

MÓDULO 8: Sostenibilidad, Gobernanza y Relaciones institucionales

Sesión/tarea etc.: Estrategia de atracción y retención de talento

*Docente: Belén Rubio Armesto
Vicerrectora de Investigación*

Atracción y retención de talento

B. Rubio



Universidad de Vigo



Atracción y retención del talento investigador



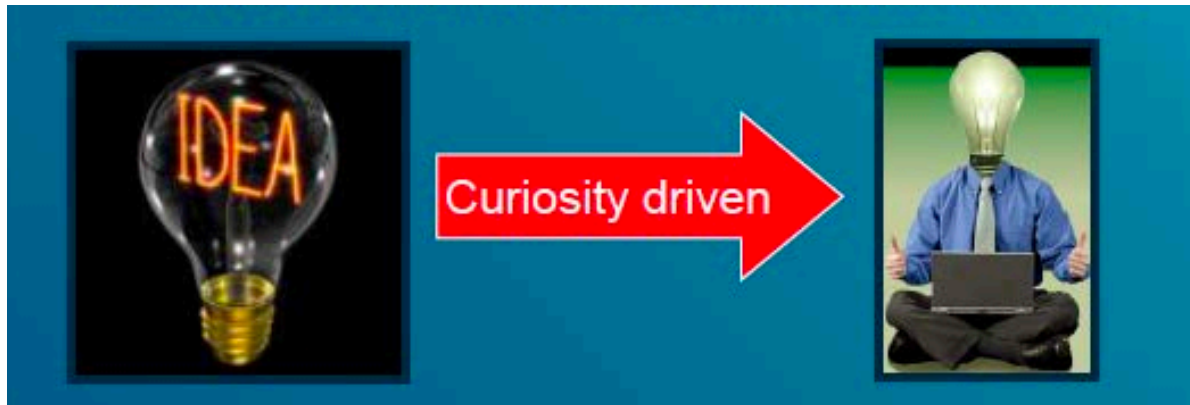
La clave de los nuevos modelos de Organizaciones Públicas de Investigación

<https://www.universidadsi.es/atraccion-y-retencion-de-talento-en-las-universidades-de-la-comunidad-de-madrid-un-punto-de-inflexion/>

<https://www.ucm.es/otri/atraer-y-retener-el-talento-humano-retos-del-desarrollo-europeo>

La filosofía

Invertir en gente con ideas excelentes



- ▶ Conocimiento
- ▶ Comportamiento
- ▶ Atributos
- ▶ Ideas
- ▶ Pasión

Empresas: Reclutamiento en las Universidades

- ▶ Motivación extrema y ganas de aprender (ilusión, juventud,...)
- ▶ Rápida adaptación a la filosofía empresarial (aprenden rápido cultura y orientación)
- ▶ Suponen un soplo de aire fresco (innovación, creatividad, iniciativas, proyectos)
- ▶ Excelentes resultados (ingenuidad, resultado sencillo)
- ▶ Ventaja económica

Organizar de un plan de trabajo, tutorizar

Desde las universidades, contactar con las empresas y ofrecer doctores o graduados








Reclutamiento

Branding, comunicación y tecnología

- ▶ Referral program o programa de recomendación (empleados comparten en redes sociales)
- ▶ Talent branding (videos y opiniones en la web. Talento atrae a talento)
- ▶ Compartir y comunicar en redes sociales (importante responder, interacción, reclutamiento 2.0)
- ▶ Comunicación con los candidatos, papel importante
- ▶ Tecnología, tecnología, tecnología (Skype, Teams, para entrevistas)

Software de recursos humanos

Compara características y valoraciones de los productos para encontrar tu software adecuado. ⓘ

Producto	Tiempo y asistencia	Gestión del rendimiento	Gestión de indemnizaciones	Contratación de personal	Perfiles de empleados	Seguimiento de candidatos
 Factorial ↗ ★★★★★ (155) VISITAR LA WEB ↗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 Bizneo HR ↗ ★★★★★ (18) VISITAR LA WEB ↗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 monday.com ↗ ★★★★★ (2600) VISITAR LA WEB ↗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 KENJO ↗ ★★★★★ (35) VISITAR LA WEB ↗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 Personio ↗ ★★★★★ (125) VISITAR LA WEB ↗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 Deel ↗ ★★★★★ (7) VISITAR LA WEB ↗	⊘	⊘	✓	✓	⊘	⊘
 Sesame HR ↗ ★★★★★ (2) VISITAR LA WEB ↗	✓	⊘	⊘	✓	✓	✓

Similares a CRM. Customer Relationships Managers

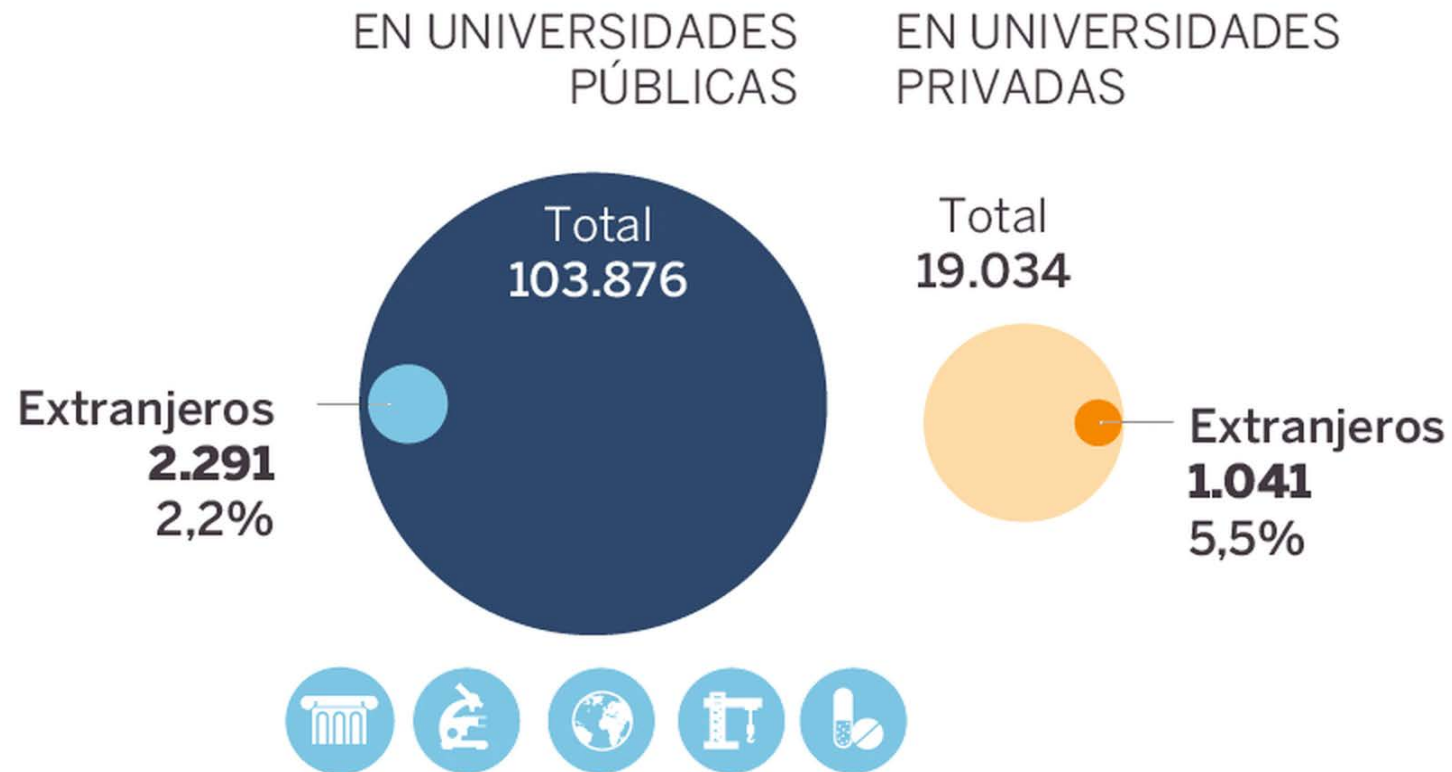
Necesidad de captar talento



Problema. Escasez: Descenso de población

¿Cómo estamos en las Universidades?

PROFESORES EXTRANJEROS EN LA UNIVERSIDAD



Fuente: Ministerio de Educación.

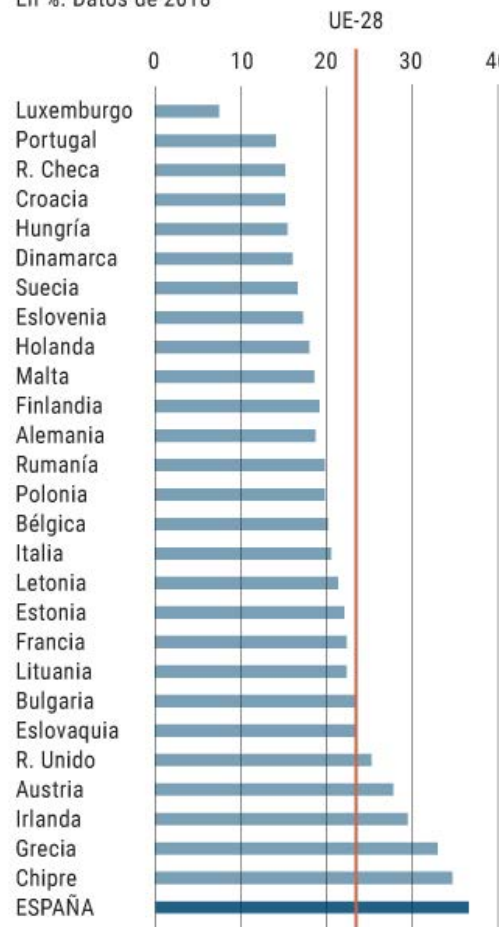
¿Exceso de universitarios?

37% de titulados entre la población de 25 a 64 años, cinco puntos por encima del conjunto de la media europea.

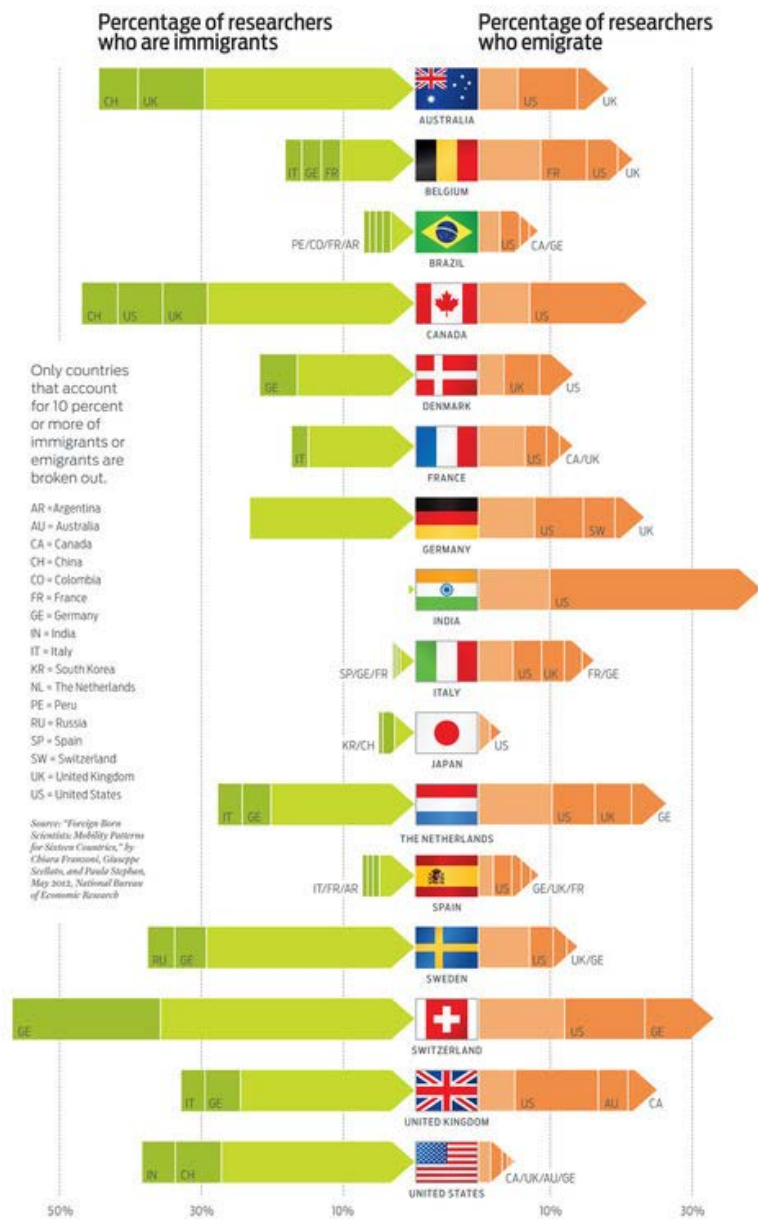
Desajuste entre la demanda y la oferta.

GRADUADOS EN EMPLEOS DE BAJA CUALIFICACIÓN

En %. Datos de 2018



FUENTE: Fundación CYD
J. AGUIRRE | EL MUNDO GRÁFICOS



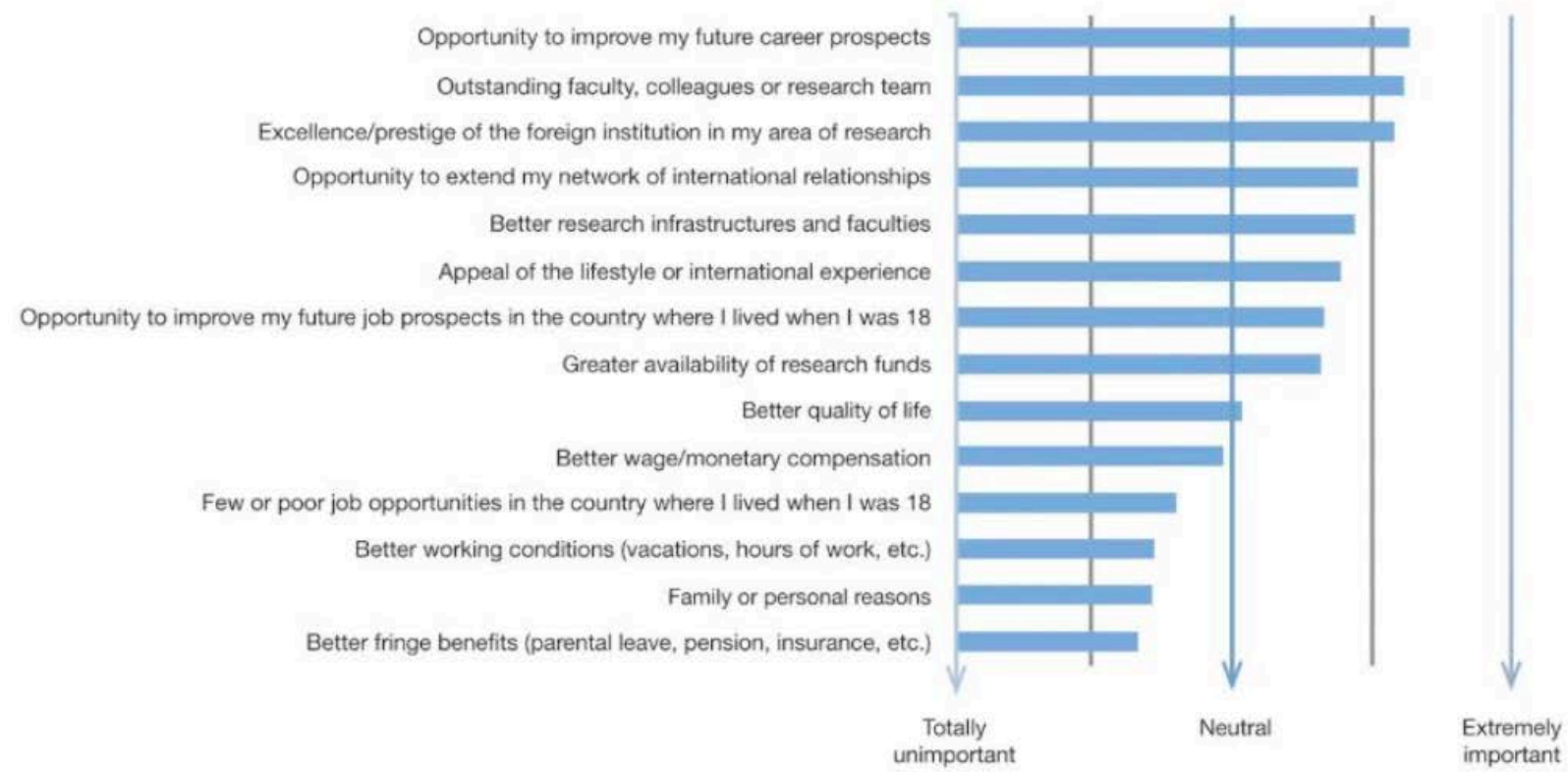
Del National Bureau of Economic Research, basado en un estudio de 17.000 científicos en 16 países.

Suiza, EEUU, Australia y Canadá destino para investigadores del mundo

Japón el de menos intercambio

Figure 1: Factors influencing emigration for postdoc, employment or academic job.

From: Foreign-born scientists: mobility patterns for 16 countries



Procedencia del profesorado extranjero

PROCEDENCIA DE LOS PROFESORES EXTRANJEROS

En universidades públicas



PROFESORES POR UNIVERSIDADES

En %

Con más extranjeros

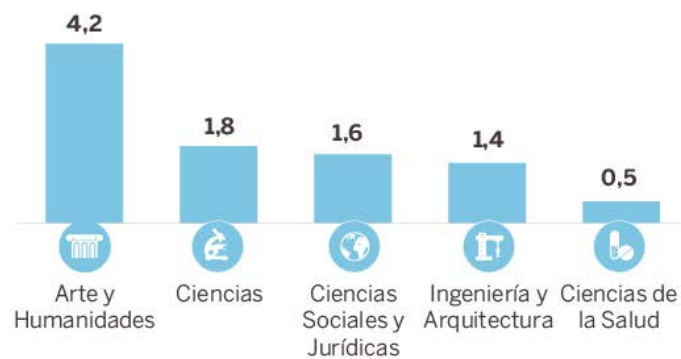


Con menos extranjeros



POR ÁREAS DE ENSEÑANZA

En % sobre el total de profesores en cada materia



Efecto en Cataluña: el programa ICREA

Universidad sin talento foráneo

EL PAÍS 11/01/18

PILAR ÁLVAREZ, Madrid



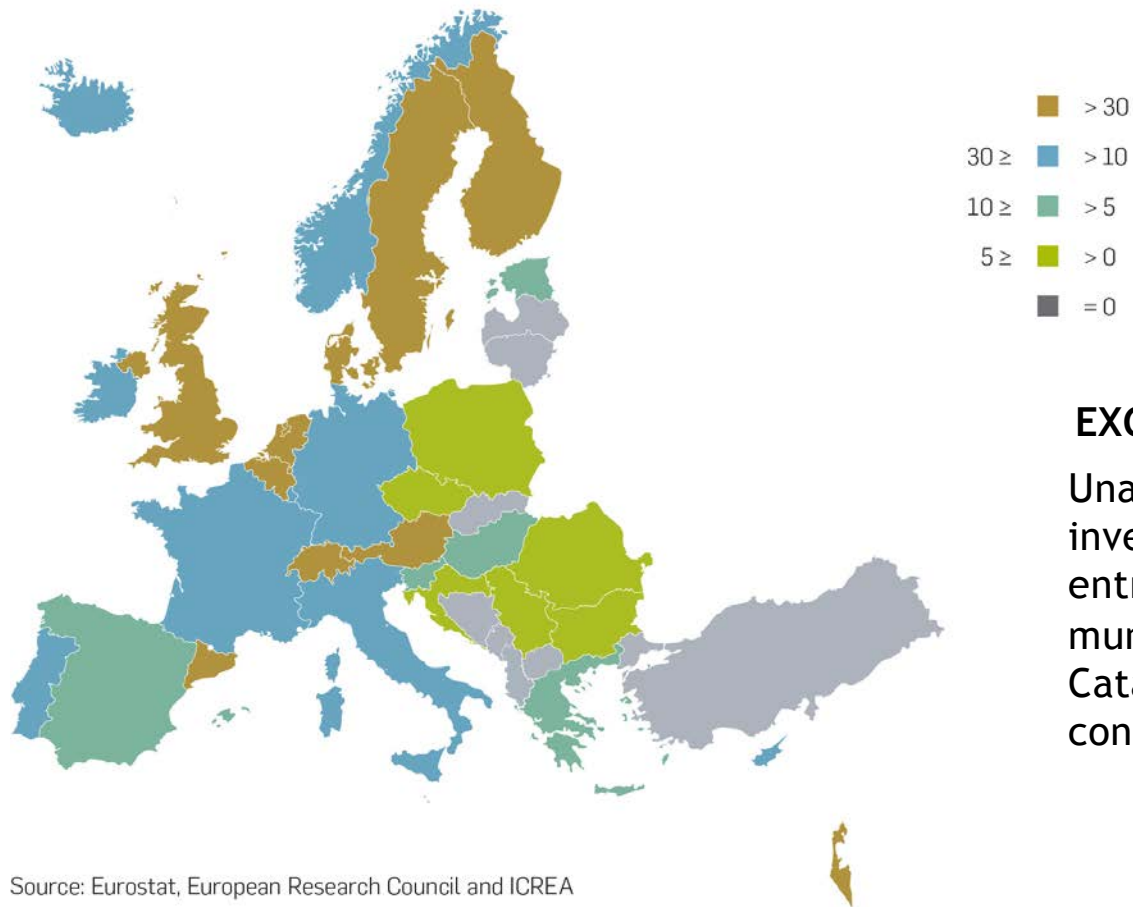
ES	1,8 %
CH	43,0 %
UK	27,3 %
SE	13,5 %
PT	3,5 %

PROFESORES EXTRANJEROS EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS
Curso 2015-2016. En % del total



Efecto en Cataluña: el programa ICREA

ERC grants per million inhabitants



EXCELENCIA ICREA

Una comunidad de investigadores, elegidos entre los mejores del mundo, que trabajan en Cataluña para el avance del conocimiento

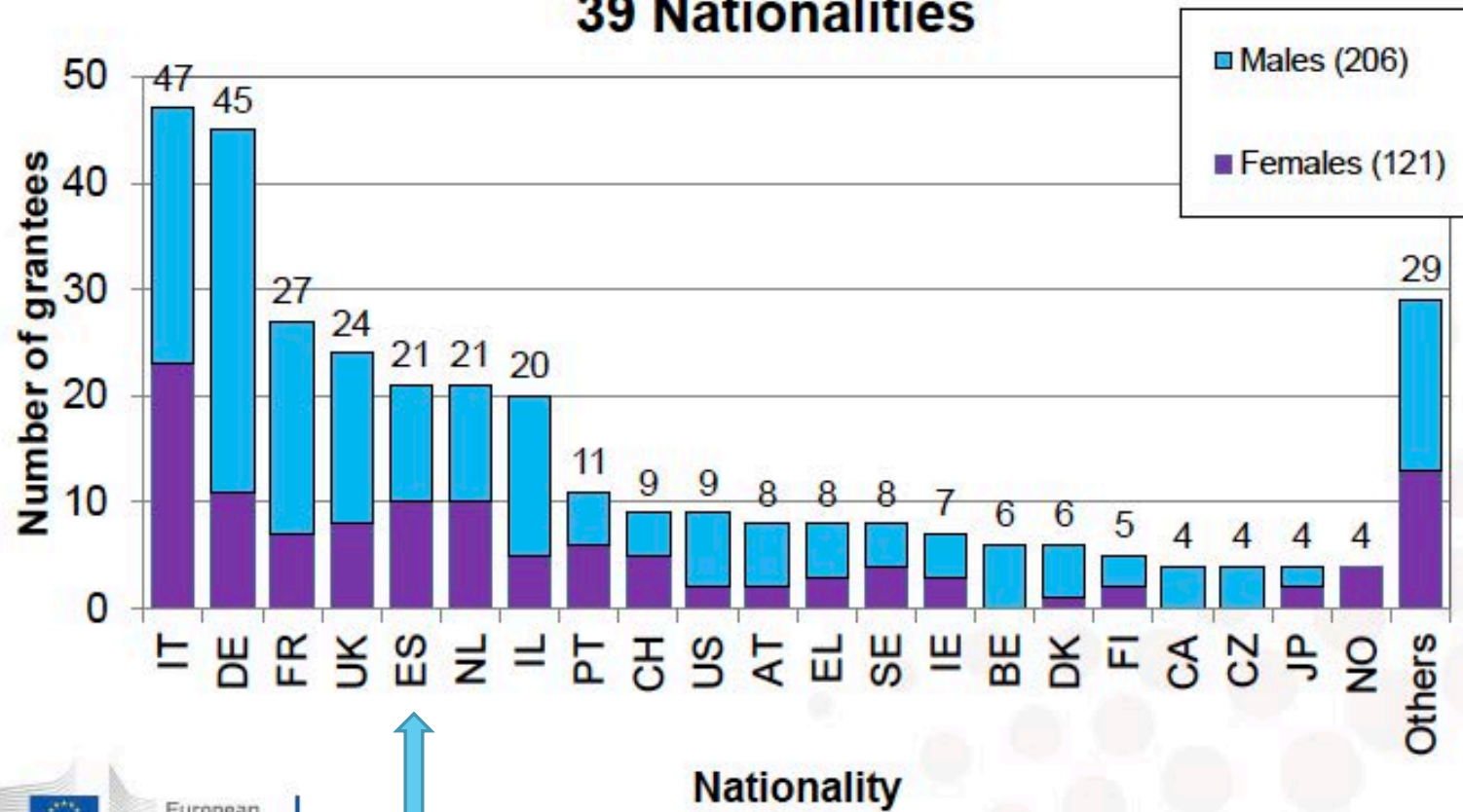
Source: Eurostat, European Research Council and ICREA

ERC Consolidator Grant 2020 Grantees by Nationality and Gender

Total 327 grants



39 Nationalities



Motivos de la baja captación en España

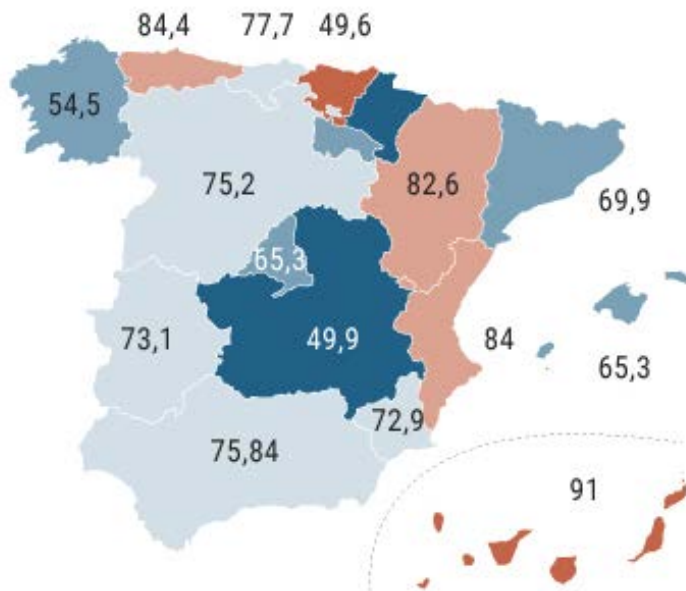
- ▶ 1. ANECA (acreditación)
- ▶ 2. Salarios
- ▶ 3. Endogamia
- ▶ 4. Pocos programas de atracción de talento
 - ▶ Concurrencia competitiva de méritos
 - ▶ Publicitados en inglés en webs internacionales
 - ▶ Tribunales de evaluación externos
- ▶ 5. Ausencia de carrera investigadora
- ▶ 6. Exceso de burocracia
- ▶ 7. Barreras culturales
- ▶ 8. El sistema no es atractivo (baja financiación, escaso apoyo a jóvenes)

La endogamia: el gran debate

LA ENDOGAMIA EN LA UNIVERSIDAD

% del Personal Docente de Investigación que trabaja en la universidad en la que ha leído la tesis.

■ <50 ■ 50-70 ■ 70-80 ■ 80-90 ■ <90



FUENTE: Fundación CYD
J. AGUIRRE | EL MUNDO GRÁFICOS

La endogamia alcanza al 73% de los docentes (El País, 2014)
El 70% de los profesores obtuvo el doctorado en la misma universidad en la que trabaja (Fundación CYD, 2019)

Dificultades de captación de talento

EL PAÍS SOCIEDAD SUSCRIBETE

UNIVERSIDAD >

La Universidad ahuyenta el talento extranjero por sus sueldos y papeleo

Los campus españoles tienen un 2,2% de profesores foráneos frente al 27% de Reino Unido. Los investigadores temen que la financiación les impida concluir sus proyectos

f t s i



Necesidades y herramientas



academic excellence



international panels



consensus





POLICY - ERA

European Research Area (Article 179 of the Treaty)

An open space for knowledge and growth

ERA priority 3 - An Open Labour Market for Researchers

(in which, researchers, scientific knowledge and technology will circulate freely)

- **Charter & Code, HR Strategy for Researchers**
- Innovative Doctoral Training
- Open, transparent and merit-based recruitment
- Pensions (RESAVER)
- EURAXESS
- Scientific visa package
- Working with Member States & monitoring

RESAVER Pension Fund

Home

The RESAVER Pension Fund Is A Pan-European Pension Solution For Research Organisations And Their Employees.

It allows mobile and non-mobile employees to remain with the same pension arrangement when moving countries and changing jobs.

The RESAVER Pension Fund has unique [characteristics](#) and allows for multiple [investment options](#). Discover everything you need to know, and [become a member](#)



How Does It Work?

The RESAVER Pension fund is a flexible solution for your organisation and your employee.



Governance And Regulation

Get more information on the members and stakeholders of the RESAVER Pension Fund and how it is regulated.



Become A Member

Both private and public organisations can join the RESAVER Pension fund provided its main activity includes research and employs researchers

RESAVER Is Committed To Help Employees Of Research Organisations Within The European Economic Area While Benefiting Their Individuals.

Mission And Vision

The **mobility of researchers** is a driver of excellence in research. However, researchers face difficulties in preserving their pension benefits when moving.

RESAVER was born to create a **single European pension plan** with the support of the European Commission to offer a defined contribution and tailored plan for research organisations and their employees.

RESAVER will help **foster mobility**, be more **competitive to attract the best talent** and create an attractive labour market for researchers.

RESAVER aims to be **the option that goes beyond the local pension solutions** and remains flexible enough for institutional customisation.





Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)



HRS4R PROCEDURE

INITIAL PHASE

IMPLEMENTATION &
AWARD RENEWAL

HRS4R E-LEARNING
MODULE

The Human Resources Strategy for Researchers

Programa de apoyo a las instituciones de investigación en la aplicación de la Carta y el Código en sus políticas y prácticas, con el objetivo de contribuir a la consolidación de un Espacio Europeo de Investigación (ERA, European Research Area) unificado y abierto al mundo, basado en un mercado interior en el que el personal investigador, y el conocimiento científico y tecnológico circulen libremente.

El icono HR



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

La Comisión Europea reconoce con '**HR Excellence in Research Award**' a las instituciones que progresan en el alineamiento de sus políticas de recursos humanos con los 40 principios de la Carta Europea y el Código de Conducta (C&C). El icono se muestra en los anuncios de trabajo publicados en Euraxess, en la web institucional, en material promocional, etc.

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

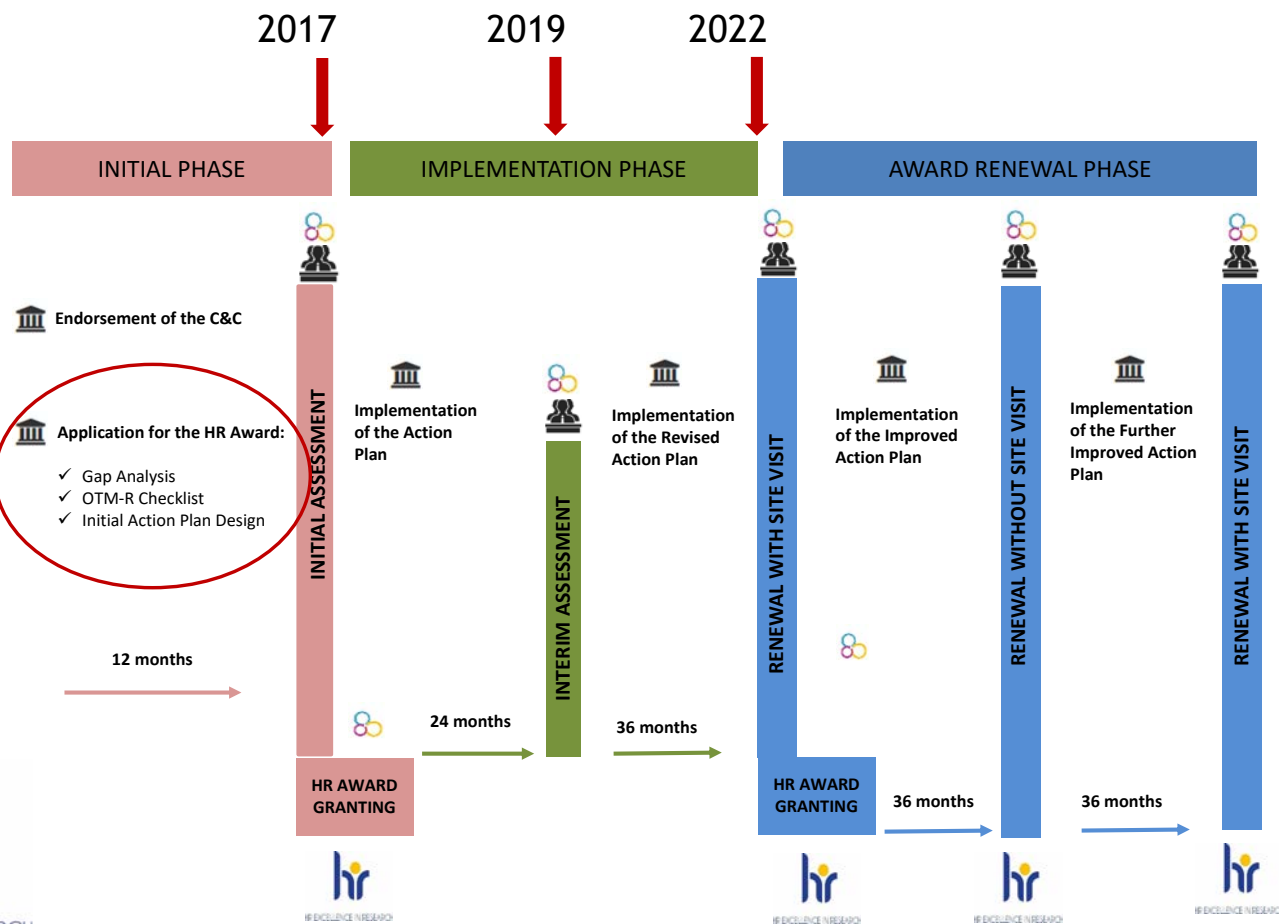
659 instituciones en Europa

151 instituciones en España

42/82 universidades españolas

UVIGO (31.05.2017) revalidado el 31.05.19

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r/awarded>



HRS4R – from PROGRESS to QUALITY →

Institution European Commission External Experts

Proceso de mejora continua

Proceso HRS4R en detalle

Qué es? Enfocado en la calidad

La Carta y el Código de Conducta Europeo para el reclutamiento de Investigadores (C&C)= Punto de comienzo para el Gap-analysis

PROCESOS ÉTICOS Y PROFESIONALES
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO

¿Como una institución puede progresar implementando estos principios?

Proceso HRS4R en detalle

Qué es? Enfocado en la calidad

Realizar un plan de acción institucional enfocado en los gaps detectados para implementar el C&C

ACCIONES BIEN DEFINIDAS

RESPONSABILIDADES CLARAS

OBJETIVOS CON LINEAS DE TIEMPO BIEN ESTABLECIDAS Y MARCADAS

PRODUCTOS TANGIBLES Y MEDIBLES

Las acciones deben mostrar un amplio nivel de ambición pero deben ser realistas.

Proceso HRS4R en detalle

Qué es? Enfocado en la calidad

OTM-R es obligatorio

EVALUACIÓN INICIAL
EVALUACIÓN INTERMEDIA
EVALUACIÓN DE RENOVACIÓN

Comunidad investigadora y stakeholders implicados en el proceso

Personal investigador (R1, R2, R3 y R4), personal administrativo, implicados en el análisis de vacíos y en todo el proceso de implementación.

PROCESO PARTICIPATIVO
Distintas metodologías: encuestas, grupos de trabajo, etc.

Criterios OTM-R

Open, transparent & Merit-based Recruitment

OPEN: las instituciones deben anunciar y ofertar las posiciones para alcanzar el mayor número de candidatos.

TRANSPARENT: El proceso de reclutamiento debe ser simple y claro. Tanto los de dentro como los de fuera deben tener acceso a la misma información. El tiempo es un factor clave

MERIT-BASED: la selección debe estar basada en el mérito de los/las investigadores/as. Debe contratarse al mejor candidato/a posible.

Desde 2016, este es un componente obligatorio de HRS4R

HRS4R y OTM-R

¿Por qué?

- ▶ Añade **CREDIBILIDAD**, internamente y externamente hacia investigadores, autoridades, financiadores
- ▶ Ayuda a la **REPUTACIÓN** de las instituciones, porque es parte de instituciones con un alto estándar internacional
- ▶ Contribuye a la **VISIBILIDAD** de las instituciones
- ▶ Otorga el **DERECHO EXCLUSIVO** al uso del icono HR

BENEFICIOS PARA LA INSTITUCIÓN



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



15 acciones



GAP ANALYSIS

Application for Acknowledgement of Human Resources in Research

Vigo, 15th November 2016

ACTION PLAN

Application for Acknowledgement of Human Resources in Research

Resubmission - Vigo, 15th May 2017



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. Definir e publicar o Código Ético da UVIGO.
2. Diseñar e publicar o código de boas prácticas na investigación da UVIGO.

RECOMENDACIÓNS ÉTICAS (ES_ENG)

CÓDIGO DE BOAS PRÁCTICAS

CURSO “Cuestións éticas na investigación con seres humanos: fundamentos, características e avaliación”



CÓDIGO ÉTICO

COMISIÓN DE ÉTICA UVIGO

pendiente



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Comisión de Ética_UVIGO_CETIC

C. Investigación con Humanos y Medio Ambiente CEISHMA

evaluar y hacer el seguimiento de los proyectos de investigación científica o actividades de docencia que impliquen:

- Intervenciones en seres humanos, sus datos y sus muestras
- Intervenciones que puedan afectar al medio ambiente.

C. Experimentación Animal-CEEA/OH

evaluar los procedimientos que van a utilizar EA, velar por el bienestar de los animales utilizados en docencia, investigación o en pruebas de laboratorio, y promover cursos de capacitación para las personas que utilizan o van a utilizar animales

C. Gestión Riesgos biológicos (CGRB)

asegurar la identificación, implementación y mantenimiento de metodologías adecuadas para la evaluación y registro de los riesgos.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

3. Seleccionar e instalar un software anticopia



Establecer uso e implantación del software en la UVIGO

4. Diseñar y publicar una ficha técnica de las convocatorias a proyectos e actualizar FAQs.

HERRAMIENTA PARA INFORMACIÓN DAS CONVOCATORIAS

<https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/convocatoria/public/index>



secretaria.uvigo.gal

diccionario ingles Noticias scopus gmail AGUJAS PAR...NCIPIANTES Agujas para t...Principiantes

gmail • Entregável... MarRISK :: I... Artículos -... Personal -... google tran... hace co | Secretaría... ple o

Universidade de Vigo

Secretaría Online

- INICIO
- CAIXA QSP
- CATÁLOGOS / PORTAIS
- AXUDA
- LISTAXES PÚBLICAS
- AVISOS
- CONVOCATORIAS**
- NORMATIVAS
- CONVENIOS
- OFERTAS DE EMPREGO
- PRÁCTICAS EXTRACURRICULARES
- PUBLICACIONES

INICIO / CONVOCATORIAS

Listaxe de convocatorias

▼


- Organismo convc - Categoría - Tipo -

Texto a buscar... Q

Convocatoria de axudas para o fomento da cultura científica, tecnolóxica e da innovación
Tipo: Concursos
Organismo convocante: Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades

Proxectos de I+D+i Retos Investigación 2018
Tipo: Proxectos
Organismo convocante: Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades

Proxectos de I+D Xeración do coñecemento 2018





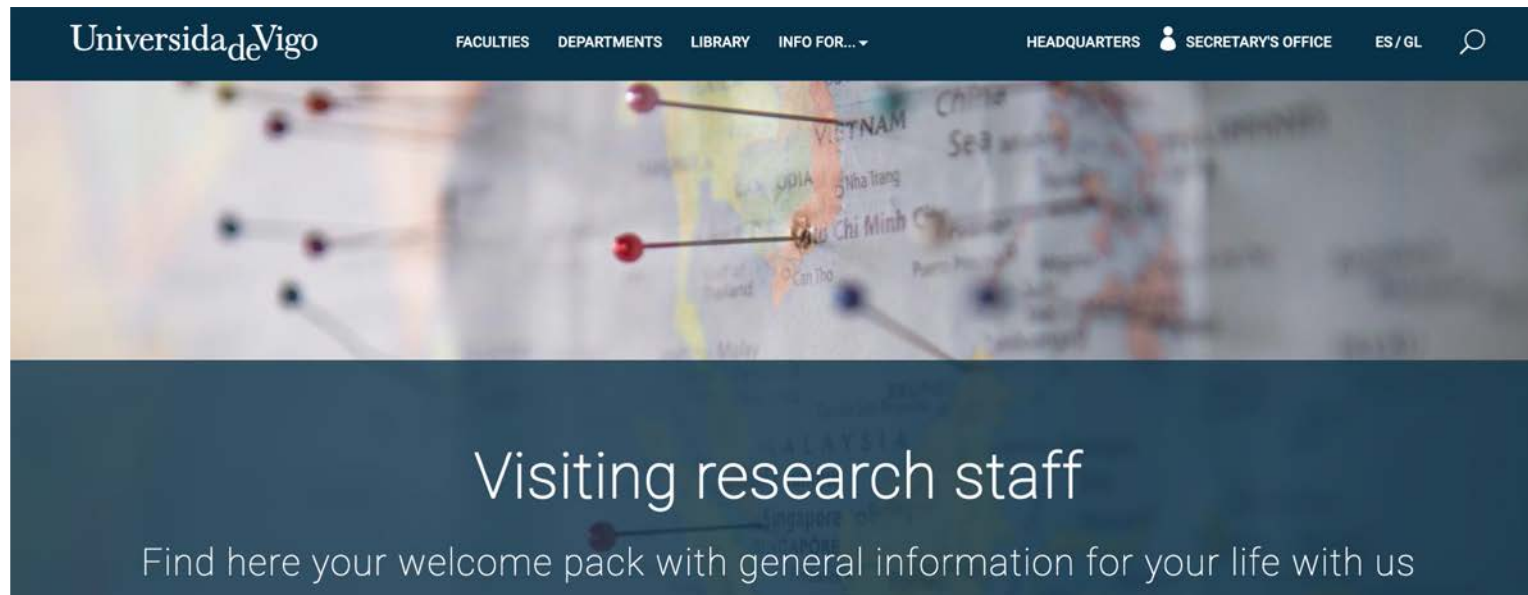
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

5. Preparar y elaborar un reglamento y un manual de bienvenida para nuevos investigadores y para investigadores visitantes en la Universidad de Vigo.

Universida_{de}Vigo



Manual de bienvenida a visitantes



<https://www.uvigo.gal/en/come-uvigo/visiting-research-staff>



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

6.

Definir e implementar un plan de gestión de datos de proyectos de investigación en la UVIGO

INVESTIGO es el repositorio institucional de la Universidade de Vigo que recoge, difunde y preserva la producción científica de su personal investigador.



investigo@uvigo.es.

Universida_{de}Vigo



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

6. Definir e implementar un plan de gestión de datos de proyectos de investigación en la UVIGO



10 pasos para elaborar un Plan de Gestión de Datos

Un Plan de Gestión de Datos (PGD) o Data Management Plan (DMP) es un **documento formal, que debe presentarse al inicio de la investigación, en el que se describe qué vas a hacer con tus datos durante y después de finalizar tu investigación** y que puede modificarse si se producen cambios en el proceso de la misma.

¿Por qué? Es una **buena práctica**, es un **elemento clave de Open Science** y es **obligatorio** en los nuevos proyectos H2020.

Herramientas gratuitas para elaborar un PGD

- PGDonline (Consejo Madroño) <http://dmp.consejodemadrono.es/>
- DMPonline (Digital Curation Centre, UK) <https://dmponline.dcc.ac.uk/>

- 01 Revisa los **requerimientos** de la entidad financiadora (H2020).
- 02 **Identifica los datos:** tipología, procedencia, volumen, formatos y ficheros.
- 03 **Define cómo se organizarán y gestionarán los datos:** nombre de los ficheros, control de versiones, software necesario...
- 04 **Explica cómo se documentarán los datos:** identifica la información a procesar, consulta si hay estándares o esquemas de metadatos, identifica herramientas que permitan gestionarlos.
- 05 Describe los procesos que aseguran una **buena calidad de los datos**.
- 06 **Prepara una estrategia de almacenamiento** (durante el proceso) y de preservación de datos (repositorio).
- 07 **Define las políticas de datos del proyecto:** cuestiones sobre propiedad intelectual y cómo se tratarán los datos sensibles y personales.
- 08 **Describe cómo se difundirán los datos:** dónde, cuáles, cuándo se van a difundir. Si publicarás los datos en un repositorio, como información suplementaria del artículo o como un "data paper".
- 09 **Asigna roles y responsabilidades** para las personas y organizaciones participantes en el proyecto.
- 10 **Prepara un presupuesto realista:** la gestión de datos cuesta tiempo y dinero en términos de software, hardware, servicios y personal.

Adaptado de Michener, WK. Ten simple rules for creating a good data management plan. PLOS Comp Biol. 2015; 11(10)

El personal de tu Biblioteca te puede asesorar

crue Universidades Españolas Red de Bibliotecas REBIUN



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

7.

Expandir el programa de formación en “soft skills” en áreas clave, mejorar la difusión y el acceso

- ▶ Curso sobre ética en la Universidad
- ▶ Curso de implantación del sello HRS4R
- ▶ Conferencia sobre políticas de acceso abierto
- ▶ Cursos sobre políticas de gestión de datos
- ▶ Ciclo de conferencias sobre el Sello HR, con temáticas sobre ética, mentoring, carrera investigadora, etc.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

8. Crear unha “Unidade de divulgación científica” da UVIGO

I Plan de divulgación Científica

UNIDAD DE CULTURA CIENTÍFICA_ VIC DE COMUNICACIÓN- VIC. INVESTIGACIÓN





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

9. Implementación de nuevas reglas para la "Contratación de personal investigador con cargo a proyectos"; la política OTM-R.
10. Preparar o "Manual de buenas prácticas para la contratación de investigadores na UVIGO "



Borrador nova normativa
Esquema proceso
Pendiente de habilitar procedimiento



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

11. Diseño de un mapa de infraestructuras científicas y tecnológicas

<http://resuv.uvigo.es:7000/MlyS-UVIGO.aspx>

UniversidadeVigo

RESUV

REDE DE EQUIPAMENTOS E SERVIZOS
CIENTÍFICO-TÉCNICOS

Seleccione la categoría



Seleccione localización



Actualizar base de datos

Colgar na web UVIGO



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

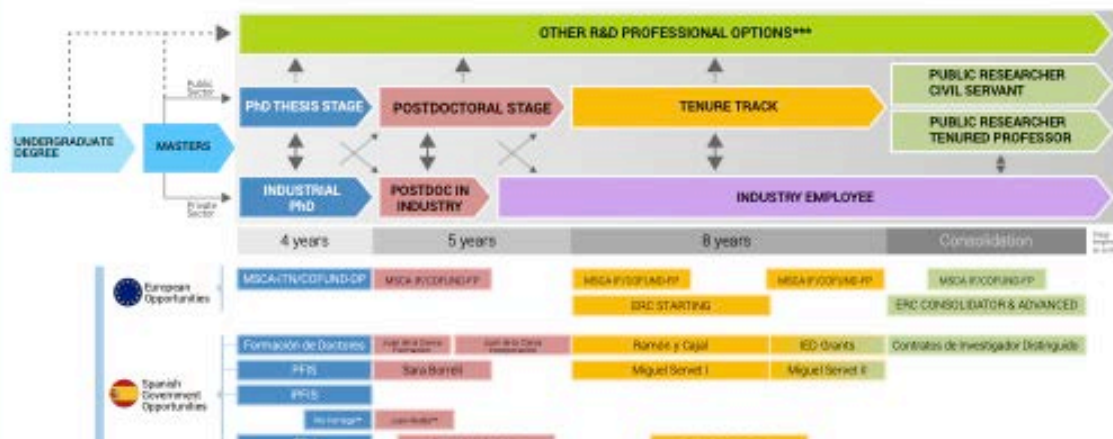
12. Elaborar documento sobre “Estrategias para el desarrollo profesional de investigadores” de la UVIGO.

13. Rede de tutores e mentores para jóvenes investigadores.

Researcher career path in Spain at a glance!

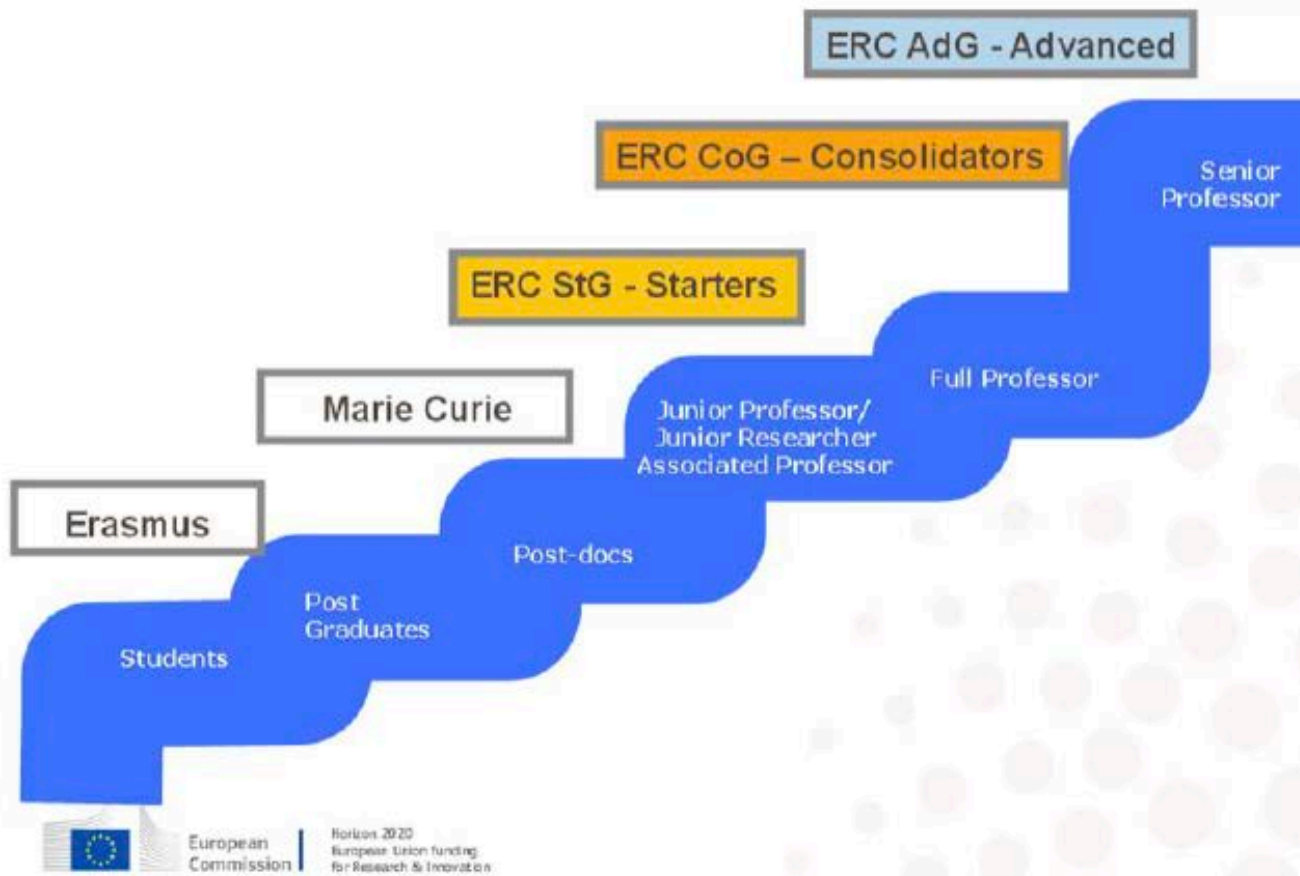
Explore below the funding opportunities on each stage of the researcher career in Spain

Edition 5
October 2020



<https://www.fecyt.es/es/publicacion/researcher-career-path-spain-glance-5th-edition>

Career Development patterns

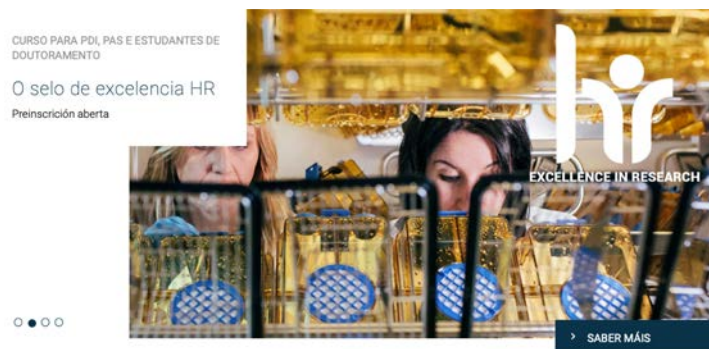




HR EXCELLENCE IN RESEARCH

14. Diseño y creación de la “Unidad para guiar la carrera científica”

15. Concienciación e implementación de la Carta y el Código (Charter & Code)



Difusión en DUVI

Reuniones informativas por Campus

Búsqueda de representantes HRS4R por Campus

La carrera profesional de los investigadores

¿Cambio de cultura?



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Desafíos

Implicar a todos los actores

Sistema de atracción de talento investigador (OTM-R)

Promoción de la igualdad de género

La ética y la integridad en la investigación



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Ventajas

- Más visibilidad de la universidad
- Más internacionalización
- Mejor reputación
- Mejores sistemas de selección
- Más movilidad
- Igualdad de género
- Más proyectos





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R va más allá de un Plan de Acción

Implica un cambio profundo en la forma de ver
y entender la universidad

Involucra a todos los colectivos de la
universidad

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



**Researcher
Development
Framework**

**Researcher
Development
Framework**

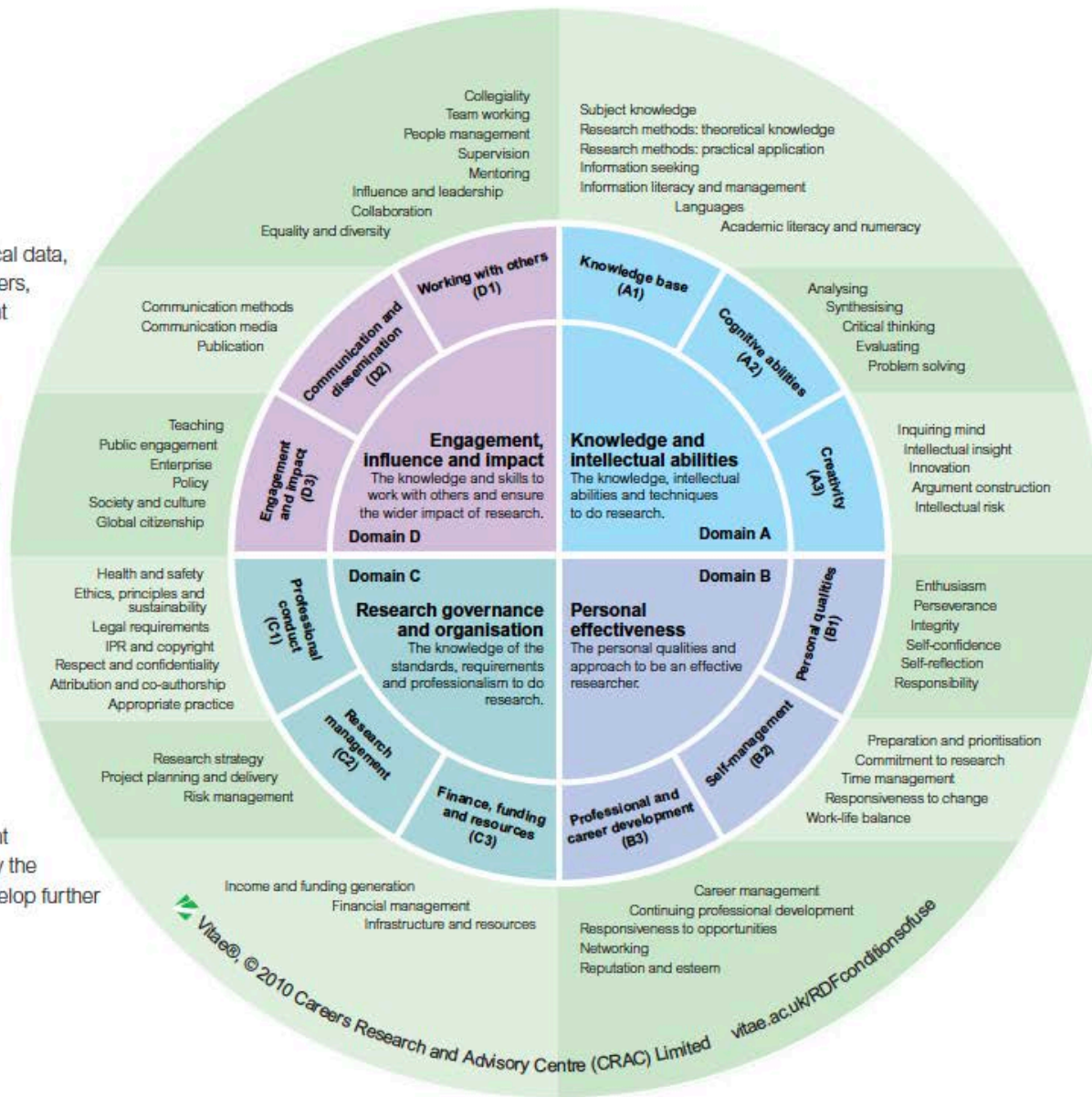
VITAE (UK) Marco Desarrollo investigador

- ▶ VITAE (www.vitae.ac.uk/rdf), diseñado para:
- ▶ Que los investigadores evalúen y planifiquen su carrera
- ▶ Los gestores y supervisores de investigadores lo utilicen en su papel de apoyo al desarrollo de investigadores
- ▶ Supervisores, especialistas en recursos humanos y apoyo al desarrollo de la carrera investigadora.

Structure

The RDF has been created from empirical data, collected through interviewing researchers, to identify the characteristics of excellent researchers expressed in the RDF as 'descriptors'. The descriptors are structured in four domains and twelve sub-domains, encompassing the knowledge, intellectual abilities, techniques and professional standards to do research, as well as the personal qualities, knowledge and skills to work with others and ensure the wider impact of research. Each of the sixty-three descriptors contains between three to five phases, representing distinct stages of development or levels of performance within that descriptor.

The RDF has been incorporated into a downloadable Professional Development Planner to enable researchers to identify the areas in the framework they want to develop further and to create an action plan.





¿Porqué invertir en la carrera y desarrollo del personal investigador?



El ambiente investigador está cambiando

- ▶ Investigación multidisciplinar/equipos multidisciplinarios/objetivos de desarrollo internacional
- ▶ Experiencia internacional
- ▶ Oportunidades de carrera
- ▶ Innovación/evidencias de impacto
- ▶ Open Research/open Access/open data
- ▶ Research Integrity /RRI/ Reproducibility



Ser un investigador excelente no es suficiente

¿Valoración o evaluación?

Base	Valoración (assessment)	Evaluación (evaluation)
Significado	Es un proceso de recoger, revisar y usar información, que ayuda a determinar la efectividad del rendimiento en su conjunto y las áreas de mejora	Es un proceso de medida o observación de algo, con la ayuda de conclusiones gobernadas por estándares o por comparación.
Naturaleza	Diagnóstico	Crítico
Qué supone?	Proporciona feedback en rendimiento y áreas de mejora	Determina el grado en el que se alcanza los objetivos y los estándares
Propuesta	Formativa	Sumativa
Orientación	Orientada en procesos	Orientada en resultados
Retroalimentación	Basada en la observación y puntos positivos y negativos	Basado en el nivel de calidad ajustado por estándares
Relación	Reflexivo	Establecido

Nuevas herramientas de evaluación de la investigación

- ▶ La proliferación de [métricas](#) para medir la actividad científico-académica, y el aumento en paralelo de [instrumentos](#) para la obtención de las mismas, lleva al siguiente y necesario paso: **reflexionar** sobre las condiciones adecuadas de su utilización, sobre todo para la evaluación de **carreras académicas**, puesto que hablamos de vidas humanas.
- ▶ Dos declaraciones sumamente importantes (de 2014 y 2012, respectivamente), apoyadas por miles de investigadores de primera línea de todo el mundo
- ▶ [El Manifiesto de Leiden sobre indicadores de investigación](#)
- ▶ [Declaración sobre Evaluación de la Investigación \(DORA\) de San Francisco](#)

Manifiesto de Leiden

- ▶ El *Manifiesto de Leiden* debe su nombre a la ciudad y la Universidad del mismo nombre. Fue elaborado con motivo de una conferencia celebrada en el año 2014 en el [Centre for Science and Technology Studies de la Leiden Universiteit \(Holanda\)](#). Fue publicado seguidamente en *Nature*, una de la revistas científicas más importantes del mundo.
- ▶ Los indicadores han proliferado: normalmente bien intencionados, no siempre bien informados, y a menudo mal aplicados. Cuando organizaciones **sin conocimiento** sobre buenas prácticas e interpretación apropiada de indicadores llevan a cabo las evaluaciones, corremos el riesgo de **dañar** el sistema científico con los mismos instrumentos diseñados para mejorarlas.

Los 10 puntos del manifiesto de Leiden

01. La evaluación cuantitativa tiene que apoyar la valoración cualitativa por expertos
02. El desempeño debe ser medido de acuerdo con las misiones de investigación de la institución, grupo o investigador
03. La excelencia en investigación de relevancia local debe ser protegida
04. Los procesos de recopilación y análisis de datos deben ser abiertos, transparentes y simples
05. Los datos y análisis deben estar abiertos a verificación por los evaluados
06. Las diferencias en las prácticas de publicación y citación entre campos científicos deben tenerse en cuenta
07. La evaluación individual de investigadores debe basarse en la valoración cualitativa de su portafolio de investigación
08. Debe evitarse la concreción imprecisa y la falsa precisión
09. Deben reconocerse los efectos sistémicos de la evaluación y los indicadores
10. Los indicadores deben ser examinados y actualizados periódicamente

Manifiesto de DORA

- ▶ La *Declaration on Research Assessment* (DORA), tuvo lugar durante la Reunión Anual de la [American Society for Cell Biology](#) en San Francisco, en diciembre de 2012.
- ▶ The Journal Impact Factor, as calculated by Thomson Reuters, was originally created as a tool to help librarians identify journals to purchase, not as a measure of the scientific quality of research in an article. With that in mind, it is critical to understand that the Journal Impact Factor has a number of well-documented **deficiencies** as a tool for research assessment.



DORA

Declaración de San Francisco sobre valoración de la investigación (DORA)

Existe un consenso claro y creciente sobre la necesidad de reformar las prácticas de evaluación/valoración de la investigación para ayudar a mejorar la cultura e integridad de la investigación.

- ▶ Mejorar la política de acceso abierto
- ▶ Mejorar la cultura de investigación
- ▶ Incorporar buenas prácticas en investigación



DORA

Principios (18) de la Declaración de San Francisco sobre Evaluación de la Investigación

DOS PRINCIPIOS CLAVE

1. Ser **explícito con los criterios** utilizados para evaluar la productividad científica y resaltar claramente que el **contenido científico** de un artículo es **más importante que las métricas** de publicación o la identidad de la revista en la que se publica.
2. Reconocer el **valor de todos los resultados de la investigación** (por ejemplo, publicaciones, conjuntos de datos y software), así como otros tipos de contribuciones, como la capacitación de investigadores de carrera temprana e influir en políticas y prácticas.



DORA

1. Declaración de compromiso

Las organizaciones deben tener una declaración destacada y accesible en su sitio web externo, poniendo de manifiesto su compromiso de implementar los principios de DORA.

2. Plan para implementar los principios DORA

Las organizaciones deben desarrollar un plan para implementar los principios de DORA, o tener un proceso claro para desarrollar un plan (con una fecha de entrega específica)

3. Monitorear, informar y compartir el aprendizaje.

Las organizaciones deben tener un proceso para monitorear e informar sobre su progreso en la implementación de los principios DORA.

https://sfdora.org/wp-content/uploads/2020/05/DORA_IdeasForAction.pdf

Otras razones para captar talento: los Rankings 1. Ranking de Shangai (ARWU)

- ▶ 10% alumnos que ganan Nobel o medalla Fields
- ▶ 20% profesorado que ganó Nobel o Medalla Fields
- ▶ 20% de investigadores “highly cited” en 23 categorías
- ▶ 20% de artículos publicados en Nature o Science
- ▶ 10% de artículos JCR per cápita



HCR Highly Cited Researchers 2021 por países (6602)

▶ 1. Estados Unidos	2622
▶ 2. China	935
▶ 3. Reino Unido	492
▶ 4. Australia	332
▶ 5. Alemania	331
▶ 6. Holanda	207
▶ 7. Canadá	196
▶ 8. Francia	146
▶ 9. España	109
▶ 10. Suiza	102

UVIGO: 2



Otras razones para captar talento: los Rankings 2. Times Higher Education (THE)

- ▶ Innovación- Industria: 2,5%
- ▶ **Personal internacional/doméstico: 3%**
- ▶ Estudiantes internacionales /domésticos: 2%
- ▶ Reputación como docente: 15%
- ▶ Tesis por académico: 6%
- ▶ Alumnos/profesos: 4,5%
- ▶ **Ingresos/Académico: 2.25%**
- ▶ **Reputación investigadora: 19,5%**
- ▶ Ingresos investigación: 5,25%
- ▶ Artículos: 4,5%
- ▶ Porcentaje de ingresos públicos: 0,75%
- ▶ Índice de citas; 32,5%

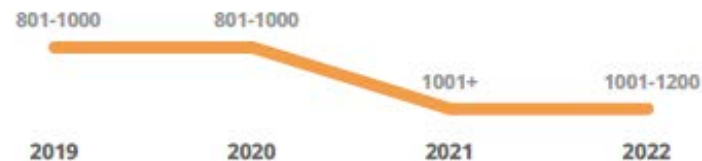


Rank	Name Country/Region	Overall	Teaching	Research	Citations	Industry Income	International Outlook
1001– 1200	University of Vigo Spain	22.4– 27.1	19.4	15.9	40.3	39.9	43.4

Otras razones para captar talento: los Rankings 3. Ranking QS



- ▶ Reputación académica: 40% Encuesta sobre docencia e investigación a 80.000 expertos
- ▶ Reputación ante el empleador: 10%, encuesta a 40.000 empleadores sobre los egresados
- ▶ Estudiantes/profesores: 20%
- ▶ Citas por profesor: 20%, citas en Scopus a lo largo de 5 años, normalización
- ▶ **Porcentaje de profesorado internacional (5%) y estudiantado internacional (5%).** Se supone que a la vez mide la calidad y el atractivo e influye positivamente en la formación.



RANKS BY INDICATOR

2022 EDITION

Academic Reputation	501+
Employer Reputation	501+
Citations per Faculty	577
Faculty Student	601+
International Faculty	601+
International Students	601+

YEAR ON YEAR SWING



-5



Overall	9.4
Academic Reputation	7.0
Employer Reputation	5.0
Faculty Student	11.0
Citations per Faculty	17.8
International Faculty	1.2
International Students	4.0

At 577 globally, the **Citations per Faculty** is the strongest indicator for **Universidade de Vigo**.

Referencias

- ▶ CLARIVATE. Highly Cited Researchers 2021 (https://clarivate.com/wp-content/uploads/dlm_uploads/2021/11/Executive_Summary_Highly_Cited_Researchers_2021.pdf).
- ▶ De la Torre, E. , Pérez-Sparrels C., Romero-Madrid, T. (2021). Academic inbreeding in the Spanish public university system: a review of its institutional and context determinants (*Endogamia en el sistema universitario público español: una revisión de sus determinantes institucionales y contextuales*). *Cultura y Educación*,33: 229-258.
- ▶ <https://www.universidadsi.es/atraccion-y-retencion-de-talento-en-las-universidades-de-la-comunidad-de-madrid-un-punto-de-inflexion/>
- ▶ <https://www.ucm.es/otri/atraer-y-retener-el-talento-humano-retos-del-desarrollo-europeo>
- ▶ Hatch, A.& Schmidt (2020). Rethinking Research Assessment: Ideas for Action. DORA.
- ▶ Hicks, D.; Wouters, P.; Waltman, L.; de Rijcke, S.; Rafols, I. «Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics«. *Nature*, 22 April 2015, n. 520, p. 429-431. [PDF en ingles](#) | [PDF en castellano](#)
- ▶ Vitae Researcher Development Framework (RDF) 2011. Careers Research and Advisory Centre (CRAC) limited. ISSN:

PERCEPTION



REALITY



Muchas gracias