



Estrategia de Recursos Humanos en Investigación (HRS4R) de la Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario 12 de Octubre - FIBH12O – I+12.

CUESTIONARIO que recoge los 40 conceptos de la Carta y Código para la elaboración del Análisis Interno y el Plan de Acción en Recursos Humanos en la FIBH12O – I+12.

Presentación

La Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario 12 de Octubre - FIBHU12O - I+12 se compromete a obtener la acreditación de la Estrategia de Recursos Humanos para la Investigación (HRS4R) otorgada por la Comisión Europea (CE).

La HRS4R es una estrategia que surge con el propósito de hacer de la investigación una carrera atractiva, aportando a los investigadores los mismos derechos y obligaciones en cualquiera de los países de la UE donde desempeñen su profesión. Las entidades adheridas a la estrategia reciben el reconocimiento a la “Excelencia en Recursos Humanos en Investigación” (*HR Excellence in Research*).

Una parte importante para la implantación de la HRS4R es la presente encuesta, dirigida al personal de la institución, con el objetivo de elaborar una estrategia de recursos humanos, siguiendo las mejores prácticas europeas recogidas en la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores (la Carta y Código) y pudiendo tener en cuenta la opinión de los investigadores sobre estos temas.

La encuesta es totalmente anónima y tomará 20 minutos de su tiempo.

El cuestionario desarrolla 40 conceptos recomendados por la CE y cuya descripción responde a la indicada en la Carta y Código. En verde resaltamos los 27 principios que se han seleccionado para su consulta a todo el personal de la FIBHU12O - I+12 a través de un cuestionario on-line.

Su estructura se divide en cinco secciones: 1) Información Básica; 2) Aspectos Éticos y Profesionales; 3) Contratación y Selección; 4) Condiciones de Trabajo y Seguridad Social; 5) Formación y Desarrollo.

Por favor, responda todas las preguntas y añada su nivel de acuerdo (de 1 a 6, donde 1 es muy poco de acuerdo y 6 es un acuerdo completo) y el nivel de prioridad que dicho tema debe tener para usted puntuando de 1 a 6, (donde 1 es de poca importancia, y 6 es de mucha importancia).

Le rogamos que complete todas las secciones, ya que su opinión alimentará la Estrategia de Recursos Humanos de la institución. La estrategia será beneficiosa para todos nosotros con el fin de obtener la acreditación HRS4R y mejorar nuestro posicionamiento en Europa.

Su opinión es importante para la FIBHU12O - I+12.

Muchas gracias por su tiempo.

Información básica

Género:

Hombre

Mujer

Edad:

18-24

25-34

35-44

45-54

55-65

>65

Categoría en la institución:

Investigador predoctoral (licenciado o realizando la tesis doctoral)

Investigador postdoctoral junior (por ejemplo investigadores Juan de la Cierva, Sara Borrell y Juan Rodés)

Investigador postdoctoral senior (por ejemplo investigadores Miguel Servet y Ramón y Cajal)

Investigador principal (responsable de grupo)

Investigador clínico (médicos, enfermeros, data manager u otros profesionales sanitarios que realizan actividades de investigación)

Personal técnico y personal de servicios de apoyo a la investigación

Gestor y/o administrativo

Área de trabajo:

Cáncer

Enfermedades crónicas y trasplante

Enfermedades raras

Epidemiología

Cardiovascular

Enfermedades inflamatorias

Enfermedades infecciosas

- Neurociencias y salud mental
- Área transversal
- Servicios de apoyo a la investigación
- Administración y gestión

Aspectos éticos y profesionales

Principio 1. Libertad de investigación

Descripción

Los investigadores deben centrar su labor en el bien de la humanidad y la expansión de las fronteras del conocimiento científico, al tiempo que gozan de las libertades de pensamiento y expresión, así como de la libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos.

No obstante, los investigadores deben admitir posibles limitaciones a estas libertades derivadas de determinadas circunstancias de investigación (como, por ejemplo, actividades de supervisión, orientación o gestión), de limitaciones operativas como, por ejemplo, razones presupuestarias o de infraestructuras o, especialmente en el sector industrial, de razones de protección de la propiedad intelectual. Tales limitaciones no deben, sin embargo, contravenir las prácticas y los principios éticos reconocidos, que los investigadores están obligados a observar.

Pregunta 1

Los investigadores de la FIBHU12O - I+12 gozan de las libertades de pensamiento y expresión y de la libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 2. Principios Éticos

Descripción

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

Pregunta 2

La FIBHU12O - I+12 pone en conocimiento de los investigadores, a través de los Comités de Ética, la normativa ética de aplicación.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 3. Responsabilidad profesional

Descripción

Los investigadores deben hacer todo lo posible para garantizar que su labor sea relevante para la sociedad y no duplique otra realizada previamente por otros.

Deben evitar el plagio de todo tipo y respetar el principio de la propiedad intelectual o de la propiedad conjunta de datos cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores y/u otros investigadores. La necesidad de validar nuevas observaciones demostrando que los experimentos pueden repetirse no debe interpretarse como plagio siempre que se citen explícitamente los datos a confirmar.

En caso de delegar algún aspecto de su labor, los investigadores deben velar por que la persona en quien se delega está capacitada para llevarlo a cabo.

Pregunta 3

La FIBHU12O - I+12 se asegura de que todos los investigadores practiquen su investigación en plena responsabilidad, eviten el plagio y garanticen que el trabajo delegado se lleve a cabo de forma responsable.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 4. Actitud profesional

Descripción

Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación, y deben solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados.

Deben informar a los organismos que los emplean, financian o supervisan cuando su proyecto de investigación se retrasa, se redefine o se completa, o notificar si éste debe, por cualquiera razón, abandonarse o suspenderse antes de lo previsto.

Pregunta 4

Los investigadores de la FIBHU12O - I+12 están informados sobre las aprobaciones necesarias que se requieren antes de empezar su investigación y sobre los recursos disponibles para ello.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

	Poco					Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 5. Obligaciones contractuales y jurídicas

Descripción

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

Pregunta 5

La FIBHU12O - I+12 informa adecuadamente a los investigadores sobre la normativa, incluyendo los Derechos de Propiedad Intelectual (IPR, por sus siglas en inglés), de patrocinadores o financiadores, independientemente de la naturaleza del contrato.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 6. Rendición de cuentas

Descripción

Los investigadores deben ser conscientes de que deben rendir cuentas a los organismos que los emplean o financian u otros organismos públicos o privados relacionados, así como, por razones éticas, al conjunto de la sociedad. Los investigadores financiados por fondos públicos son también responsables del uso eficaz del dinero de los contribuyentes. Por lo tanto, deben observar principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar con toda auditoría autorizada de su investigación, tanto si la emprenden los organismos que los emplean o financian como si lo hace un comité de ética.

Siempre que sea necesario y lo soliciten las autoridades competentes, los métodos de recogida y análisis, los resultados y, en su caso, los datos pormenorizados deben estar abiertos a escrutinios internos o externos.

Pregunta 6

La FIBHU12O - I+12 promueve los principios de una gestión financiera sólida, transparente y eficiente de los fondos procedentes de organismos públicos o privados, contando con la participación de los investigadores, teniendo como fin asegurar la sostenibilidad y la promoción de la actividad de investigación sanitaria

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 7. Buenas prácticas en la investigación

Descripción

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

Pregunta 7

La FIBHU120 - I+12 se asegura de que los investigadores adopten en todo momento prácticas de trabajo seguras de acuerdo con la legislación nacional, incluyendo tomar las precauciones necesarias para la salud y la seguridad. Además, la FIBHU120 - I+12 pone en conocimiento de los investigadores los requisitos legales nacionales vigentes en materia de protección de datos y requisitos de protección de la confidencialidad para que igualmente estén familiarizados con estos términos.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 8. Difusión y explotación de resultados

Descripción

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

Pregunta 8

Los investigadores de la FIBHU12O - I+12 aseguran, en cumplimiento de sus disposiciones contractuales, que los resultados de sus investigaciones se difundan y/o explotan.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1	2	3	4	5	6
	Poco					Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 9. Compromiso con la sociedad

Descripción

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

Pregunta 9

La FIBHU12O - I+12 facilita canales para que los investigadores difundan y divulguen los resultados de la investigación.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 10. No discriminación

Descripción

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

Pregunta 10

La FIBHU12O - I+12 aplica el principio de no discriminación, que prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual, la creencia religiosa, la edad, la discapacidad, la raza, la etnia en el ámbito del empleo y el acceso a todos los bienes y servicios.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 11. Sistemas de evaluación y valoración

Descripción

Los empleadores deben aplicar a todos los investigadores, incluidos los más expertos, sistemas de evaluación y valoración de forma que su rendimiento profesional sea sopesado de forma regular y transparente por un comité independiente (y, en el caso de los investigadores expertos, preferiblemente internacional).

Estos procedimientos de evaluación y valoración deben tener debidamente en cuenta la creatividad global de los trabajos y resultados de investigación en forma de, por ejemplo publicaciones, patentes, gestión de la investigación, docencia y conferencias, labores de supervisión y tutoría, colaboración nacional e internacional, labores administrativas, actividades de sensibilización pública y movilidad, y deben tomarse en consideración en el contexto de la evolución profesional.

Pregunta 11

La FIBHU120 - I+12 lleva a cabo sistemas de evaluación y valoración de los investigadores, a través de un comité externo, que permite evaluar el desempeño profesional de manera transparente.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

	Poco					Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Contratación y Selección

Principio 12. Contratación de los investigadores en etapa temprana

Descripción

Los empleadores deben velar por que las normas de acceso y admisión de investigadores, particularmente al principio de sus carreras, se indiquen claramente y deben facilitar también el acceso de colectivos desfavorecidos o de investigadores que retornan a la investigación.

Al designar o contratar investigadores, los organismos que emplean y/o financian investigadores deben observar los principios establecidos en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

Pregunta 12

La FIBHU12O - I+12 asegura que las normas de acceso y admisión para los investigadores, especialmente al comienzo de sus carreras, están claramente especificados.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 13. Contratación

Descripción

Los empleadores deben implantar procedimientos de contratación abiertos, eficientes, transparentes, convenientes e internacionalmente comparables, así como adaptados a los puestos anunciados.

Los anuncios de contratación deben describir detalladamente los conocimientos y competencias requeridos, y no presentar un perfil tan especializado que desanime a posibles candidatos. Los empleadores deben incluir una descripción de las condiciones y los derechos laborales, incluidas las perspectivas de desarrollo profesional. Asimismo, el plazo comprendido entre el anuncio de la vacante o la convocatoria de solicitudes y el plazo de respuesta debe ser razonable.

Pregunta 13

La FIBHU12O - I+12 cuenta con procedimientos de contratación abiertos, eficientes y transparentes. El tiempo para presentar candidaturas es razonable.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 14. Selección

Descripción

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

Pregunta 14

La FIBHU12O - I+12 utiliza comités de selección con diversos conocimientos y competencias, con un equilibrio de género, incluyendo, cuando proceda, miembros de diversos sectores y disciplinas.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 15. Transparencia

Descripción

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

Pregunta 15

La FIBHU120 - I+12 informa sobre el proceso y los criterios de selección a través de una convocatoria pública. Una vez evaluados y seleccionados, se procede a informar del resultado del proceso.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 16. Valoración de los méritos

Descripción

El proceso de selección debe tomar en consideración toda la gama de experiencia de los candidatos. Aunque debe valorarse sobre todo su potencial general como investigadores, también deben considerarse su creatividad y su nivel de independencia.

Esto significa que los méritos deben juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados que sobresalgan en una trayectoria profesional diversificada en

vez de sólo en el número de publicaciones. Así pues, la importancia de los índices bibliométricos debe ponderarse correctamente dentro de una serie de criterios de evaluación más amplia que incluya la docencia, las tareas de supervisión, los trabajos en equipo, la transferencia de conocimientos, la gestión de la investigación y la innovación y actividades de sensibilización pública. En el caso de los candidatos del entorno empresarial, debe prestarse especial atención a las contribuciones a patentes, desarrollo o invenciones.

Pregunta 16

La FIBHU12O - I+12 tiene en cuenta toda la experiencia de los candidatos, no sólo las publicaciones, sino también la enseñanza, la supervisión, los trabajos en colaboración, la transferencia de conocimiento, la gestión de la investigación y la innovación y las actividades de sensibilización del público.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 17. Variaciones en la cronología de los currícula vitae

Descripción

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

Pregunta 17

En la FIBHU120 - I+12, las pausas de carrera se consideran como una evolución y, en consecuencia, como una contribución potencialmente valiosa para el desarrollo profesional de los investigadores hacia una trayectoria de carrera multidimensional.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 18. Reconocimiento de la experiencia de movilidad**Descripción**

Toda experiencia de movilidad como, por ejemplo, las estancias en otros países o regiones o en otros contextos de investigación (públicos o privados) o los cambios de disciplina o sector, tanto si es parte de la formación inicial en la investigación como si se produce en fases posteriores de la carrera, o la experiencia en movilidad virtual deben considerarse como una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador.

Pregunta 18

En la FIBHU120 - I+12, la movilidad de cualquier tipo se considera de valiosa contribución al desarrollo profesional del investigador.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
	<input type="checkbox"/>					

Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 19. Reconocimiento de las cualificaciones

Descripción

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

Pregunta 19

La FIBHU12O - I+12 pone esfuerzo suficiente para una evaluación y valoración adecuadas de las calificaciones académicas, incluidas las no oficiales, de todos los investigadores, especialmente en el contexto de la movilidad internacional y profesional.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 20. Antigüedad

Descripción

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

Pregunta 20

En la FIBHU12O - I+12, el nivel de antigüedad es reconocido por un patrón de desarrollo profesional permanente. En la FIBHU12O - I+12 se reconoce un modelo de desarrollo profesional a lo largo de toda la trayectoria del investigador, valorando las cualificaciones profesionales según el nivel de antigüedad del investigador.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 21. Nombramientos postdoctorales

Descripción

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

Pregunta 21

La FIBHU120 - I+12 tiene reglas claras y directrices explícitas para el reclutamiento de investigadores postdoctorales.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Condiciones de trabajo y seguridad social

Principio 22. Reconocimiento de la profesión

Descripción

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

Pregunta 22

En la FIBHU120 - I+12 los investigadores están reconocidos como profesionales y son tratados en consecuencia, en todas las etapas de su carrera investigadora.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 23. Entorno de investigación

Descripción

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

Pregunta 23

La FIBHU120 - I+12 ofrece instalaciones y equipos adecuados, promueve la colaboración en redes de investigación, vela porque se conozcan las normativas nacionales o sectoriales en materia de salud y seguridad en la investigación, favoreciendo un estimulante entorno de investigación y formación en investigación.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 24. Condiciones de trabajo

Descripción

Los empleadores deben velar por que las condiciones laborales de los investigadores, incluidos aquellos con discapacidades, proporcionen la flexibilidad necesaria para garantizar el rendimiento de la investigación de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Asimismo, deben procurar proporcionar unas condiciones de trabajo que permitan tanto a los investigadores como a las investigadoras combinar la vida familiar y el trabajo, los hijos y la carrera.

Pregunta 24

La FIBHU120 - I+12 se asegura de que las condiciones de trabajo de los investigadores, incluidos los investigadores discapacitados, proporcionen, en su caso, la flexibilidad que se considera esencial para el éxito de la investigación de acuerdo con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 25. Estabilidad y permanencia en el empleo

Descripción

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

Pregunta 25

La FIBHU12O - I+12 se compromete a mejorar la estabilidad de las condiciones de empleo de los investigadores, en el marco y el contexto establecidos.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 26. Financiación y salarios

Descripción

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

Pregunta 26

Los investigadores de la FIBHU12O - I+12, en todas las etapas de la carrera, incluidos los investigadores en etapa inicial, en consonancia con su situación jurídica, desempeño y nivel de calificaciones y / o responsabilidades, disfrutan de condiciones de financiación y/o salariales justas y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas, de conformidad con la legislación nacional vigente y/o convenios colectivos sectoriales.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 27. Equilibrio entre los sexos

Descripción

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

Pregunta 27

En la FIBHU12O - I+12 se fomenta el equilibrio entre los sexos mediante la adopción de medidas que garanticen el equilibrio a todos los niveles del personal y garantizándolo en las comisiones de selección y evaluación.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 28. Desarrollo profesional

Descripción

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

Pregunta 28

La FIBHU12O - I+D+I ofrece una estrategia de desarrollo profesional a los investigadores en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual, incluso para los investigadores con contratos determinados.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 29. Valor de la movilidad

Descripción

Los empleadores deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y virtual, así como de la movilidad entre los sectores público y privado, como un potente medio de reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de un investigador. Consecuentemente, los organismos deben

incorporar estas opciones a la estrategia de desarrollo profesional específico y valorar y reconocer plenamente toda experiencia de movilidad en su sistema de evolución y valoración profesional.

Asimismo, también es necesario poner a punto instrumentos administrativos que permitan la transferibilidad tanto de las subvenciones como de las disposiciones en materia de seguridad social, de conformidad con la legislación nacional.

Pregunta 29

En la FIBHU12O - I+12 hay un reconocimiento general de la movilidad de diferentes tipos (geográfica, intersectorial, interdisciplinaria, etc.) como un activo para el desarrollo de la carrera investigadora.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 30. Acceso a la orientación profesional

Descripción

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

Pregunta 30

La FIBHU12O - I+12 ofrece asesoramiento profesional y ayuda a los investigadores en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 31. Derechos de propiedad intelectual

Descripción

Los empleadores deben velar por que los investigadores se beneficien, en cualquier etapa de su carrera, de la eventual explotación de sus resultados en I+D mediante la adecuada protección jurídica, especialmente en materia de protección de derechos de propiedad intelectual y de derechos de autor.

Las políticas y las prácticas deben especificar los derechos que corresponden a los investigadores y/o, en su caso, a sus empleadores u otras partes interesadas, incluidas las entidades comerciales o industriales exteriores, según lo previsto posiblemente bajo acuerdos específicos de colaboración u otros tipos de acuerdo.

Pregunta 31

La oficina de transferencia de conocimiento (OTRI) de la institución se asegura de que todos los investigadores obtengan los beneficios de la explotación (si la hubiere) de sus resultados de I+D+i, cuando corresponda.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					

Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					
----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 32. Coautoría

Descripción

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

Pregunta 32

La FIBHU12O - I+12 apoya a los investigadores a utilizar la coautoría, incluidos los que se encuentran al comienzo de sus carreras de investigación.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 33. Docencia

Descripción

La docencia es fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por tanto, debe considerarse una opción valiosa en las trayectorias profesionales de los investigadores. No obstante, las responsabilidades docentes no deben ser excesivas ni impedir que los investigadores, especialmente al principio de sus carreras, realicen sus actividades de investigación.

Los empleadores deben velar por que las responsabilidades docentes se remuneren y se tengan debidamente en cuenta en los sistemas de evaluación y valoración, y porque el tiempo dedicado por el personal más experto a la formación de investigadores noveles cuente como parte de su dedicación docente. La oferta de formación apropiada para las actividades de docencia y orientación debe formar parte del desarrollo profesional de los investigadores.

Pregunta 33

La FIBHU12O - I+12 ofrece oportunidades de formación específicas como parte del desarrollo profesional de los investigadores.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 34. Reclamaciones y apelaciones

Descripción

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

Pregunta 34

La FIBHU12O - I+12 ofrece los medios necesarios para que todo el personal pueda tratar reclamaciones y apelaciones, incluidas las referentes a conflictos entre supervisores e investigadores en fase inicial de sus carreras. Además, la FIBHU12O - I+12 ofrece asistencia confidencial e informal en la resolución de conflictos laborales, disputas y agravios, con el objetivo de promover un trato justo y equitativo dentro de la institución y mejorar la calidad general del ambiente de trabajo.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 35. Participación en órganos decisorios

Descripción

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

Pregunta 35

En la FIBHU120 - I+12, los investigadores están representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Formación y Desarrollo

Principio 36. Relación con los supervisores

Descripción

Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación estructurada y regular con sus supervisores y los representantes de la facultad o departamento en que trabajan, para aprovechar plenamente su contacto con ellos.

Esto incluye el mantener registros de todos los resultados y hallazgos de los trabajos de investigación, la obtención de reacciones mediante informes y seminarios, la aplicación de dicha retroalimentación y el avance en los trabajos según calendarios acordados, objetivos fijados, presentación de resultados y/o productos de la investigación.

Pregunta 36

En la FIBHU12O - I+12, los investigadores en su fase de formación establecen una relación estructurada y regular con su (s) supervisor (es) y con los representantes de la facultad o departamentales para aprovechar al máximo su relación con ellos.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 37. Tareas de supervisión y gestión

Descripción

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

Pregunta 37

En la FIBHU120 - I+12, los investigadores senior prestan atención a su rol multifacético como supervisores, mentores, asesores de carrera, líderes, coordinadores de proyectos, gerentes o comunicadores científicos.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 38. Desarrollo profesional continuo**Descripción**

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

Pregunta 38

En la FIBHU120 - I+12, los investigadores en todas las etapas de la carrera son libres de mejorar continuamente, actualizando y expandiendo regularmente sus habilidades y competencias.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					

Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					
----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio: 39. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo

Descripción

Los empleadores deben velar por que todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar sus posibilidades de empleo accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias.

Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, utilización y eficacia en la mejora de competencias, aptitudes y empleabilidad.

Pregunta 39

La FIBHU12O - I+12 garantiza que todos los investigadores en cualquier etapa de su carrera, independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y de mejorar su empleabilidad mediante el acceso a medidas formativas para el desarrollo continuo de aptitudes y competencias.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Principio 40. Supervisión

Descripción

Los empleadores deben velar por que se identifique claramente a una persona a la que puedan dirigirse los investigadores en fase inicial de sus carreras para consultar temas relacionados con la realización de sus deberes profesionales, y deben informar de ello a los investigadores.

Las disposiciones deben establecer claramente que los supervisores propuestos deben contar con suficiente experiencia en la supervisión de trabajos de investigación, y disponer del tiempo, los conocimientos, la experiencia, la aptitud técnica y la dedicación necesarios para poder ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado y aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios, así como los mecanismos necesarios de reacción.

Pregunta 40

En la FIBHU120 - I+12 los IPs de grupos están claramente identificados y los investigadores de la primera etapa pueden referirse a ellos para el desempeño de sus deberes profesionales. Los supervisores definidos, tienen suficiente experiencia en la supervisión de la investigación, disponen del tiempo, los conocimientos, la experiencia y el compromiso necesarios para ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado y proporcionar los procedimientos de progreso y revisión, así como los mecanismos de retroalimentación necesarios.

¿Cómo está de acuerdo con la declaración y qué nivel de importancia le atribuye?

Puntuación de 1 a 6 (1 es muy poco, 6 es mucho)

	1 Poco	2	3	4	5	6 Mucho
Nivel de acuerdo	<input type="checkbox"/>					
Nivel de importancia	<input type="checkbox"/>					

Indique las principales prácticas o acciones que se estén llevando a cabo a este respecto a nivel de la institución (fortalezas)

Haga clic aquí para escribir texto.

Indique las principales brechas o diferencias a este respecto a nivel de la institución (debilidades)

Haga clic aquí para escribir texto.

Si lo considera relevante o tiene conocimiento, indique la legislación nacional, regional o la regulación de la propia institución que permite o rige la implementación o no de este principio

Haga clic aquí para escribir texto.

Otros comentarios y propuestas de acciones (opcional):

Haga clic aquí para escribir texto.

Comentarios adicionales (opcional)

Por favor, agregue cualquier otro comentario.

Haga clic aquí para escribir texto.