigadores con una amplia trayectoria demostrada en comparación con las condiciones laborales de otros países, y con los sueldos que ofrece la industria, lo que hace poco atractivo nuestro país y el sistema público. Otros motivos a tener en cuenta son la nula financiación destinada a la relocalización, todos estos elementos hacen el sistema español poco atractivo para la atracción de investigadores que desarrollan su carrera profesional en el extranjero.

En base al contexto nacional y las capacidades de operar del ISCIII como OPI, este plan propone una serie de propuestas de acciones ordenadas en medidas y ejes que potencien la atracción y retención de científicos e investigadores tanto nacionales como internacionales y corrijan el desvío observado en el sistema.



1.2. ESTADO DE INTERNACIONALIZACIÓN DEL PERSONAL ISCIII

Como medida del nivel de internacionalización del ISCIII se han tomado como referencia los siguientes indicadores:

- a) Porcentaje de personal investigador de nacionalidad no española:
Se ha considerado tanto el personal funcionario como el laboral.

Organismos Públicos de Investigación		Fundaciones ISCIII	
ISCIII	CSIC	CNIO	CNIC
1,36%	4,4%	9%	10%

Tabla 2. Personal científico no nacional en los OPIS ISCIII y CSIC y las Fundaciones CNIO y CNIC. Fuente: Annual report 2021 CNIO y annual report 2021 CNIC.

- b) Movilidad e intercambio:

La movilidad del personal investigador es clave para propiciar e intensificar la colaboración entre instituciones científicas bajo distintas formas. En este sentido el ISCIII facilitará que el personal de investigación se adscriba o vincule a otras instituciones durante un tiempo determinado.

En 2022 un total de 4 personas científicas del ISCIII realizarán una estancia en el extranjero entre 3 y 6 meses de duración; dos investigadores en su etapa predoctoral y dos científicos titulares en Estados Unidos.

Modalidades de movilidad gestionada en 2021	Número de solicitudes	Tipo
Predoctorales	2	EMBO fellowship y MCS
Postdoctorales	-	
Científicos titulares	2	Fullbright fellowships
Investigadores	-	
Profesores de Investigación	-	
Total	-	

Tabla 3. Personal investigador del ISCIII que está realizando una estancia en el extranjero en 2022.

c) Recepción de talento extranjero:

Para evaluar este parámetro se ha considerado el nivel de participación en MSCA y ERC desde 2017.

	Erasmus		MSCA		ERC StG	
	Propuestas	Proyectos concedidos	Propuestas	Proyectos concedidos	Propuestas	Proyectos concedidos
2017-2022	2	2	2	1	3	0
Financiación obtenida		88.186,50€		250.904,88€		-

Tabla 4. Cuantificación de propuestas presentadas y proyectos concedidos en el periodo 2017-2022. En el caso de los proyectos ERC todos han sido en la modalidad Starting Grant.

El CSIC en todas sus áreas científicas y centros, cuantifica para 2021 los siguientes resultados:

-En 2021 se han firmado 35 proyectos MSCA y 11 ERC en sus distintas modalidades. Mientras que en ejecución durante 2021 hay 86 MSCA IF y 71 ERC.

El 45% de los investigadores contratados mediante MSCA son extranjeros, entre ellos el 77% son europeos no nacionales. En este sentido los proyectos MSCA contribuyen significativamente a la internacionalización del CSIC.

La baja presencia internacional en la plantilla del ISCIII, junto a la poco frecuente movilidad de los investigadores R3 y R4 (R3: Investigador/a establecido/a. R4: Investigador/a líder.), sumado a la baja capacidad de captación de talento internacional a través de los programas MSCA y ERC, pone de relevancia la necesidad de implementar un plan de captación de talento internacional.

1.3 MEDIDAS DE ATRACCIÓN DE TALENTO INVESTIGADOR INTERNACIONAL EN EL ISCIII

1.3.1 Sello de Excelencia HR Excellence in Research (Estrategia HRS4R Human Resources Strategy for Researchers).



En 2013 el ISCIII recibió el logo de HR Excellence in Research de la Comisión Europea como reconocimiento al compromiso de la institución en el desarrollo de una estrategia de recursos humanos para la investigación basada en los principios recogidos en la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Estos documentos desarrollan los derechos y responsabilidades de los investigadores y de las instituciones de investigación contratantes que se traducen en una serie de 40 principios relativos a aspectos éticos, de selección, condiciones de trabajo y formación.

La correcta aplicación de estos principios hace al ISCIII más atractivo para los investigadores y contribuyendo al desarrollo de la carrera profesional en investigación. Desde la obtención de este certificado, se hace necesaria la adopción de las siguientes medidas para mantener y renovar dicha certificación:

- Grupo de seguimiento de la estrategia HRS4R
- Crear una página web de la estrategia HRS4R

Actualmente el ISCIII se encuentra tramitando la renovación de dicho certificado de excelencia.

1.3.2. Programa de seminarios internacionales:

Es una medida para promover el intercambio científico entre el ISCIII y otras instituciones o centros de investigación internacionales de alto nivel y para el fomentar alianzas y colaboraciones internacionales duraderas. A lo largo de 2020 se ha iniciado esta línea de trabajo, de momento con IARC (centro internacional de investigación contra el cáncer perteneciente a la OMS) como fase piloto para hacerlo extensivo a otros centros de investigación de relevancia internacional.

A lo largo de 2022 se realizarán 7 seminarios conjuntos ISCIII-IARC, en torno a las 6 áreas temáticas de investigación de IARC y una conferencia inaugural adicional, denominados: "Conversaciones ISCIII-IARC". Se trata de seminarios de 1.30h de duración, donde científicos de ambas instituciones debaten y presentan datos en sus áreas de conocimiento dirigido a un público eminentemente científico. De esta manera investigadores que trabajan en la misma área de investigación entran en contacto pudiendo derivar en el establecimiento de colaboraciones científicas.

El 25 de marzo de 2022 fue la jornada inaugural que contó con el Director del ISCIII y la Directora de la IARC. La frecuencia de seminarios es mensual y se realizará uno por cada área temática de la IARC, con

posibilidad de seminarios adicionales en áreas de interés conjunta. El calendario de seminarios ha sido el siguiente:

25 de marzo de 2022: Kick-off meeting con los Directores de ambas organizaciones.
Cristóbal Belda Iniesta, Director General ISCIII
Elisabete Weiderpass, Directora Científica IARC.
Chair: Pilar Sánchez (UFIEC) y Elena Doménech (UAD).



29 de Abril de 2022: Área: Epidemiología genómica: “The impact of genomic in disease prevention and treatment”.
Ponentes: Ángel Carracedo (USC) y Paul Brennan (IARC)



3 de junio de 2022: Área Nutrición y Metabolismo: “The importance of diet in cancer and other chronic diseases”
Ponentes: Miguel Ángel González (Universidad de Navarra) y Marc Gunter (IARC)
Chair: Marina Pollán, CNE.



30 de septiembre de 2022: Tumour Classification.
Ponente IARC: Ian Cree.

28 de octubre de 2022: Environment and Lifestyle Epidemiology.

25 de noviembre de 2022: Epigenetics and mechanisms of carcinogenesis.
Ponente: Zdenko Herceg.

Por determinar fecha: Cancer Surveillance.
Ponente IARC: Freddie Bray.

1.4 OBJETIVOS

Hasta 2027 (fin programa marco) los objetivos de captación de talento internacional y movilidad son los siguientes:

- Equiparar el porcentaje de plantilla internacional al CSIC.
- Mantener el nivel de proyectos erasmus concedidos.

- Aumentar la tendencia de presentación de propuestas y concesión de proyectos MSCA en el ISCIII de modo que este programa se convierta en la principal vía de captación de talento internacional para el ISCIII.
- Incentivar la presentación de propuestas ERC en sus tres modalidades (starting, advanced y consolidator) y aumento de la tasa de éxito en concesión de dichos proyectos. De este modo el ISCIII aumenta su presencia internacional.
- Incremento de la movilidad ad intra como medida de atracción de talento y ad extra del personal investigador del ISCIII como medida de formación y capacitación del personal del ISCIII.

Este plan pretende mejorar la posición del ISCIII como destino del talento científico e innovador.

Los objetivos del plan son facilitar el retorno del talento que en años recientes ha salido de España ante la ausencia de oportunidades y, en términos más generales, la retención y atracción de talento independientemente de su país de procedencia o nacionalidad.

En definitiva, el plan pretende retener, recuperar y atraer talento científico e innovador a España haciendo el ISCIII más atractivo para el desarrollo de la carrera profesional.

Alcance temporal:

Las medidas previstas en este plan se enmarcan en el PEISCIII 2021-2025, sin embargo, el horizonte temporal del actual programa marco, Horizonte Europa abarca hasta 2027. Siendo el programa marco uno de las potenciales fuentes de captación de talento internacional, el alcance temporal de este plan comprenderá el del actual programa marco. El propósito será que el espíritu de este plan perdure mediante sucesivos planes que permitan alcanzar los objetivos enunciados también a largo plazo.

1.5 EJES DE PLAN DE ACTUACIÓN

El presente plan de captación de talento para la incorporación de investigadores de nivel internacional en los centros, escuelas y unidades del ISCIII se integra en el Plan de Actuación 2022 dentro del PEISCIII 2021-2025. Hay iniciativas similares en el ámbito europeo, en concreto, el Pacto Europeo por la Investigación y la Innovación enfatiza la necesidad de promover la libre circulación de investigadores y de perseguir la excelencia. Asimismo, la nueva Agenda Política del Espacio Europeo de Investigación define 20 acciones específicas para el periodo 2022-2024 entre las que figura, como acción 4, “promover carreras científicas atractivas, la circulación de talento y la movilidad”. Y también con las iniciativas nacionales: “Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España” que hizo público el MCIN en julio de 2022.

Las acciones y medidas propuestas para la puesta en marcha y ejecución de **este plan**, giran en **torno a 3 ejes transversales** necesarios para la creación de un ecosistema institucional propicio para el desarrollo profesional de la carrera investigadora y atractivo, que impulse el retorno de investigadores nacionales formados en el extranjero y la atracción de talento internacional.

1. Eliminar barreras	Crear un ecosistema de trabajo estimulante y dinámico altamente competitivo basado en la excelencia científica y facilitar el acceso a este a candidatos internacionales.
2. Fortalecimiento de capacidades y conocimientos	Reforzar la movilidad internacional como oportunidad de formación, ampliación de colaboraciones y desarrollo de capacidades de los investigadores.
3. Atraer y retener talento	Atraer y retener a investigadores con talento como eje fundamental para la difusión y permeabilización del conocimiento al SECTI.

Tabla 5. Ejes transversales del Plan de Actuación 2022 dentro del PEISCI 2021-2025. Cada eje se estructura en torno a una serie de medidas y éstas a su vez se materializan con la puesta en marcha de acciones concretas.

1. Eliminar barreras: crear un entorno competitivo y facilitar el acceso

El ISCIII debe velar por crear un entorno de trabajo y formativo estimulante y que ofrezca instalaciones y equipos adecuados además de posibilidades de colaboración a distancia a través de redes de investigación internacionales.

La circulación del conocimiento y la creación de valor a partir del conocimiento son esenciales para el fortalecimiento de un ecosistema de investigación e innovación. En este sentido el ISCIII como centro de excelencia tiene como misión facilitar la participación de las diversas partes interesadas en colaboraciones multidisciplinares e intersectoriales.

El ISCIII al mismo tiempo que crea un ecosistema investigador de alto nivel y atractivo a nivel internacional, debe facilitar el acceso a este, eliminando los obstáculos y limitaciones con los que se encuentran los investigadores internacionales cuando quieren optar por una plaza en este OPI. El ISCIII deberá iniciar las acciones necesarias para respaldar la movilidad y el desarrollo profesional de los investigadores mediante servicios de información y apoyo para investigadores profesionales.

2. Fortalecimiento de capacidades y conocimientos:

La movilidad del personal científico entre diferentes países e instituciones supone una medida para facilitar los flujos internacionales de conocimiento, que puede además suponer un rendimiento curricular directo. Cualquier experiencia de movilidad; una estancia en otro país o región o en otro entorno de investigación (público o privado) debe considerarse como una valiosa contribución al desarrollo profesional de un investigador, y como un medio importante para mejorar el conocimiento científico y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de un investigador. En consecuencia, deben incorporar tales opciones para el desarrollo de la carrera profesional, como por ejemplo mediante acciones de movilidad e intercambio internacional. Y al mismo tiempo, valorar y reconocer plenamente cualquier experiencia de movilidad dentro de su sistema de progresión y evaluación de carrera.

En este eje se pone de relevancia la necesidad de la implantación de medidas para reforzar la movilidad internacional como oportunidad de formación, ampliar las colaboraciones, fortalecer la cooperación y el desarrollo de capacidades de los investigadores. En definitiva, una serie de medidas que ayuden a los investigadores a desarrollar y acceder a la excelencia. Esto fomentará la permeabilidad de los talentos de I+D+i internacionales hacia el territorio nacional.

Los programas que promueven la movilidad incluyen: acciones propias de los centros, convocatorias externas de movilidad e instrumentos propios de internacionalización tanto de corta como de larga duración.

Como ejemplos de acciones de movilidad de corta duración destacan: dentro de las convocatorias propias están M-AES y M-BAES. En cuanto a las acciones de convocatorias externas destacan las financiadas dentro de programa marco de la UE, concretamente las acciones MSC staff Exchanges y otras oportunidades fuera de programa marco.

Como parte de los instrumentos existentes del Espacio Europeo de Investigación de acciones de movilidad de larga duración: las acciones Marie Sklodowska Curie, desempeñan un papel muy importante en el apoyo a las carreras de los investigadores.

3. Atraer y retener talento:

Las condiciones de desarrollo profesional para atraer y retener a los mejores investigadores de Europa son necesarias en la carrera mundial por el talento. El empleo precario, especialmente para nuevos investigadores, no ha disminuido adecuadamente en los últimos años, lo que ha aumentado el riesgo de que de investigadores con talento opten por trabajar fuera de Europa. Además, existe un desequilibrio entre el número de doctorados y el número de vacantes en los sistemas públicos de ciencia lo que supone un obstáculo más para retener el talento.

Atraer y retener a investigadores con talento sigue siendo fundamental para la creación de conocimiento en toda la UE. En general, los países con un mayor rendimiento en I+D+i tienen una mayor afluencia de investigadores.

Como medidas para la atracción y retención del talento científico:

1. Mejorar el marco ISCIII de competencias para las carreras de investigación que identifiquen un conjunto de capacidades básicas y sobre todo modernicen los sistemas de recompensa, considerando la movilidad internacional en la valoración de méritos para acceso a puestos de investigación.
2. Fomentar el talento para la excelencia, fortaleciendo las oportunidades de movilidad para que los investigadores accedan a la excelencia y amplíen su experiencia mediante planes de movilidad específicos con el fin de ampliar la capacidad de talento.
3. Sostenibilidad del sistema de I+D+i del ISCIII mediante el establecimiento de un sistema retributivo adecuados garantizando además oportunidades de estabilización, y posibilitando líneas de investigación propia e independiente.

2. MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE CAPTACIÓN DE TALENTO

Ejes transversales	Medidas	Acciones
1. Eliminar barreras	1.1. Mejorar el asesoramiento y visibilizar las oportunidades	1.1.1. Implementar la estrategia HRS4R
		1.1.2. Fortalecimiento del portal y la red EURAXESS
		1.1.3. Apoyar la participación en proyectos europeos
		1.1.4. Desarrollo de una oficina de bienvenida, acogida y atracción de talento en el ISCIII
		1.1.5. Apoyo a redes de personas científicas españolas en el extranjero y de científicos y científicas extranjeros en España
		1.1.6. Jornadas de promoción de la carrera profesional
	1.2. Nuevas acciones de comunicación y promoción internacional	1.2.1. Web institucional y portal de empleo en inglés
		1.2.2. Publicación de guías de participación y oportunidades de financiación en convocatorias competitivas internacionales
		1.2.3. Eventos y jornadas de atracción de talento dedicadas al público internacional
		1.2.4. Posibilidad de realizar todos los trámites y pruebas de selección en inglés.
1.2.5. Ayudas: preparación de propuestas		
1.2.6. Preparación para la presentación de una propuesta a la convocatoria Redes y Gestores		
2. Fortalecimiento de capacidades y conocimientos	2.1. Fomento del intercambio internacional	2.1.1. Análisis de Situación investigadores ISCIII
		2.1.2. Promover el establecimiento de colaboraciones internacionales
		2.1.3. Promover el intercambio de personal investigación y gestores de investigación
		2.1.4. Promover la movilidad
		2.1.5. Programa posdoctoral en organismos internacionales
		2.1.6. Programas bilaterales de intercambio de investigadores y twinning
3. Atraer y retener	3.1. Fomento internacionalización	3.1.1. Incentivos en la AES intramural
		3.1.2. Programa de investigadores visitantes
		3.1.3. Creación grupo trabajo investigadores para la internacionalización
	3.2. Atraer	3.2.1. Elaboración de un mapa de ayudas nacionales, regionales y de mecenazgo privado que favorezcan el retorno y atracción de talento

		3.2.2. Inicio del proceso de adhesión al sistema Weave Lead Agency Initiative
		3.2.3. Return grants
		3.2.4. Plan para el desarrollo de un programa de mecenazgo de financiación privada y mecenazgo

Tabla 6. Acciones propuestas dentro de cada eje transversal del Plan de Actuación 2022 dentro del PEISCI 2021-2022. Se intentarán implementar estas acciones en el periodo de vigencia del actual PEISCI 2021-2025.

Eje transversal 1. Eliminar barreras

Medida 1.1. Mejorar el asesoramiento y visibilizar las oportunidades

Acciones:

1.1.1. Implementar la Estrategia HRS4R:

Para mantener y renovar dicha certificación será necesario implementar la estrategia de HRS4R y poner en marcha las medidas recogidas en el plan de actuación publicado. Como acciones inminentes se proponen las siguientes:

- Grupo de seguimiento de la estrategia HRS4R
- Crear una página web de la estrategia HRS4R

Esta distinción de excelencia identifica aquellas instituciones que promueven un entorno favorable para los investigadores, ello implica que el ISCIII está comprometido con la mejora de sus políticas de Recursos Humanos de acuerdo con la Carta Europea del Investigador(a) y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores(as). Sin embargo, esta distinción no es muy conocida por la comunidad científica por lo que es importante crear una web con información práctica para los investigadores, de cara a la atracción de investigadores extranjeros.

1.1.2. Fortalecimiento del portal y la red EURAXESS en el ISCIII

Es prioritario seguir mejorando el acceso la información publicada en el portal EURAXESS que proporciona de manera centralizada información en español e inglés sobre la carrera científica en España, oportunidades para personas candidatas no residentes en España, ofertas de trabajo y convocatorias, información práctica, etc.

Nombrar un Punto Local de Contacto dentro del ISCIII para proporcionar servicio a su propio personal investigador y al personal de otras instituciones que quiera desarrollar su carrera investigadora en el ISCIII.

1.1.3. Apoyar la participación en proyectos europeos:

Otra medida consiste en facilitar la participación de personal investigador español en programas europeos a través de la SGPIRRII. Una alta tasa de participación y retorno en programa marco, ayudará a reforzar la imagen del ISCIII como una institución de excelencia con la que asociarse para participar en proyectos europeos: un activo importante para la atracción de talento.

Cabe destacar que España fue el cuarto país que más fondos obtuvo de H2020 (sólo por detrás de Alemania, Reino Unido y Francia) y el primer país en cuanto a liderazgo de proyectos de colaboración (un 17 % del total). El atractivo de España para investigadores e investigadoras europeos también ha quedado de manifiesto en las últimas convocatorias de Acciones Postdoctorales Marie Skłodowska Curie (MSCA): En la convocatoria de 2021, España fue el primer país receptor de la UE. En cambio, en las convocatorias individuales del ERC (Starting, Consolidator y Advanced grants) se aprecia un amplio margen de mejora. Considerando las convocatorias ERC de 2014-2020, España ocupa la 6ª posición en el ranking total y la 4ª considerando sólo EU27. La tasa de éxito promedio de España en esas convocatorias es del 8,38 %, siendo la tasa media general del 12,39 %.

Además de ofrecer apoyo y asesoramiento durante todo el ciclo de preparación de propuestas internacionales, desde la Plataforma de Internacionalización de la SGPIRRII del ISCIII se llevará a cabo las siguientes acciones:

- Análisis de potenciales candidatos MSCA y ERC, que cumplan con los requisitos de elegibilidad en el caso de MSCA y para las ERC tengan una destacada carrera científica para promocionar su participación en estos programas.
- Jornadas informativas de MSCA y ERC y talleres de preparación de propuestas.
- Talleres de simulacros de entrevistas ERC.
- Publicación de guías rápidas de preparación de propuestas en la web de la SGPIRRII.

1.1.4. Desarrollo de una Oficina de bienvenida, acogida y atracción de talento en el ISCIII

Crear estructuras dentro del ISCIII con una mayor dedicación a la atención a los investigadores internacionales para facilitar su incorporación al ISCIII y al mismo tiempo promocionar la participación en redes e iniciativas. Estas “unidades de acogida” prestarían los siguientes servicios:

1. Antes de la llegada y a su llegada: tramitación de visados, ayuda a la búsqueda de alojamiento, charlas de recepción y bienvenida, explicación de toda la información que recibirán en inglés (nómina impuestos, etc) tarjeta de identificación y acceso a servicios dentro del campus, entre otros.

2. Durante su estancia se les facilita la integración en la comunidad universitaria mediante: newsletters y comunicaciones orientados sólo a investigadores internacionales, eventos ad hoc de integración entre otras.

El servicio de apoyo internacional o centro de bienvenida podría ser dependiente tanto de la SGPIRRII como del servicio de recursos humanos del ISCIII, concebida para ofrecer servicios a estudiantes, profesores y personal de administración que se incorpora tras una larga estancia en el extranjero.

- Procedimientos de extranjería, visados y soporte en incidencias, información práctica, asistencia a becarios internacionales de postgrado, intercambio y personal invitado.

- Apoyo en la renovación de autorización de estancia por estudios y autorizaciones de trabajo, resolución de incidencias y coordinación entre las diversas unidades del ISCIII y soporte a becarios internacionales de posgrado.

Es en este contexto se propone:

- Welcome pack: se trata de un fichero con información relevante del ISCIII para facilitar información esencial a los recién llegados.
- Ayuda en la tramitación de visados y en la búsqueda de alojamiento
- Reuniones de acogida e información para todos los investigadores internacionales
- Elaboración de newsletters específicas en inglés para incrementar su integración en la comunidad universitaria
- Desarrollo de programas de mentorazgo y el asesoramiento personalizado que guíe y facilite la adaptación de los investigadores e investigadoras internacionales a las particularidades del sistema español. Asimismo, se prestarán servicios para facilitar la integración de las parejas y menores a cargo de investigadores e investigadoras.

1.1.5. Apoyo a redes de personas científicas españolas en el extranjero y de científicos y científicas extranjeros en España

Establecer acuerdos de cooperación con asociaciones de personas científicas españolas en el exterior y viceversa para proporcionar apoyo a las redes de científicos y científicas españoles en el extranjero, colaborando más intensamente para incrementar el impacto de sus actividades de información y apoyo. En sentido inverso, también se apoyará el desarrollo de nuevas asociaciones de científicos y científicas extranjeros que trabajen en España. Desde el MCIN se han puesto en marcha y se gestionan algunas iniciativas de este tipo como RAICEX o la Red de Diplomacia científica. RAICEX con más de 19 asociaciones en distintos países representa a más de 4000 investigadores e investigadoras en el exterior.

La presencia en el exterior de agentes especialistas en I+D+I permite visibilizar e internacionalizar el sistema español de ciencia y tecnología. A través de la figura del técnico de enlace en Bruselas del ISCIII se pretende informar sobre todas las opciones de movilidad hacia España, vía convocatorias europeas, nacionales y regionales.

Dentro de esta medida también se buscará el refuerzo de la coordinación institucional, promoviendo la coordinación con otras instituciones que estén desarrollando, o prevean desarrollar, medidas dirigidas a la atracción, retención y retorno del talento, para aunar esfuerzos e intercambiar información.

1.1.6. Jornadas de promoción de la carrera profesional:

Jornadas específicas para el desarrollo de la carrera profesional dirigidas a la etapa predoctoral pero también a la postdoctoral. Se trataría de seminarios impartidos por un investigador senior con una trayectoria profesional destacada en investigación académica, industrial u otras salidas profesionales relacionadas con la ciencia como puede ser la gestión científica.

La jornada además podría incluir información sobre oportunidades de financiación, programas atracción de talento u otras cuestiones más transversales que promocionen al ISCIII como entidad receptora de proyectos y recursos humanos.

1.2. Nuevas acciones de comunicación y promoción internacional

1.2.1. Web institucional y portal de empleo en inglés y Redes Sociales:

Como medida para favorecer la atracción de talento extranjero, las ofertas de empleo del ISCIII deberán publicarse en la sección de empleo de la web institucional del ISCIII en castellano y en inglés, el idioma más ampliamente utilizado en la ciencia internacional (salvo que por la naturaleza de la plaza sea necesario dominar el español). También debería extenderse la práctica de publicar dichas ofertas de empleo en inglés en otros medios internacionales como por ejemplo LinkedIn o Nature Careers, entre otros. Las ofertas publicadas deberán incluir información clara sobre los procedimientos y criterios de evaluación, así como sobre los salarios y otras condiciones de trabajo.

Una vez se ponga en marcha la bolsa de empleo del ISCIII (**medida 67b PEISCIII 2021-2025**), esta deberá incluir ofertas en inglés de modo que candidatos de todas nacionalidades puedan hacer uso de esta bolsa de empleo.

En la estrategia de captación de talento humano también pueden usarse los medios sociales. De este modo, se potencia y se cuida la imagen del ISCIII, para ser más atractiva y captar a los mejores talentos. Las organizaciones hoy día se centran en potenciar su imagen corporativa para atraer al talento que necesitan en cada departamento. Para llevar a cabo esta forma de reclutar personal se debe mantener una alta presencia en redes sociales, así como crear una web de empleo corporativa en la que se pueda volcar todo tipo de información relativa al proceso.

1.2.2. Publicación de guías de participación y oportunidades de financiación en convocatorias competitivas internacionales:

Una de las funciones de la Plataforma de Internacionalización del ISCIII es apoyar y asesorar a los investigadores en la búsqueda de financiación para poder llevar a cabo su actividad profesional. En este sentido, entre sus actividades está la de publicación de guía de participación tanto en proyectos como en convocatorias de recursos humanos y mantener esta guía actualizada en cada convocatoria. Estas guías se publicarán tanto en inglés como en castellano y tendrán en cuenta convocatorias nacionales e internacionales, con especial énfasis en las convocatorias MSCA y ERC

a) Acciones individuales Marie Curie:

El objetivo principal de las Marie Skłodowska-Curie (MSCA) dentro del Programa Horizonte Europa es el de apoyar la formación y el desarrollo profesional del personal investigador de todo el mundo a través de la financiación de programas de doctorado excelentes, proyectos postdoctorales individuales y proyectos colaborativos.

Las acciones financiadas por la Comisión Europea dirigidas a investigadores postdoctorales son una forma excelente de captar talento científico puesto que los investigadores que son seleccionados, además de tener

una trayectoria investigadora demostrada, han presentado un proyecto de investigación e innovación muy interesante.

Para el ISCIII como entidad receptora de investigadores postdoctorales, es esencial; las propuestas se presentan con un supervisor en una institución ubicada en algún Estado Miembro o Países Asociados por lo que la prospección de investigadores que cumplen los requisitos y quieren solicitar un proyecto para realizar en el ISCIII puede ser una forma de captar talento investigador.

b) Proyectos ERC

Las subvenciones del ERC se conceden mediante convocatorias abiertas a proyectos dirigidos por investigadores tanto en fase de iniciación como ya consolidados que trabajen en Europa o se trasladen aquí, con independencia de su origen, basándose en la excelencia científica como único criterio de selección. La finalidad es premiar las mejores ideas y conservar, reconocer y dar visibilidad a las mejores mentes de Europa, así como atraer talento del exterior.

La acción del ISCIII en estas propuestas puede plantearse desde tres perspectivas:

- Investigadores del ISCIII que tengan un currículum excelente
- Investigadores que no trabajan en el ISCIII pero que tengan interés en realizar un proyecto en la entidad.
- Investigadores que han conseguido la ayuda ERC a los que se les incentiva de forma adicional para que trasladen su proyecto al ISCIII.

Es clave la identificación del talento, las colaboraciones científicas y las redes de investigación en las que el personal científico del ISCIII está involucrado son un recurso muy valioso para detectar potenciales candidatos que quieran desarrollar atractivos proyectos de investigación en la entidad española más relevante en investigación en ciencias de la salud y biomedicina.

Todas las acciones propuestas en este apartado tendrían un efecto “llamada”; los grupos de investigación de la institución que se benefician de estas ayudas suelen tener un salto cualitativo en producción científica y/o en captación de recursos, como financiación. Esto produce que otros grupos de investigación se animen a solicitar las mismas ayudas.

1.2.3. Eventos y jornadas de atracción de talento dedicadas al público internacional:

Se desarrollará una nueva estrategia de información y promoción para mejorar la difusión de oportunidades de empleo destacando las capacidades singulares con las que cuenta el ISCIII en cuanto a capacidad científica.

Se organizarán jornadas de empleo dedicadas a captar talento internacional. El objetivo es estudiar las oportunidades existentes en el panorama nacional e internacional para atraer talento investigador con ejemplos de casos de éxito y difusión de oportunidades de empleo. Este tipo de eventos se pueden realizar en colaboración con las redes de Científicos Españoles en el Exterior.

1.2.4. Posibilidad de realizar todos los trámites y pruebas de selección en inglés.

Para favorecer la atracción de talento al ISCIII, además de publicar las ofertas de empleo en inglés, se deberá dar la oportunidad de llevar a cabo todo el proceso de selección en inglés; presentación de CV, entrevista etc.

1.2.5 Ayudas: preparación de propuesta

La Oficina de proyectos europeos trabajará apoyando a los investigadores que quieran presentar propuestas al programa Horizonte Europa, así como a otras iniciativas europeas. También se colaborará de forma estrecha con los puntos nacionales de contacto MSCA, ERC, y el clúster 1 – Salud. Se fomentará la utilización de servicios gratuitos que ofrecen algunas consultoras (GO/NO GO)

1.2.6 Preparación para la presentación de una propuesta a la convocatoria Redes y Gestores

Bianualmente se convocan ayudas desde la Agencia Estatal de Investigación destinadas a dotar a organismos de investigación públicos y privados de la estructura y los conocimientos necesarios para la adecuada promoción, preparación, apoyo y gestión de los proyectos europeos, con el fin de que los organismos de investigación mejoren sus posibilidades de obtener financiación comunitaria en el Programa Horizonte Europa para el periodo 2021-2027, durante el periodo de ejecución de la actividad objeto de la ayuda, que abarca los años 2023 y 2024.

La finalidad de la convocatoria es reforzar las estructuras de las instituciones solicitantes y los conocimientos necesarios para la promoción, preparación, apoyo y gestión de proyectos internacionales con el fin de mejorar sus posibilidades de participación en proyectos del Programa Horizonte Europa.

El ISCIII comenzará a trabajar en esta convocatoria a finales del año 2023 para tener elaborado un documento que sirva de base para la presentación de una propuesta a esta convocatoria.

Eje transversal 2. Fortalecimiento de capacidades y conocimientos:

El acceso a la formación continuada y capacitación son un medio importante para ampliar el conocimiento científico y las habilidades científico-técnicas y supone un impulso para el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de un investigador. La movilidad e intercambio internacional, constituye también una manera de actualización de conocimientos y adquisición de nuevas competencias. En consecuencia, se incorporan opciones de desarrollo de carrera, así como valorar y reconocer plenamente cualquier experiencia de movilidad dentro de su sistema de progresión/evaluación de carrera.

2.1. Fomento del intercambio internacional:

Cualquier experiencia de movilidad, como puede ser; una estancia en otro país/región o en otro entorno de investigación (público o privado) debe considerarse como una valiosa contribución al desarrollo profesional de un investigador, por tanto, es responsabilidad de las instituciones españolas brindar esta oportunidad a investigadores en cualquier etapa de su carrera profesional.

2.1.1 Análisis de situación investigadores ISCIII

Es importante realizar un estudio exhaustivo de cómo participa el ISCIII en los distintos programas de ayudas de captación de talento. La estrategia del ISCIII se acomodará para mitigar las debilidades del organismo en cuanto a su capacidad para atraer investigadores. Es necesario determinar si el problema es una baja

participación en programas o si se participa, pero no se consiguen los resultados esperados. También se debe evaluar la calidad científica de los investigadores del ISCIII para determinar si son candidatos para solicitar ayudas al ERC.

La participación en redes de investigación como el programa COST y otras iniciativas debe ser explorada, fomentando la inclusión de investigadores del ISCIII en estas redes.

2.1.2. Promover el establecimiento de colaboraciones internacionales:

A través de seminarios y jornadas online o presenciales con instituciones de investigación hermanas, se promoverá el intercambio científico y la generación de colaboraciones para la generación de colaboraciones estables. En este sentido se continuará con las colaboraciones con IARC y se planteará la realización de un simposio presencial y se fomentará este tipo de actividades con otras instituciones de interés estratégico para el ISCIII.

2.1.3. Promover el intercambio de personal investigador y de gestores de investigación.

Las becas para la realización de estancias de corta duración son una manera de fomentar el establecimiento de colaboraciones y asociaciones con laboratorios de investigación de otras instituciones, y al mismo tiempo suponen una oportunidad de actualización, capacitación y adquisición de nuevas habilidades por parte del personal investigador.

La acción debería ser un programa interno de bolsas de viaje preferentemente dirigido a investigadores posdoctorales y no predoctorales. De forma que la financiación de la estancia no sea el motivo por el que los investigadores no realizan intercambios o estancias de investigación. El objetivo de estas ayudas es que tengan una repercusión en este plan, por lo que debería promocionarse especialmente aquellas acciones en las que ya existe una colaboración científica previa.

2.1.4. Promover la movilidad:

Incentivar y apoyar la realización de actividades de formación, especialización y perfeccionamiento docente e investigador de las escalas científicas y profesorado del ISCIII con experiencia y trayectoria profesional acreditadas. Esta acción persigue estimular la movilidad de las escalas científicas del ISCIII para propiciar la actualización permanente de sus conocimientos y el aprendizaje de nuevas técnicas y métodos; al mismo tiempo, procura crear y potenciar los vínculos académicos entre instituciones españolas y extranjeras. Los centros para los que se solicite la estancia de movilidad deben estar situados en el extranjero y destacar por ser universidades y centros de investigación altamente competitivos en el área científica del personal que solicita la estancia.

Para la promoción de la movilidad se precisan dos acciones:

- a) Actividades de difusión para dar a conocer las oportunidades de movilidad internacional y ofrecer ayuda en todo el proceso de tramitación de la ayuda.
- b) Apoyo económico a la movilidad internacional de investigadores del ISCIII en cualquier etapa de la carrera investigadora, pero con mayor énfasis en las etapas R3 y R4.

Se podría disponer de un programa de movilidad que proporcione el soporte económico necesario a los investigadores del ISCIII para realizar las estancias de investigación en centros extranjeros.

2.1.5. Programa postdoctoral en organismos internacionales:

Desarrollo de programas de formación postdoctoral cofinanciados en organismos científicos internacionales que apliquen la condición de retorno del candidato, es decir, que tras la realización del periodo formativo en el centro extranjero como condición para seguir recibiendo financiación y no devolver la financiación recibida previamente debe finalizar el periodo de formación en el ISCIII.

Se plantea el programa de formación postdoctoral cofinanciado ISCIII-IARC: se trata de un programa 2 +1 para científicos españoles para todas las áreas de investigación de IARC. Consta de dos fases:

- Fase IARC 2 años: cofinanciado.
- Fase return grant: un año de retorno en una institución española obligatorio. Esto permite revertir la inversión en el tejido investigador nacional. En esta fase la cofinanciación es enteramente nacional (ISCIII) equivalente a la AES.

Coste estimado para el ISCIII:

- Fase IARC: 90.000€ por candidato los dos años.
- Fase return grant: estimado en base al sueldo de un contrato Sara Borrel: 30-35.000€ más costes de contratación: 50.000€.
- Coste total para el ISCIII tres años de formación postdoctoral: 150.000€ por candidato.
- A cargo de fondos MRR de la Acción ISCIII Health dotado de 6M€

Otros costes:

Admisión y evaluación científica se realiza a la vez que la convocatoria regular de becas postdoctorales IARC, lo que supone ahorro del coste administrativo y esfuerzos de personal para el ISCIII.

Cronograma: El inicio de la admisión sería en septiembre. Para esto hay que tener firmado un agreement para antes del verano.

Evaluación: el ISCIII puede participar en los paneles de evaluación y la elegibilidad la define el ISCIII.

2.1.6. Programas bilaterales de intercambio de investigadores y twinning

Establecer programas conjuntos a nivel país o a nivel institutos o centros de investigación hermanos en el extranjero, con el fin de promover la investigación colaborativa entre excelentes investigadores del ISCIII y sus colegas en el extranjero y al tiempo brindar la oportunidad para que los jóvenes investigadores perfeccionen sus habilidades. Estos programas se llevan a cabo en cooperación con organizaciones de promoción de la ciencia en el extranjero para responder al desarrollo global de las actividades de investigación científica.

Financiación:

Existen dos escenarios de financiación posibles:

- Ambas agencias apoyan económicamente los proyectos seleccionados que se llevarán a cabo de manera conjunta por grupos de investigación de ambos países.
- Solicitar financiación de manera conjunta para el desarrollo de programas de twinning a convocatorias dentro de programa marco.

Evaluación:

En caso de que el programa sea cofinanciado y no reciba otro tipo de financiación, para cada programa, se creará un panel conjunto para la selección y evaluación de propuestas, que tenga en cuenta los intereses y prioridades científicas de los países participantes.

El ISCIII identificará las oportunidades de financiación de estas actuaciones dentro del Programa Marco y ayudará a los grupos interesados en la búsqueda de partners, en el caso de que los grupos no hayan colaborado previamente.

Eje transversal 3. Atraer y retener

La participación de investigadores e investigadoras internacionales en proyectos nacionales o regionales y las visitas breves a centros de investigación españoles constituyen una vía importante para favorecer el retorno y la atracción de talento, porque permiten al investigador extranjero familiarizarse mejor con las condiciones de trabajo y de vida en España y en su caso buscar puestos permanentes. Asimismo, permiten al centro receptor conocer al investigador extranjero antes de eventualmente intentar atraerle con una oferta, fomentando mientras tanto su contribución a actividades investigadoras y docentes en beneficio del sistema español.

3.1. Fomento de la internacionalización

3.1.1. Incentivos en la AES intramural

Como medida interna de incentivación de la participación de los investigadores del ISCIII en convocatorias competitivas internacionales tipo ERC, se plantea la inclusión de la presentación de una propuesta como mérito valorable en la aplicación a la AES intramural de captación de talento investigador.

3.1.2. Programa de investigadores visitantes

Realización de estancias de investigación a investigadores, predoctorales o posdoctorales, procedentes de otra universidad o centros de investigación nacionales o extranjeros con el objetivo de fomentar la investigación en cooperación o bajo la tutoría de personal docente e investigador del ISCIII. Estos serán considerados como investigadores visitantes ("visiting scholars").

Podrán ser investigadores visitantes las personas que tengan la condición de investigador doctor o investigador predoctoral en otra universidad o centro de investigación y que, durante el disfrute de un

período sabático, licencia de estudios, programa de movilidad u otra situación análoga, pidan realizar una estancia de investigación mínima de un mes seguido y máxima de un año en el ISCIII.

Tipología de investigadores visitantes

- Investigador visitante predoctoral: investigadores en formación
- Investigador visitante postdoctoral: investigadores con el título de doctor.

Las estancias de investigación en otros centros distintos al que se está realizando la tesis son muy frecuentes, el ISCIII a través de la Oficina de Acogida debería ser facilitador de la movilidad hacia el instituto de investigadores extranjeros, Lo que se traduciría en un incremento de la visibilidad del ISCIII a nivel internacional.

3.1.3. Creación grupo trabajo investigadores para la internacionalización

Este plan necesita que los investigadores del ISCIII se involucren, no solo realizando una labor de búsqueda de talento investigador hacia el ISCIII sino también aportando ideas para la atracción de investigadores. Es difícil que alguien se interese en el ISCIII sino ha colaborado previamente con algún investigador o sino ha trabajado previamente en el instituto. Por eso, los investigadores del ISCIII deben participar activamente para que otros los investigadores internacionales soliciten ayudas para realizar proyectos (MSCA, ERC, RyC, Atracción Talento...) en esta institución.

Este grupo aportará ideas para llevarse a cabo desde la SGRIRI, además de promover la captación de talento utilizando las convocatorias de ayudas en RRHH que anualmente se convocan.

3.2. Atraer

3.2.1. Elaboración de un mapa de ayudas nacionales, regionales y de mecenazgo privado que favorezcan el retorno y atracción de talento

Además de los programas internacionales ERC y MCSA, existen otras iniciativas a nivel nacional y regional que pretenden estimular la estabilización dentro del SECTI de aquellas personas, nacionales o extranjeras, que se hallan en un estado intermedio de su carrera científica, mediante diferentes actuaciones: incentivando la creación de plazas de carácter permanente en la institución de adscripción, financiando el inicio de una línea de investigación en la misma, y ayudando a la adaptación del espacio de trabajo, laboratorio o equipamiento del nuevo investigador o investigadora. Se elaborará un mapa de oportunidades de financiación existentes que favorezcan el retorno y atracción de talento internacional al ISCIII y se realizará un análisis de idoneidad de este tipo de iniciativas en el contexto del ISCIII.

3.2.2. Inicio del proceso de adhesión al sistema Weave Lead Agency Initiative:

Weave facilita el establecimiento de acuerdos multilaterales para la participación de investigadores del ISCIII en proyectos conjuntos con equipos de investigación de instituciones europeas firmantes. Esta iniciativa promueve la financiación conjunta de proyectos con entidades de investigación europeas. En este contexto, se establece un procedimiento por el que el país del investigador o investigadora principal evalúa todo el

proyecto, y el dictamen sea aceptado en el resto de países con participantes en el proyecto, aunque luego sea cada país, en caso de ser concedida la financiación, el que pague la parte correspondiente a sus investigadores.

3.2.3. Return grants:

El programa Horizonte 2020 y Horizonte Europa cuentan dentro de sus actuaciones con ayudas de tipo beneficiario único, principalmente en el pilar I de Ciencia Excelente, en particular bajo los programas del Consejo Europeo de Investigación (ERC) y Marie Slowowska Curie (MSCA), que financian especialmente proyectos en el ámbito de la investigación básica. La competitividad de estas ayudas hace que muchas de las solicitudes presentadas, pese a superar los umbrales a partir del cual podrían obtener financiación, se queden fuera de la financiación, al ser esta limitada y establecerse una nota de corte en la evaluación, muy superior a la de la disponibilidad de subvenciones.

En este sentido, se pretende crear un instrumento que permita sacar provecho de la última modificación de la Ley 14/2011, y poder financiar, aquellas propuestas excelentes de tipo mono-beneficiario, hechas desde el entorno del Sistema Nacional de Salud y del SECTI, que, habiendo recibido evaluación favorable, no pueden acceder a la financiación del programa marco. Esta acción debe coordinarse con las convocatorias similares de la AEI que utilizan un modelo similar de financiación directa de propuestas excelentes basadas en una evaluación de la UE previa.

La convocatoria Sello de Excelencia ISCIII Health, dentro de la Acción Estratégica de salud 2021-2023, cumple con el objetivo de financiar investigadores postdoctorales que retornan a España después de al menos dos años de experiencia investigadora en el extranjero y a proyectos excelentes del European Research Council (ERC, modalidades Starting y Consolidator).

3.2.4. Plan para el desarrollo de un programa de mecenazgo de financiación privada y mecenazgo

La figura de las Cátedras de Patrocinio, que ha sido muy utilizada en años recientes como mecanismo para fomentar actividades de transferencia de conocimiento y divulgación científica, podría utilizarse para atraer talento, de forma que el ISCIII pueda contratar personal investigador del extranjero con la financiación privada de la Cátedra, incluido potencialmente la persona que dirija o el investigador o investigadora principal de dicha Cátedra.

3. ETAPAS DE LA CARRERA INVESTIGADORA A LAS QUE AFECTAN LAS MEDIDAS DEL PLAN DE CAPTACIÓN DE TALENTO

Ejes transversales	Medidas	Acciones	Etapas de la carrera investigadora
1. Eliminar barreras	1.1. Mejorar el asesoramiento y visibilizar las oportunidades	1.1.1. Implementar estrategia HRS4R	R1-R4
		1.1.2. Fortalecimiento del portal y la red EURAXESS	R1-R4

		1.1.3 Apoyar la participación en proyectos europeos	R3-R4	
		1.1.4. Desarrollo de una oficina de bienvenida, acogida y atracción de talento en el ISCIII	R2-R4	
		1.1.5. Apoyo a redes de personas científicas españolas en el extranjero y de científicos y científicas extranjeros en España	R1-R4	
		1.1.6. Jornadas de promoción de la carrera profesional	R1-R2	
	1.2. Nuevas acciones de comunicación y promoción internacional	1.2.1. Web institucional y portal de empleo en inglés	R1-R4	
		1.2.2. Publicación de guías de participación y oportunidades de financiación en convocatorias competitivas internacionales	R1-R4	
		1.2.3. Eventos y jornadas de atracción de talento dedicadas al público internacional	R1-R4	
		1.2.4. Posibilidad de realizar todos los trámites y pruebas de selección en inglés.	R1-R4	
		1.2.5 Ayudas preparación de propuesta.	R2-R4	
		1.2.6. Preparación para la presentación de una propuesta a la convocatoria Redes y Gestores	R1-R4	
	2. Fortalecimiento de capacidades y conocimientos	2.1. Fomento del intercambio internacional	2.1.1. Análisis de situación investigadores ISCIII	R3-R4
			2.1.2. Promover el establecimiento de colaboraciones internacionales	R1-R4
			2.1.3. Promover el intercambio de personal investigador y de gestores de investigación	R1-R4
2.1.4. Promover la movilidad			R2	
2.1.5. Programa postdoctoral en organismos internacionales			R1-R4	
2.1.6. Programas bilaterales de intercambio de investigadores y twinning			R3-R4	
3. Atraer y retener	3.1. Fomento internacionalización	3.1.1. Incentivos en la AES intramural	R3-R4	

	3.2. Atraer	3.1.2. Programa de investigadores visitantes	R3-R4
		3.1.3. Creación grupo trabajo investigadores para la internacionalización Programa	R1-R4
		3.2.1. Elaboración de un mapa de ayudas nacionales, regionales y de mecenazgo privado que favorezcan el retorno y atracción de talento	R3-R4
		3.2.2. Inicio del proceso de adhesión al sistema Weave Lead Agency Initiative	R2-R4
		3.2.3. Return grants	R2-R4
		3.2.4. Plan para el desarrollo de un programa de mecenazgo de financiación privada y mecenazgo	R1-R4

Tabla 7. Etapas de la carrera investigadora a las que benefician las acciones bajo este plan. El Marco Europeo de la Carrera Investigadora (2011) describe cuatro amplios perfiles en la carrera investigadora. Investigador/a R1: Investigador/a en fase inicial. Personas que realizan investigaciones bajo supervisión. Incluye a las personas que están cursando un doctorado. Investigador/a R2: Investigador o investigadora reconocida. Personas con un título de doctorado que aún no hayan establecido un nivel significativo de independencia. Investigador/a R3: Investigador/a consolidado/a. Han desarrollado un nivel de independencia. Investigador/a R4: Investigadores e investigadoras principales. Lideran su área o campo de investigación.

4. DESARROLLO DEL PLAN

4.1 Cronograma de actuaciones

TAREA Título	Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3			Trimestre 4		
	M 1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M 10	M 11	M 12
Eliminar Barreras												
Mejorar el asesoramiento y visibilizar las oportunidades	1.1.1. Implementar la estrategia HRS4R											
	1.1.2. Fortalecimiento del portal y la red EURAXESS											
	1.1.3. Apoyar la participación en proyectos europeos											
	1.1.4. Desarrollo de una Oficina de bienvenida, acogida y atracción de talento en el ISCIII											
	1.1.5. Apoyo a redes de personas científicas españolas en el extranjero y de científicos y científicas extranjeros en España											
	1.1.7. Jornadas de promoción de la carrera profesional											

4.2 Seguimiento del Plan

EJE	LINEA	TAREA	INDICADOR	CUANTIFICADOR
		Implementación estrategia HRS4R	Grupo de trabajo y creación plan de acción	Reunión trimestral grupo. Elaboración plan de acción
		Fortalecimiento del portal y la red EURAXESS	Nombramiento punto Euraxess	1 persona nombrada
		Apoyo la participación en proyectos europeos	Propuestas revisadas	10% incremento revisión propuestas
	Mejorar el asesoramiento y visibilizar las oportunidades	Desarrollo de una oficina de bienvenida, acogida y atracción de talento en el ISCIII	Creación oficina	1 persona designada para dar apoyo
		Apoyo a redes de personas científicas españolas en el extranjero y de científicos y científicas extranjeros en España	Nombramiento punto	1 persona nombrada
		Jornadas de promoción de la carrera profesional	Jornadas	Número de jornadas anuales
barreras		Web institucional y portal de empleo en inglés	Adaptación web	Todos los contenidos en materia de contratación de personal en inglés
		Publicación de guías de participación y oportunidades de financiación en convocatorias competitivas internacionales	Guías publicadas	Nº Guías publicadas
	Nuevas acciones de comunicación y promoción internacional	Eventos y jornadas de atracción de talento dedicadas al público internacional	Eventos y jornadas	% incremento/mantenimiento de jornadas
		Posibilidad de realizar todos los trámites y pruebas de selección en inglés	Adaptación web e intranet	Nº de trámites realizados en inglés
		Ayudas: preparación de propuestas	Nº de propuestas presentadas	Nº de ayudas concedidas
		Preparación para la presentación de una propuesta a la convocatoria Redes y Gestores	Borrador propuesta	Documento potencial propuesta Eliminar
Fortalecimiento de capacidades y conocimientos	Fomento del intercambio internacional	Análisis de Situación investigadores ISCIII Promoción del establecimiento de colaboraciones internacionales	Elaboración informe Colaboraciones internacionales	Informe de situación % incremento/mantenimiento de colaboradores

	Promoción de intercambio de personal investigación y gestores de investigación	Intercambios	% incremento/mantenimiento de intercambios
	Promoción de la movilidad: Ayudas para la realización de estancias en otros centros de investigación	Convocatoria de ayudas	Nº de ayudas concedidas
	Programa posdoctoral en organismos internacionales	Doctores contratados	% incremento/mantenimiento de contratos
	Programas bilaterales de intercambio de investigadores y twinning	Solicitudes presentas y/o acuerdos firmados	% incremento/mantenimiento de solicitudes/acuerdos
	Incentivos en la AES intramural	Análisis de capacidades	Plan de incentivación
	Programa de investigadores visitantes	Investigadores visitantes	% incremento/mantenimiento de investigadores visitantes
	Creación grupo trabajo investigadores para la internacionalización.	Grupo de trabajo constituido	Al menos 4 reuniones del grupo realizadas en 2023
	Elaboración de un mapa de ayudas nacionales, regionales y de mecenazgo privado que favorezcan el retorno y atracción de talento	Análisis de oportunidades de financiación	Elaboración de informe
Atraer	Return grants	Análisis de oportunidades	Publicación en el BOE convocatoria Sello de Excelencia ISCIII Health
	Plan para el desarrollo de un programa de mecenazgo de financiación privada y mecenazgo	Análisis del entorno	Elaboración de un plan

4.3 Plan de contingencia de riesgos

Se incluye a continuación una descripción de los principales riesgos que se prevén puedan suceder durante la ejecución del plan. Este plan de contingencia permitirá poner en marcha nuevas medidas o modificar las existentes para afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva, ante la eventualidad de incidentes, que pudieran ocurrir. Los riesgos se pueden eliminar, transferir, mitigar o aceptar. Ello dependerá de varios factores tales como la probabilidad de ocurrencia o impacto del riesgo.

Riesgo	Probabilidad	Impacto	Medida de contingencia
Retraso en el desarrollo de la web institucional: Portal del empleado.	Alta	Media	Difusión intensa a través de Euraxess y otros portales y sociedades científicas
Falta de RRHH para la oficina de acogida	Media-Baja	Baja	Reducción de servicios: como la búsqueda de alojamiento o trabajo para el conyugue
Programa de Visitantes	Media	Baja	Intensificación otras actividades de colaboración internacional como los seminarios
Falta de continuidad seminarios internacionales	Alta	Muy bajo	Incorporación otras temáticas al programa de seminarios

MEDIDA/ OBJETIVO	DESCRIPCIÓN/Actuaciones propuestas	RESPONSABLE	FECHA DE EVALUACIÓN	INDICADOR
Mejorar el asesoramiento y visibilizar las oportunidades	1. Implementar la estrategia HRS4R 2. Fortalecimiento del portal y la red EURAXESS 3. Apoyar la participación en proyectos europeos 4. Desarrollo de una oficina de bienvenida, acogida y atracción de talento en el ISCIII 5. Apoyo a redes de personas científicas en el extranjero 6. Jornadas de promoción de la carrera profesional	SGPIIRRII	Semestral	Creación grupo trabajo Publicación plan de acción
			Primer trimestre	Nombramiento punto Euraxess entre el personal funcionario del ISCIII
			Anual	Número de propuesta financiadas
			Primer semestre	Creación Welcome Office
			Anual	Reuniones, jornadas y actividades en el marco del programa de mentores
			Anual	Jornadas específicas de desarrollo profesional
Nuevas acciones de comunicación y promoción internacional	1. Web institucional y portal de empleo en inglés 2. Publicación de guías de participación y oportunidades de financiación en convocatorias competitivas internacionales 3. Eventos y jornadas de atracción de talento dedicadas al público internacional 4. Posibilidad de realizar todos los trámites y pruebas de selección en inglés. 5. Ayudas: preparación de propuestas 6. Preparación para la presentación de una propuesta a la convocatoria Redes y Gestores	SGPIIRRII	Anual	Información en inglés en la web del ISCIII
			Semestral	Guías de participación publicadas
			Anual	Eventos y jornadas realizadas
			Anual	Información en inglés en la web del ISCIII
			Anual	Servicios Go/No Go sin coste Revisiones propuestas por los puntos nacionales de contacto
			Último trimestre 2023	Elaboración de un documento de ayuda para la presentación de una propuesta cuando la convocatoria abra.

Fomento del intercambio internacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de situación investigadores ISCIII 2. Promover el establecimiento de colaboraciones internacionales 3. Promover el intercambio de personal investigación y gestores de investigación 4. Promover la movilidad 5. Programa posdoctoral en organismos internacionales 6. Programas bilaterales de intercambio de investigadores y twinning 7. Contratación de investigadores/as 	SGPIIRRII	Primer semestre 2023	Informe participación investigadores ISCIII en las convocatorias de RRHH y de movilidad
			Anual	Redes/proyectos/plataformas/iniciativas en las que participan los investigadores
			Anual	Intercambios realizados
			Anual	Estancias realizadas
			Anual	Contratos postdoctorales en organismos internacionales
			Trimestral	Intercambios y twinning
Fomento internacionalización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivos en la AES intramural 2. Programa de investigadores visitantes 3. Creación grupo trabajo investigadores para la internacionalización. 	SGPIIRRIII	Anual	Nº ayudas conseguidas en las respectivas convocatorias
			Diciembre 2023	Elaboración de informe
			Bimensual	Reuniones para identificar oportunidades y para la promoción de actuaciones
Atraer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un mapa de ayudas nacionales, regionales y de mecenazgo privado que favorezcan el retorno y atracción de talento 2. Inicio del proceso de adhesión al sistema Weave Lead Agency Initiative 3. Return grants 4. Plan para el desarrollo de un programa de mecenazgo de financiación privada y mecenazgo 	SGPIIRRII	Anual	Elaboración de informe
			Trimestral	Reporte del proceso de adhesión
			Enero 2023	Nº de ayudas concedidas
			Diciembre 2023	Elaboración de informe