

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

16872 *Orden PCM/829/2023, de 20 de julio, por la que se aprueba el Contrato de Gestión de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas para el periodo 2023-2026.*

La disposición adicional tercera de la derogada Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos, otorgó una autorización al Gobierno para la creación de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, en atención a la particular trascendencia de su sector de actividad.

El Real Decreto 1370/2007, de 21 de diciembre, creó la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y aprobó su Estatuto, convirtiendo en Agencia Estatal una institución formalmente creada por Ley de 24 de noviembre de 1939 como continuación de la Junta de Ampliación de Estudios, a su vez creada por Real Decreto de 11 de enero de 1907 y de la Fundación Nacional para Investigaciones Científicas y Ensayos de Reformas, creada por Ley de 5 de diciembre de 1931.

El artículo 13 de la Ley 28/2006, de 18 de julio, establecía que la actuación de las Agencias se realizaría de conformidad con el Plan de acción anual, bajo la vigencia y con arreglo al pertinente Contrato plurianual de gestión. Hasta este momento, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) no había contado con un Contrato de Gestión y, por lo tanto, no había completado su proceso de configuración como Agencia.

El nuevo marco institucional definido por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la redacción dada por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, recuerda en su artículo 84 que las Agencias Estatales integran el sector público institucional estatal y en su artículo 108 bis que deben aprobar un Contrato de Gestión que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de la Agencia, tendrá una vigencia de cuatro años.

El Contrato constituye una base esencial para la relación entre el Gobierno de España y el CSIC para el periodo 2023-2026. Forma parte de una visión compartida entre la Agencia Estatal CSIC, que se encarga de aplicar su estrategia institucional en el marco de las políticas públicas de ciencia e innovación diseñadas por el Gobierno de España, en colaboración con las distintas instituciones del sistema, y el propio Gobierno de España, representado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y el Ministerio de Hacienda y Función Pública, signatarios de este Contrato y supervisores de la Agencia Estatal CSIC, quienes también lo apoyan en el cumplimiento de los objetivos y planes que se describen en este contrato.

La aprobación del Contrato de Gestión permitirá a la Agencia Estatal CSIC realizar una adecuada planificación de los objetivos a cumplir y desarrollar la mejor gestión posible de sus medios personales, financieros y materiales, siempre desde la responsabilidad de la organización y sus integrantes, así como de la rendición de cuentas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 108 ter de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en el artículo 13.a) del Estatuto de la Agencia, el Consejo Rector del CSIC, en su sesión celebrada el día 12 de abril 2023, ha aprobado la propuesta de Contrato de Gestión para el período 2023-2026. La propuesta aprobada por el Consejo Rector ha sido presentada por la Presidencia de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas a los Ministerios de Ciencia e Innovación y de Hacienda y Función Pública para su aprobación por Orden conjunta.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Hacienda y Función Pública y de la Ministra de Ciencia e Innovación, dispongo:

Artículo 1. *Aprobación del Contrato de Gestión.*

Se aprueba el Contrato de Gestión de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, cuyo texto se adjunta a esta orden.

Artículo 2. *Publicidad del Contrato de Gestión.*

El Contrato de Gestión se puede consultar en el portal de internet del Consejo Superior de Investigaciones Científicas: <http://www.csic.es/>.

Artículo 3. *Especialidades de gestión.*

A efectos de lo establecido de la disposición adicional cuarta de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sobre la adaptación de los organismos públicos, este Contrato de Gestión cumple con lo preceptuado en la referida Ley 40/2015, de 1 de octubre, preservando las actuales especialidades de gestión de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, al no existir desequilibrio financiero.

Disposición final única. *Entrada en vigor y vigencia.*

Esta orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

Madrid, 20 de julio de 2023.–El Ministro de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Félix Bolaños García.

CONTRATO DE GESTIÓN DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS 2023-2026

1. *El Contrato de Gestión como instrumento imprescindible para alcanzar la misión y la visión estratégicas del CSIC*

1.1 Misión y visión de la Agencia Estatal CSIC.

El CSIC es un organismo público de investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación que forma parte del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y desarrolla investigación básica y aplicada en las áreas de las Ciencias de la Vida, de la Materia, así como en Ciencias Sociales y en Humanidades.

La misión del CSIC se establece en el artículo 4 de su Estatuto, aprobado por el Real Decreto 1370/2007, de 21 de diciembre. De acuerdo con ella, el CSIC persigue «el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias».

Tal y como mandata la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, LCTI), posteriormente modificada en 2022, mediante la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, la labor de investigación que realiza el CSIC se transfiere tanto a las propias administraciones, como a las empresas, contribuyendo así a afrontar los numerosos desafíos de la sociedad contemporánea relacionados con la transición ecológica, la escasez de materias primas, la garantía de la salud de la población, la digitalización, la inclusión social, el empleo, o la calidad de la democracia, todos ellos incluidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. El CSIC contribuye también a garantizar la autonomía estratégica abierta que buscan la Unión

Europea y el Gobierno de España al garantizar que nuestro país sea capaz de producir ciencia y conocimiento de excelencia y de establecer alianzas con otros países europeos y del resto del mundo.

Tras la incorporación en marzo de 2021 como Centros Nacionales de tres Organismos Públicos de Investigación (Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA), Instituto Geológico y Minero de España (IGME) e Instituto Español de Oceanografía (IEO)), el CSIC ha incrementado su capacidad científica y tecnológica y las posibilidades de impacto científico y de realizar asesoramiento de alto nivel.

El CSIC desarrolla su investigación en todas las Comunidades Autónomas, contribuyendo así a la vertebración del país a través de la ciencia y el conocimiento y del empleo de alta cualificación. Los cerca de 14.000 científicos, técnicos y personal de administración con los que cuenta el CSIC en 2022 se encuentran repartidos en los 149 centros repartidos por el territorio nacional, así como en Bruselas y Roma. En términos comparados, el CSIC es junto con el CNR de Italia, la más pequeña de las instituciones que forman parte del G6 de la ciencia en Europa.

Con la finalidad de cumplir su misión, el CSIC desempeña diferentes actividades agrupadas en diez grandes ejes:

- Generación de conocimiento a través de la investigación científica y técnica.
- Transferencia de conocimiento y tecnología.
- Asesoramiento experto.
- Formación pre y postdoctoral.
- Divulgación científica.
- Vertebración territorial y funcional del SECTI.
- Representación científica internacional.
- Gestión de grandes instalaciones.
- Desarrollo de investigación orientada.
- Asistencia científico-técnica independiente a las Administraciones Públicas.

Aunque por lo que se refiere a su impacto el CSIC es la cuarta institución pública de investigación a nivel europeo y la séptima del mundo de acuerdo con el ranking Scimago (2022) que recopila información de 1.745 instituciones, en la actualidad afronta importantes retos que se describen más adelante y que deben ser abordados para mantener su posición y poder aspirar a mejorarla.

El Plan Estratégico (Plan de Acción Plurianual) aprobado por el Consejo Rector del CSIC el 31 de enero de 2022, estableció como visión de la institución la de posicionarse como una de las organizaciones más atractivas para el desarrollo de la ciencia en Europa, de modo que atraiga y retenga a los mejores investigadores e investigadoras.

Para poder diseñar una política científica que permita posicionarse entre las principales organizaciones científicas de Europa, el CSIC debe ser capaz de atraer y retener talento científico nacional e internacional y disponer de una financiación estable y previsible, tanto la que consigue a través de transferencias presupuestarias, como la que obtiene a través de la participación de su personal de investigación en contratos y proyectos de investigación (en este último caso, origen de alrededor de un 40 % de su financiación en 2022). Tanto o incluso más importante que lo anterior es que la institución sea capaz de gestionar dichos recursos de modo flexible, eficaz, eficiente y diligente.

1.2 Necesidad y contenidos del Contrato de Gestión del CSIC.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la redacción dada por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, incluye entre los organismos públicos a las Agencias Estatales y dispone en su artículo 108 ter que su actuación se desarrolla con arreglo al plan de acción anual, bajo la vigencia y con arreglo al pertinente contrato plurianual de gestión.

El Contrato de Gestión del CSIC es fruto de un exhaustivo diagnóstico y de una detallada planificación que contribuirán al cumplimiento de la misión y visión de la

institución. Se alinea con el Plan de Acción Plurianual, que se concreta en los Planes de Acción Anuales del CSIC, y recoge medidas y acciones orientadas a mejorar el rendimiento de la organización para optimizar la calidad de la producción científica gracias a una utilización más eficiente de los recursos y a la agilización de procedimientos administrativos. En el segundo semestre de 2022 se ha realizado un importante esfuerzo por diseñar indicadores y poner a punto un sistema que permita la medición, seguimiento y control de los mismos.

En este Contrato se explicitan los objetivos estratégicos del CSIC para los próximos cuatro años, los planes que la institución ha diseñado para alcanzarlos, el periodo temporal en que se aspira a conseguirlos y los indicadores que servirán para evaluar el avance en la consecución de dichos objetivos. El contrato incluye también una estimación de los recursos humanos y financieros que la institución requerirá para abordar sus objetivos y planes con el propósito de asegurar el cumplimiento de su misión y el progreso hacia su visión de futuro.

Tal y como exige el artículo 108ter.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, este Contrato recoge también las implicaciones del grado de cumplimiento de los objetivos; los procedimientos a seguir para la cobertura del déficit que pueda producirse y para la introducción de las modificaciones o adaptaciones que, en su caso, procedan; y los mecanismos de seguimiento de la ejecución y cumplimiento del Contrato.

Al constituir el Contrato de Gestión un compromiso firme entre el CSIC y los Ministerios que tutelan su misión y la gestión de sus recursos, funciona también como herramienta de seguimiento y control. Tanto el Gobierno de España, como el propio CSIC, deben contribuir al establecimiento de las condiciones necesarias para que la Agencia funcione como una institución científica competitiva, eficaz, eficiente y responsable. Además, a través del cumplimiento de sus funciones y obligaciones, y minimizando posibles insuficiencias coyunturales de recursos, el CSIC debe evaluar periódicamente sus objetivos para asegurarse de que funciona del modo más adecuado para recibir y ejecutar inversiones públicas de alto impacto para la investigación coordinada en sectores estratégicos para el país.

1.3 Los objetivos estratégicos del CSIC y su índice de cumplimiento.

La visión que el Plan Estratégico del CSIC vigente desde 2022 establece es posicionarse como una de las organizaciones más atractivas para desarrollar Ciencia en Europa. Este Contrato de Gestión despliega esa visión en seis retos:

- Colaborar para encontrar respuestas a DESAFÍOS científicos con una alta motivación/emoción e impacto social.
- Atraer y retener el mejor TALENTO profesional (científico, técnico y de gestión).
- Aumentar el IMPACTO científico y técnico en investigación, desarrollo e innovación, con énfasis en enfoques interdisciplinares.
- Incrementar la visibilidad INTERNACIONAL del CSIC y contribuir a la política científica global.
- Consolidar la CONFIANZA de la sociedad en el CSIC, promoviendo su implicación con la Ciencia.
- AFIANZAR una estructura organizativa y de gestión científica robusta que facilite la captación de recursos, la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia.

Se incorpora como anexo I el desarrollo de esos 6 retos de carácter macro en 28 objetivos estratégicos específicos que se pretenden alcanzar con el despliegue de 6 planes de acción IMPACTA, EN SOCIEDAD, DESARROLLA-T, GOBERNANZA, GESTIONA MEJOR e INFRAESTRUCTURAS, y se describen los indicadores que se han diseñado para evaluar el cumplimiento de los planes, las unidades responsables del cumplimiento de tales indicadores, los valores que tienen que alcanzar en cada uno de los años del contrato de gestión y la composición del Índice de Cumplimiento del CSIC (IGCU).

El conjunto de indicadores comprende varios tipos:

- Indicadores científicos, con una ponderación del 38 %
- Indicadores económicos, con una ponderación del 30 %
- Indicadores estructurales, con una ponderación del 25 %
- Y otros indicadores de calidad con un peso del 7 %.

Es preciso, además, tomar en consideración que, temporalmente, el primer objetivo del índice General son las reformas estructurales, por lo que tienen una ponderación muy alta en el primer año, que irá descendiendo a medida que despliega sus efectos, con un aumento relativo de los demás indicadores.

Los objetivos planteados por la agencia Estatal CSIC en este Contrato de Gestión, partiendo de la base de la necesaria realización de reformas estructurales, se dirigen a un aumento de la producción científica, y de sus correspondientes trazas financieras, por lo que el peso asignado a ambos indicadores es especialmente importante. Los objetivos perseguidos pretenden un crecimiento sostenido de un 7 % de la producción I+D+I de calidad medida a través de la métrica generalmente admitida. Se considera que, en las circunstancias actuales, un aumento de la producción científica exige un aumento proporcional de los recursos de todo tipo puestos a disposición de la investigación científica, recursos a los que se debe añadir un componente autónomo correspondiente a las reformas estructurales que debe atender los problemas actuales sin cuya resolución no se podrán conseguir los objetivos perseguidos.

El plan GOBERNANZA incluye la revisión y en su caso rediseño de las estructuras organizativas del CSIC para adaptarla a la recientemente modificada Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, y para valorar la necesidad de transformar y hacer más ligera la estructura actual, buscando la eficiencia, eficacia, flexibilidad, agilidad y sostenibilidad, adaptándola también a los requisitos que se exigen a la ciencia moderna, como la transferencia del conocimiento. El CSIC proseguirá su proceso de análisis exhaustivo de sus procedimientos, de su funcionamiento, así como de su estructura organizativa para identificar las alternativas que permitan alcanzar una mayor eficiencia de sus recursos.

Los seis planes se desarrollan como anexo II.

2. Planificación de Recursos Humanos

2.1 La gestión de los Recursos Humanos en el CSIC como Agencia Estatal.

Con el fin de garantizar la ejecución y efectividad de la actividad del CSIC durante la vigencia del Contrato de Gestión, asegurando el logro de los retos globales y los objetivos y planes estratégicos durante el período 2023-26, se hace imprescindible contar con los recursos humanos necesarios. A tal efecto es imperativo contar con una adecuada planificación de las personas que trabajan al servicio de la institución.

En este sentido, el Contrato de Gestión pretende acometer importantes reformas estructurales mediante el ejercicio responsable de determinadas competencias operativas en materia de gestión de recursos humanos que el CSIC tiene reconocidas como Agencia Estatal en la normativa vigente, y que se consolidan en virtud de este Contrato de Gestión.

Este Contrato de Gestión se configura como el mecanismo orientador de la planificación de los recursos humanos del CSIC, sin perjuicio de la necesaria coordinación con la Subsecretaría del Ministerio de Ciencia e Innovación dentro del marco de la política general definida en esta materia por los Ministerios competentes.

En este contexto, la planificación y ordenación de los recursos humanos que corresponden al Consejo Rector y a la Presidencia del CSIC tienen que articularse, siempre conforme a la normativa vigente, en torno a dos instrumentos para lograr una adecuada gestión de los recursos humanos.

En primer lugar, la Oferta de Empleo Público (OEP) y los procesos selectivos, en los términos previstos en el artículo 108 quater.4 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. A estos efectos se incorporan las previsiones máximas de plantilla de personal con que será necesario contar para lograr los retos y objetivos estratégicos, ya que para disponer de una organización que, como el CSIC, realice investigación de manera estable y pueda cumplir la misión establecida en su Estatuto y los objetivos estratégicos recogidos en este Contrato, las administraciones públicas deben realizar dotaciones de personal funcionario previsibles y en una cantidad adecuada a sus necesidades.

En segundo lugar, por lo que se refiere a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), en aplicación del artículo 108 quater.7 de la Ley 40/2015, con las condiciones específicas que establezca la CECIR, en el marco de este Contrato de Gestión, se autoriza al Consejo Rector del CSIC (que podrá delegarlo cuando no afecte al personal directivo) a realizar modificaciones en la RPT, siempre que la resultante mantenga su coste dentro de los créditos iniciales de personal para cada año. En el Plan de Acción Anual del CSIC se detallarán los criterios de la política de Recursos Humanos para el ejercicio, con informe favorable de la Secretaría de Estado de Función Pública.

La Agencia podrá modificar, crear o suprimir puestos con arreglo a la tipología de puestos de trabajo, en los supuestos relacionados con:

- Apertura de puestos de trabajo a distintos grupos o subgrupos, sin modificación de los complementos.
- Unión de varios puestos de niveles inferiores en uno de nivel superior o separación de puestos de nivel superior en varios de nivel inferior, siempre y cuando no suponga incremento de gasto.
- Modificación de los complementos de destino y/o específico siempre y cuando no suponga incremento de gasto, ni afecte a personal de las Escalas Científicas de OPI.
- Apertura de los puestos reservados a determinados Cuerpos o Escalas y apertura a otros, en función de las vacantes existentes y de las necesidades de cobertura.
- Movimiento de puestos entre Unidades internas de la RPT del CSIC.
- Transformación de puestos de carácter laboral que realicen tareas asignadas por la normativa vigente a Cuerpos y Escalas de funcionarios, en puestos de funcionarios, cuando resulten vacantes por causas distintas a las jubilaciones. Se procederá a dar de baja los puestos correspondientes de la RPT del Personal laboral y, si es necesario, a dar de alta un puesto equivalente en la RPT de funcionarios de la Agencia. El puesto de nueva creación deberá ser financiado en su totalidad con el puesto amortizado.

En todo caso, el CSIC no podrá efectuar modificaciones que impliquen la creación de puestos de nivel 30, o incremento de su complemento específico, por encima de lo que haya determinado la CECIR, y deberá enviar información puntual de las modificaciones efectuadas con carácter cuatrimestral a la CECIR. Además, estas potestades se llevarán a cabo en línea con los criterios en materia de Recursos Humanos fijados por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y de acuerdo con las directrices señaladas cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Por otro lado, se establece como compromiso reducir la tasa de temporalidad, de forma que no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural, en el marco del objetivo de la reforma R1 del componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de situar la tasa de temporalidad por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas.

2.2 Planificación de la situación de gestión de personal para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Contrato de Gestión.

2.2.1 Compromiso con el cumplimiento de objetivos estratégicos.

El CSIC pretende incrementar progresivamente su rendimiento científico de modo que pueda competir con las principales instituciones científicas a nivel mundial (lo que podrá conseguir si cumple con los objetivos estratégicos C1-C4, D1, D3, E1, E3). El

cumplimiento de esos objetivos determina las necesidades de plantilla del CSIC. Los objetivos estratégicos de búsqueda del liderazgo científico y el abordaje de retos disruptivos (Objetivos A1 y A2); el incremento del impacto científico-técnico del CSIC (Objetivos C1-C4); el incremento de la visibilidad científica internacional del CSIC (objetivos estratégicos D1-D2) y la consolidación del CSIC como institución de asesoramiento científico-técnico (objetivos estratégicos E1 y E3), se canalizan mediante planes cuyo cumplimiento requiere una plantilla científica reforzada a la que se puedan incorporar funcionarios científicos en estados tempranos de su carrera, con capacidad de generar nuevas líneas de investigación disruptivas y con alta productividad científica que puedan generar impacto internacional de excelencia:

Previsión de plazas de personal científico

2023	2024	2025	2026
202	178	264	314

En un contexto en el que los organismos de investigación necesitan incorporar de manera creciente infraestructuras científico-técnicas cada vez más sofisticadas para realizar ciencia experimental (desde buques, a microscopía superavanzada, telescopios, procesadores y análisis de datos, entre otros muchos ejemplos), el personal técnico experimentado en el manejo de los equipamientos, tecnología y metodología cumple una labor imprescindible. El cumplimiento de los objetivos vinculados a proponer respuestas científicas a necesidades sociales (objetivos estratégicos A1 y A2); al incremento del impacto científico y técnico (objetivos estratégicos C1-C4); al incremento de la visibilidad internacional (objetivos estratégicos D1-D2) y a la consolidación de la confianza de la sociedad (objetivos estratégicos E1 y E3), necesitan tanto de una plantilla científica robusta, como de un cuerpo de técnicos que fortalezcan esa investigación. Además, las escalas técnicas son imprescindibles para poder cumplir los objetivos estratégicos de impulsar las infraestructuras científico-técnicas (A4); dotar el desarrollo de los proyectos con servicios técnicos (B3); posicionarse en grandes consorcios de infraestructuras (D4) y garantizar un asesoramiento científico-técnico (E3).

Previsión de plazas de personal técnico

2023	2024	2025	2026
301	266	384	423

Mantener un elevado compromiso con los objetivos estratégicos de la institución requiere de la existencia de incentivos adecuados. Mientras que el cumplimiento de los objetivos necesita de la incorporación de nuevos científicos y técnicos a la plantilla del CSIC, la promoción de los que ya pertenecen a aquella cuando tienen los méritos oportunos para ello resulta imprescindible.

Los órganos de gobierno del CSIC buscarán que las comisiones de selección de las plazas de promoción introduzcan en su valoración de las promociones aquellos ítems directamente relacionados con el cumplimiento de los objetivos estratégicos, haciéndose eco de esta orientación dos de los objetivos del Plan Estratégico del CSIC y Retos Globales de este Contrato de Gestión (esto es: Aumentar el IMPACTO científico y técnico en investigación, desarrollo e innovación, con un énfasis interdisciplinar y Consolidar la CONFIANZA de la sociedad en el CSIC y promoviendo su implicación con la Ciencia) que hacen hincapié en la importancia de las actividades de transferencia y difusión (a su vez, objeto de los Proyectos Transfiere (I.4.2.D) y Difunde (1.4.2.E)). Modular los requisitos valorables en la promoción para subrayar otros aspectos encaja, por lo tanto, con la orientación dada por el legislador a la ciencia en España.

2.2.2 Proyecto Estratégico de Gerencias.

La actividad investigadora y, por tanto, el núcleo esencial para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, se desarrolla en los institutos y centros del CSIC, cuya gestión descansa en las gerencias. Para poder afrontar los retos globales, los objetivos y los planes estratégicos previstos en el Contrato de Gestión, el CSIC tiene que llevar a cabo una reforma estructural de las gerencias, que actuará fundamentalmente en tres aspectos: La racionalización de las gerencias, la definición de la estructura de las gerencias y la adecuación de los puestos de gerente y habilitado al nivel de responsabilidad que realmente asumen.

Con este fin, el CSIC ha diseñado un Proyecto Estratégico de Gerencias en el que se recoge un análisis detallado de la situación actual y un plan de implantación de un nuevo modelo de gerencia. Este proceso será progresivo, atendiendo a las circunstancias concretas de cada una de las actuales gerencias y de las personas que en cada momento estén desempeñando los puestos de gerencia y habilitación.

El Proyecto tiene como objetivos:

- Hacer viable, eficaz y eficiente la gestión económico-administrativa y de personal de los servicios generales y la gestión de proyectos de investigación.
- Establecer las condiciones para una coordinación más eficiente de la gestión administrativa de los institutos, facilitando una actuación homogénea en los diferentes ámbitos funcionales.
- Permitir una mejor dotación de las estructuras gerenciales, facilitando el desarrollo profesional y la fidelización en los puestos de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos se plantean las siguientes actuaciones:

a) Configuración progresiva de unidades gerenciales desconcentradas que den servicio a dos o más institutos, de forma similar al funcionamiento de los actuales centros de integración de servicios.

La Resolución de 29 de noviembre de 2021 del Consejo Rector del CSIC, por la que se aprueba la norma reguladora de los institutos de investigación y demás estructuras organizativas, prevé en su disposición 3.4.1.a) la posibilidad de establecer gerencias que den servicios a dos o más institutos, o que el instituto reciba servicios de gerencia de un centro de integración de servicios, o de una delegación institucional.

Partiendo de esta premisa y con objeto de conseguir una utilización más efectiva de los recursos existentes, se establece la creación de unidades gerenciales compartidas entre dos o más institutos, agrupando recursos, de forma que se consigan reducir las gerencias a un número aproximado de 62, la mitad de las actualmente existentes. La creación de estas unidades en ningún caso afecta a los institutos y centros de investigación, que siguen funcionando con el mismo régimen jurídico que actualmente les es de aplicación. Las agrupaciones gerenciales permiten focalizar los esfuerzos de forma que se puedan conformar gerencias más robustas y homogéneas, repartiendo la carga de trabajo entre todas ellas de forma equilibrada. De esta manera se conseguiría incrementar la dotación de personal de estas unidades, aunque no todavía en la proporción necesaria para conseguir la estructura adecuada que garantice el apoyo al cumplimiento de los objetivos científicos previstos, por lo que esta medida debe complementarse con el refuerzo de los equipos administrativos que conforman las gerencias, en los términos que luego se exponen.

b) Clasificación de las unidades gerenciales y configuración de los principales puestos de las unidades gerenciales (gerentes y habilitados).

Cada unidad gerencial estará clasificada atendiendo al número de efectivos de los institutos que agrupe, al presupuesto asignado y a la clasificación de los institutos de cada agrupación gerencial. En función de esta clasificación se determinará el NCD de los puestos de gerencia y habilitación, teniendo en cuenta los puestos que conforman actualmente la RPT de gerencias. En aquellos casos en que la agrupación gerencial, en

aplicación de los criterios anteriormente señalados, comporte un mayor nivel de gestión y de responsabilidad, se procurará ajustar los complementos específicos de los puestos de gerencia y habilitación, dentro de los créditos del capítulo I.

c) Mejora progresiva de la estructura de las unidades gerenciales para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y la continuidad en el desarrollo de su actividad.

Mediante la creación de las unidades gerenciales es posible aprovechar los recursos disponibles de manera más eficiente, ordenada y estructurada, pero para que estas unidades puedan desarrollar su trabajo y realizar su importante aportación a la consecución de los objetivos estratégicos deben contar con una mejora de su estructura, que no proporciona la RPT actual.

Mediante la gestión de los puestos de RPT disponibles para adecuarlos a estas necesidades, y la planificación de las propuestas de OEP anuales orientadas a este objetivo, en los próximos años y de manera progresiva deben alcanzarse las plantillas máximas del anexo III, en las que se ha tenido también cuenta la reducción de las plazas vacantes que deben aplicarse en este proceso de adecuación de la RPT, en aplicación del Plan de Acción Anual previsto en el punto 2.1 de este Contrato de Gestión.

Como complemento del Proyecto de Gerencias y transversal a toda la organización, se está desarrollando el Proyecto SIMPLIFICA (descrito en anexo II), mediante el que se identifican ámbitos de actuación en los que es posible aliviar cargas administrativas y agilizar procedimientos y trámites, que en algún caso puede pasar por la centralización de funciones hasta ahora asumidas por las gerencias, contribuyendo con ello a ajustar las necesidades de personal en las gerencias. Como efecto derivado de los análisis realizados en el Proyecto Simplifica, se está haciendo también una labor de unificación de procedimientos para homogeneizar la gestión de todas las gerencias, a lo que evidentemente ayudará la reordenación en aproximadamente la mitad de unidades gerenciales, con las que será posible mejorar la coordinación y unificación de criterios de actuación.

2.2.3 Reforma estructural del modelo de gestión TIC.

El desafío que comportan los objetivos estratégicos del CSIC tiene directa implicación con la estructura TIC de la organización, elemento clave para poder desarrollar adecuada, eficaz y eficientemente los diferentes proyectos estratégicos.

Prácticamente todos los objetivos estratégicos que conforman los seis retos globales (DESAFÍOS, TALENTO, IMPACTO, INTERNACIONAL, CONFIANZA y AFIANZAR) requieren la participación de los recursos TIC, tanto humanos como materiales.

Las respuestas a los DESAFÍOS científicos requieren de nuevas infraestructuras y software colaborativo, el apoyo y la gestión por parte de personal TIC especializado en información científica y su soporte en el área de la gestión de grandes arquitecturas tecnológicas que den apoyo a la investigación y al cómputo de grandes conjuntos de datos como Centros de Supercomputación (HCP) así como la gobernanza del dato y de su almacenamiento o la gestión de la dotación de Infraestructuras y Servicios Científico-Técnicos (SCT), las Infraestructuras Científico-Técnicas Singulares (ICTS) y las European Strategy Forum on Research Infrastructures (ESFRI) del CSIC por tecnólogos especializados en arquitectura tecnológica.

Atraer y retener el mejor TALENTO requiere dar cobertura a proyectos de equipamiento científico-técnico, la mejora y eficiencia energética en los CPD y HCP del CSIC, y muy especialmente contar con personal TIC conocedor de tecnologías disruptivas con gran capacidad de innovación y creatividad para crear aplicaciones, servicios, webs, aplicaciones en red y herramientas colaborativas para atraer a los jóvenes de la era digital.

Si se quiere aumentar el IMPACTO científico y técnico en investigación, desarrollo e innovación, es necesario liderar desde los responsables TIC acciones en las redes de comunicaciones y en el ámbito de la seguridad para crear espacios seguros y con alto

nivel de conexión e interoperabilidad, así como contar con expertos en ciencia del dato, creando un grupo de gobernanza del dato científico.

Para dar mayor visibilidad a los centros, investigadores y proyectos con el objetivo de consolidar la CONFIANZA de la sociedad en el CSIC es preciso crear aplicaciones, webs y espacios colaborativos que sean usables, accesibles, interoperables y seguros, dando así cobertura a la organización de Itinerarios, creación de Cátedras, Mentoring e incremento de la Ciencia Ciudadana.

AFIANZAR la estructura organizativa y de gestión científica, además de hacer referencia concreta a la propia estructura TIC, aconseja que el personal TIC participe desde el inicio en los procedimientos de simplificación administrativa para desarrollar aplicaciones desde el diseño y por defecto relacionados con las estrategias de la organización. Además, el fortalecimiento de la gobernanza institucional precisa que las acciones se apoyen en servicios TIC basados en el desarrollo de aplicaciones, arquitectura tecnológica, redes de comunicaciones y seguridad, ofreciendo acceso a la información necesaria para la mejora de la gobernanza institucional y los procesos de comunicación interna que se requieren y que irán ampliándose con el tiempo, ya que se va hacia una gestión data-driven que requiere recursos TIC.

Para responder a estos retos, el CSIC, al igual que se plantea para el modelo de gerencias, debe abordar la reforma estructural de la gestión TIC, una reforma que contemple una mejora del soporte y apoyo de personal TIC del CSIC a toda la organización, aumentando este personal con una nueva organización y gobernanza resiliente, para conseguir los objetivos estratégicos indicados en la relación anterior y poder cumplir con los indicadores de cada uno de los retos globales impulsados gracias a las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Esta reforma estructural estará alineada con el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025 y con España Digital 2026, encauzándose a través del Proyecto Estratégico SISTEMAS, al que se hace referencia en el anexo II.

El Proyecto SISTEMAS tiene como objetivo poner en marcha una estructura de servicios TIC alternativa al modelo actual, que facilite la toma de decisiones relacionada con los indicadores para realizar el seguimiento y observar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del CSIC contemplados en este documento alineados con la implantación de los proyectos TIC, infraestructuras y sistemas de información que los soporte.

Se trata de establecer un nuevo modelo de gobernanza para la homogeneización de las decisiones TIC de forma holística, la racionalización de recursos y la economía de escala. Se pretende, además, lograr una mayor coordinación y participación en la toma de decisiones, poniendo gran énfasis en el trabajo en red, a través de grupos de especialización. En consecuencia, este nuevo modelo de prestación de servicios TIC requiere tener en cuenta la situación actual de la Secretaría General Adjunta de Informática (SGAI) y de los ICU para realizar una reordenación y crear ese nuevo modelo de gobernanza TIC.

Para poder llevar a cabo este Proyecto y dar apoyo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del CSIC es necesario crear una nueva estructura TIC, liderada desde la SGAI y compartida entre varios ICU, agrupando recursos y fortaleciendo así la nueva estructura. Cada una de estas estructuras conforma un Centro de Gestión de Servicios TIC (CGSTIC), hasta un total de 10. A la hora de establecer esta agrupación se ha tenido en cuenta la ubicación de los ICU en la misma localidad o campus para una prestación eficaz y eficiente del servicio.

El nuevo modelo organizativo TIC, por tanto, se conforma con 10 CGSTIC, que serían las unidades organizativas dependiente de la SGAI, con personal TIC de perfiles generalistas, más asociados al apoyo de la gobernanza TIC de los ICU, y perfiles especializados que brindan servicios de calidad y cercanía de cada una de las áreas TIC. Cada uno de estos CGSTIC tendrá asociadas varias agrupaciones de ICU para una mayor eficiencia en la gestión de los recursos, atendiendo a criterios de cercanía territorial. En el marco y desarrollo del Proyecto SISTEMAS, el CSIC irá adaptando

progresivamente su RPT a este modelo organizativo, que deberá acompañarse de los incrementos que posibilite la OEP hasta alcanzar las plantillas máximas que se contienen en el anexo III.

Se trata, en definitiva, de conseguir una mayor racionalización de los recursos informáticos para alcanzar una mayor eficiencia, con un ahorro sustancial de costes como consecuencia de una mayor homogeneidad y simplicidad mediante el uso de herramientas comunes y servicios compartidos, estableciendo un catálogo de servicios comunes que facilite la aplicación de economías de escala, mejorando a la vez la calidad de los servicios e incrementando la productividad de los TIC.

En paralelo con la actuación a nivel territorial, debe acometerse la reestructuración de la SGAI para responder al modelo de gobernanza que se ha expuesto, que también comporta la adaptación de su RPT de forma que pueda contar con divisiones transversales a toda la organización, que abarquen las áreas funcionales de Desarrollo, Arquitectura Tecnológica, Seguridad y Comunicaciones, Cálculo Científico y Coordinación de Agrupaciones y CAU, que culmina cada uno de los 10 CGSTIC. Las divisiones de la SGAI serían las encargadas de diseñar soluciones, políticas o tareas que, siendo transversales a toda la organización, requieren conocimientos y habilidades técnicas específicas; es decir, la SGAI debe diseñar y aplicar una Planificación Estratégica Común para todo el CSIC. Además de la progresiva adaptación de la RPT, la SGAI precisa también un crecimiento, que se irá acometiendo progresivamente con las sucesivas OEP.

3. Planificación de los Recursos Financieros y Presupuestarios

El régimen económico-financiero, presupuestario, de contabilidad, control y tesorería de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) se rige por lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la Ley General Presupuestaria, por el Estatuto del CSIC y por las demás disposiciones vigentes en esta materia.

A continuación, se detallan las previsiones de gastos e ingresos para los años de vigencia del Contrato de Gestión con cargo a este programa presupuestario del CSIC: Sección 28 (Ministerio de Ciencia e Innovación), Organismo 301.

3.1 Previsión de gastos de funcionamiento.

Evolución de la previsión de los programas de gasto del CSIC (2023-2026)

Capítulos		2023	2024	2025	2026
Capítulo 1	Gastos de personal.	506.196.270	514.584.777	550.194.622	623.604.468
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios.	176.540.000	196.144.996	206.204.291	221.590.626
Capítulo 3	Gastos financieros.	1.446.180	1.506.180	1.587.180	1.676.280
Capítulo 4	Transferencias corrientes.	12.786.540	12.786.540	12.786.540	12.786.540
Capítulo 6	Inversiones reales.	59.125.000	89.473.773	106.971.514	130.321.514
Capítulo 7	Transferencias de capital.	3.885.790	3.933.417	3.992.317	4.064.342
Capítulo 8	Activos financieros.	328.270	328.270	328.270	328.270
Capítulo 9	Pasivos financieros.	1.177.640	1.177.640	1.177.640	1.177.640
Total.		761.485.690	819.935.593	883.242.375	995.549.681

Nota: La tabla incluye los gastos de los programas de funcionamiento, los datos de 2024 a 2026 son estimados.

Para la fijación de los límites de contratación de obligaciones plurianuales será de aplicación lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Esta previsión de gastos se ha estimado en el marco de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que establece que «la elaboración de los Presupuestos de los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se encuadrará en un marco presupuestario a medio plazo, compatible con el principio de anualidad por el que se rigen la aprobación y ejecución de los Presupuestos, con el objetivo de que la financiación pública en I+D, de conformidad con la normativa europea, aumente regularmente de forma que alcance el 1,25 % del PIB en 2030».

3.2 Previsión de gastos de los programas de proyectos.

La previsión de ejecución de gastos de los programas de proyectos correspondiente al presupuesto del CSIC para el escenario plurianual 2023-2026 es la siguiente:

Evolución de la previsión de gastos de los programas de proyectos por capítulos

Capítulos		2023	2024	2025	2026
Capítulo 1	Gastos de personal.	32.000	36.000	40.000	44.400
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios.	56.578.390	59.407.310	62.377.675	65.496.559
Capítulo 3	Gastos financieros.	718.000	800.000	800.000	800.000
Capítulo 4	Transferencias corrientes.	100.000	110.000	120.000	120.000
Capítulo 6	Inversiones reales.	245.814.160	278.814.160	328.000.000	386.685.840
Capítulo 7	Transferencias de capital.	1.150.000	1.300.000	1.400.000	1.512.000
Capítulo 8	Activos financieros.	0	0	0	0
Total.		304.392.550	340.467.470	392.737.675	454.658.799

Nota: Los datos de 2024 a 2026 son estimados.

3.3 Previsión de gastos totales.

Evolución de la previsión de gastos del CSIC de 2023 a 2026

Capítulos		2023	2024	2025	2026
Capítulo 1	Gastos de personal.	506.196.270	514.620.777	550.234.622	623.648.868
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios.	233.118.390	255.552.305	268.581.966	287.087.185
Capítulo 3	Gastos financieros.	1.446.180	2.306.180	2.387.180	2.476.280
Capítulo 4	Transferencias corrientes.	12.786.540	12.896.540	12.906.540	12.906.540
Capítulo 6	Inversiones reales.	454.166.150	368.287.933	434.971.514	517.007.354
Capítulo 7	Transferencias de capital.	3.885.790	5.233.417	5.392.317	5.576.342
Capítulo 8	Activos financieros.	328.270	328.270	328.270	328.270
Capítulo 9	Pasivos financieros.	1.177.640	1.177.640	1.177.640	1.177.640
Total.		1.213.105.230	1.160.403.062	1.275.980.050	1.450.208.480

Nota: Datos en euros. El de 2023 es el presupuesto vigente e incluye el PRTR.

3.4 Previsión del presupuesto de ingresos.

Los ingresos que financian los gastos de los proyectos proceden de la propia actividad investigadora del CSIC, que es susceptible de ser fuente de financiación para esta agencia y que derivan de la celebración de contratos, convenios, participación en convocatorias competitivas u otro tipo de negocio jurídico. En la siguiente tabla se describe el detalle de esta previsión de ingresos:

Evolución estimada de los presupuestos de ingresos de los programas de proyectos por capítulos

Presupuesto de Ingresos de los programas de proyectos por capítulos		2023	2024	2025	2026
Capítulo 3	Tasas, precios públicos y otros ingresos.	80.000.000	90.000.000	91.000.000	91.000.000
Capítulo 4	Transferencias corrientes.	4.500.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000
Capítulo 5	Ingresos patrimoniales.	3.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000
Capítulo 6	Enajenación de inversiones reales.	0	0	0	0
Capítulo 7	Transferencias de capital.	360.481.608	432.385.721	477.505.389	546.194.865
Capítulo 8	Activos financieros.	34.648.852	0	0	0
Capítulo 9	Pasivos financieros.	29.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000
Total.		511.630.460	561.385.721	607.505.389	676.194.865

Nota: Datos en euros.

En atención a la previsión de ingresos de los programas por proyectos, las transferencias del Ministerio de Ciencia e Innovación, los rendimientos de cuentas bancarias y los costes indirectos que harían falta para soportar el escenario de gasto mostrado en este documento se presentan a continuación:

Transferencias estimadas para afrontar el presupuesto de gastos de los programas de funcionamiento

	2023	2024	2025	2026
Trasferencias necesarias a afrontar el presupuesto de Gastos de los programas de funcionamiento (estimada).	554.028.280	599.017.342	668.474.660	774.013.614
Trasferencias recibidas.	554.028.280	–	–	–
Diferencia con el año anterior.		44.989.062	69.457.319	105.538.954

Nota: datos en euros.

En todo caso será de aplicación la previsión contenida en la disposición adicional cuarta de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que condiciona la financiación de cualquier gasto a las disponibilidades presupuestarias.

4. *Mecanismos de seguimiento, cumplimiento, modificación, responsabilidad y vigencia del Contrato de Gestión*

4.1 Mecanismos de seguimiento y cumplimiento.

El seguimiento de este Contrato de Gestión se realizará por parte de un Equipo de Cumplimiento en el que participarán la persona titular de la Secretaría General, las personas titulares de dos de las Vicepresidencias a propuesta de la Presidencia y dos de las Secretarías Generales Adjuntas y un vocal del Consejo Rector, un Director o Subdirector General nombrado por la Subsecretaría del Ministerio de adscripción. Este equipo tendrá el apoyo de la Asesoría Jurídica, de la Unidad de Seguimiento y Control de la Gestión y la Unidad de Inteligencia Institucional y Evaluación del CSIC [ambas a crear en el marco del Proyecto Organiza (1.4.4.K)]. Deberá reunirse al menos cuatro veces al año, con carácter previo a cada una de las reuniones de la Comisión de Control y elaborará el programa anual de cumplimiento, debiendo proponer el primero en el plazo de seis meses desde la aprobación de este Contrato de Gestión, para que sea presentado por la Presidencia a la aprobación por el Consejo Rector. En este primer programa se asignarán objetivos a la Unidad de Seguimiento y Control de la Gestión, que tendrá como principales funciones:

- Llevar a cabo la ejecución y seguimiento del programa anual de cumplimiento y rendición de cuentas ante el Equipo de Cumplimiento.
- Ser la unidad responsable de la coordinación de las auditorías internas que haya que implementar en el CSIC como consecuencia de compromisos adquiridos en el Organismo (entre otras, aquellas que haya que formalizar en el marco de los fondos europeos que reciba el CSIC).
- La elaboración y ejecución de un programa anual de auditorías de apoyo a la gestión de los institutos y centros, en el marco del Programa de cumplimiento, que permita identificar deficiencias sistemáticas y buenas prácticas a extender.
- Realizar actuaciones de comprobación de la justificación económico-administrativa de las actividades subvencionadas en el marco del régimen simplificado previsto en la Ley de la Ciencia, garantizando así la exigida separación de los órganos gestores de cada ayuda y de la unidad de control.

4.2 Modelo de Productividad adicional por cumplimiento de objetivos.

El modelo de productividad del CSIC está basado en una autorización inicial recogida en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, que se ve ampliada anualmente en función del nivel de cumplimiento de objetivos que la Agencia hubiera tenido tomando como referencia el ejercicio anterior. La incorporación de los Centros Nacionales IEO, INIA e IGME, hace necesaria la actualización del modelo de productividad por cumplimiento de objetivos al objeto de poder integrar a estos tres Centros Nacionales en un único modelo de productividad adicional por cumplimiento de objetivos.

Este modelo se basa en la previsión del artículo 108 ter de la Ley 40/2015, dispone que, además de los objetivos a perseguir, el Contrato de Gestión ha de establecer los efectos asociados al grado de cumplimiento de dichos objetivos para garantizar la responsabilidad exigible a cualquier organización pública, así como para sustentar la percepción de la productividad adicional. Dando cumplimiento al mandato legal, a través de este Contrato de Gestión se establece el modelo de productividad adicional por cumplimiento de objetivos.

La puesta en marcha de este modelo se asienta sobre la autonomía funcional, la responsabilidad por la gestión y el control de resultados, en los términos establecidos en este Contrato de Gestión, de forma que la autonomía y la responsabilidad deben concretarse en el mejor cumplimiento de los objetivos propuestos. Este nuevo modelo prima la excelencia, el mantenimiento de los niveles alcanzados y su mejora continuada, siendo de aplicación a todo el personal (funcionario y laboral) del CSIC.

El grado de cumplimiento de los objetivos también ha de tener consecuencias para el personal empeñado en su consecución, de manera que se recompense la excelencia y la implicación individual para alcanzar y mantener los logros colectivos. Además, el cumplimiento de objetivos servirá para cuantificar la productividad adicional, que reconocerá la consecución de objetivos e incentivará la mejora en el funcionamiento del CSIC.

En todo caso, la autorización anual de importes adicionales de productividad, calculados sobre la base de este procedimiento, es competencia del Ministerio de Hacienda y Función Pública, teniendo en cuenta los límites o incrementos establecidos en los importes globales de incentivos al rendimiento por las correspondientes LPGE.

Dada su sustantividad propia, no se incluyen en este modelo, por tanto, ni el cálculo de los incrementos que procedan para atender nuevos tramos de evaluaciones positivas de la actividad investigadora, ni para atender el abono de productividades derivadas de las actuaciones del personal embarcado en campañas de investigación oceanográfica o destinado en instalaciones polares. Al margen de otras productividades, tales como las previstas para el personal embarcado y de la productividad destinada a atender las evaluaciones positivas (sexenios) para los funcionarios de las Escalas Científicas, que siguen las reglas generales de evolución y consolidación, sobre la base de lo establecido en la correspondiente LPGE, procede autorizar un nuevo modelo de cálculo de la productividad adicional que permita reconocer el cumplimiento de objetivos por el personal del CSIC, de acuerdo con lo previsto en el artículo 108.9 quater de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Este nuevo modelo deja sin efecto y sustituye al procedimiento establecido para informar las generaciones de crédito del complemento de productividad efectuadas de conformidad con el modelo hasta ahora vigente para el CSIC, autorizado por Resolución de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos de 17 de octubre de 2006 (prorrogado desde 2012).

La fórmula para la determinación del cumplimiento de objetivos de cara a la fijación del crédito global anual tiene los siguientes componentes:

La Productividad adicional (PA) resultará de la medición y evaluación de resultados a través de la combinación de tres tipos de indicadores, tanto derivados del índice de cumplimiento de los objetivos estratégicos del CSIC, como específicos relativos a la medición de los resultados económicos y científicos:

- De resultados económicos: Componente de la productividad adicional en función de los resultados económicos (P_1).
- De resultados científicos: Componente de la productividad adicional en función del indicador científico (P_2).
- De eficacia global: Índice General de Cumplimiento de Objetivos (IGCU).

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

$$PA = P_1 + P_2,$$

Las cantidades en euros resultantes de los dos indicadores de rendimiento (financiero y científico) estarán condicionadas por el grado de cumplimiento del IGCU, de acuerdo con lo establecido en los indicadores anuales previstos en el anexo I de este Contrato de Gestión.

El valor de PA resultante supondrá la cuantía total autorizada de productividad adicional que remitirá el Ministerio de Hacienda y Función Pública, mientras que la posibilidad de que se reparta en concepto de Productividad por cumplimiento de objetivos, PCO, dependerá del grado de cumplimiento del IGCU, en los términos referidos a continuación.

4.2.1 Indicador de objetivos por resultados económicos (P_1).

En el ámbito de la planificación de los recursos económicos y presupuestarios del CSIC, el parámetro P_1 relaciona la financiación competitiva con la financiación estructural, siempre en función de los efectivos de personal. La fórmula que permite calcular P_1 involucra a dos variables:

- El Indicador de ingresos (I): Ingresos por contratos de investigación contemplados en el artículo 36.1 de la LCTI, en términos de derechos reconocidos (euros).
- El Coeficiente de autofinanciación (CF): Para determinar este valor en primer lugar se calcula el porcentaje de autofinanciación F del CSIC de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$F = \left(1 - \frac{\text{Transferencia del Estado}}{\text{Gasto Total}} \right) \times 100.$$

Una vez determinado F el valor de CF se determina de acuerdo con la siguiente tabla:

Valores del coeficiente de autofinanciación en función del porcentaje de autofinanciación

F	CF
Menor del 10 %	0,7
Entre el 10 % y el 20 %	0,8
Entre el 20 % y el 30 %	0,9
Entre el 30 % y el 40 %	1
Entre el 40 % y el 50 %	1,1
Entre el 50 % y el 60 %	1,2
Entre el 60 % y el 70 %	1,3
Mayor del 70 %	1,4

Para calcular el componente total P_1 se seguirá la siguiente fórmula:

$$P_1 = \frac{CF \times 2,684}{100} \times I.$$

4.2.2 Indicador de objetivos por resultados científicos (P_2).

En el ámbito de la producción científica, el componente P_2 permite medir los resultados de la actividad científica del CSIC. La fórmula que permite obtener P_2 se basa en el Indicador Científico (IC), este es un número comprendido entre 0 y 100, que se calcula realizando una combinación lineal ponderada utilizando normalizaciones de los siguientes subindicadores:

- N.º de artículos/personal investigador en revistas indexadas: I_1 . (Objetivo Estratégico C1).
- N.º de libros o capítulos de libros en editoriales de prestigio según SPI o Scopus: I_2 . (Objetivo Estratégico C1).
- N.º de congresos o conferencias nacionales e internacionales: I_3 . (Objetivo Estratégico C1).
- N.º de activos protegidos: I_4 . (Objetivo Estratégico C2).

- N.º de informes científico-técnicos (preceptivos, consultivos): I₅. (Objetivo Estratégico C3).
- N.º de asistencias científico-técnicas (grupos de trabajo internacionales, representaciones institucionales, asistencia emergencias, etc.): I₆. (Objetivo Estratégico C3).
- N.º de acciones formativas a disposición del personal: I₇. (Objetivo Estratégico B2).
- N.º de investigadores predoctorales atraídos a la institución: I₈. (Objetivo Estratégico B5).
- N.º de proyectos competitivos financiados por la UE y/o otras agencias internacionales liderados: I₉. (Objetivo Estratégico D2).
- N.º de órganos de asesoramiento de administraciones/empresas con personal CSIC: I₁₀. (Objetivo Estratégico E3).

Para cada uno de estos subindicadores (I₁, I₂, I₃, I₄, I₅, I₆, I₇, I₈, I₉, I₁₀) se establece un objetivo (O₁, O₂, O₃, O₄, O₅, O₆, O₇, O₈, O₉, O₁₀), que sería el valor anual a alcanzar en un periodo de cuatro años de acuerdo con la siguiente tabla:

Objetivos para los subindicadores científicos

Objetivos	Valor a alcanzar 2023	Valor a alcanzar 2024	Valor a alcanzar 2025	Valor a alcanzar 2026
O ₁	2,50	2,55	2,60	2,65
O ₂	200	210	220	225
O ₃	4.500	4.550	4.600	4.650
O ₄	185	190	195	195
O ₅	9.000	9.100	9.200	9.250
O ₆	510	520	530	540
O ₇	346	349	349	349
O ₈	350	375	400	425
O ₉	46	47	48	50
O ₁₀	100	110	120	140

El Consejo Rector podrá modificar en cada Plan Anual de acción los valores mínimos a conseguir en cada uno de estos indicadores, tomando en consideración los «valores indicativos» que se recogen anteriormente.

Con el fin de poder incorporar los subindicadores (I₁, I₂, I₃, I₄, I₅, I₆, I₇, I₈, I₉, I₁₀) a la fórmula del Indicador Científico (IC), es necesario normalizarlos (N₁, N₂, N₃, N₄, N₅, N₆, N₇, N₈, N₉, N₁₀), de forma que de cada subindicador (I₁, I₂, I₃, I₄, I₅, I₆, I₇, I₈, I₉, I₁₀) se divide por su valor objetivo (O₁, O₂, O₃, O₄, O₅, O₆, O₇, O₈, O₉, O₁₀). Así, para un ejercicio determinado, cada subindicador normalizado (N₁, N₂, N₃, N₄, N₅, N₆, N₇, N₈, N₉, N₁₀) medirá, en tanto por uno, el grado de consecución del objetivo buscado, homogeneizándose así lo que eran indicadores heterogéneos:

$$N_i = \frac{I_i}{O_i}, \quad i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.$$

Por otra parte, las prioridades de los objetivos perseguidos aconsejan ponderar los distintos subindicadores normalizados (N₁, N₂, N₃, N₄, N₅, N₆, N₇, N₈, N₉, N₁₀) antes de

integrarlos en un único indicador representativo del conjunto de la actividad del CSIC, el Indicador Científico (IC). Los pesos a emplear aparecen en la siguiente tabla:

Pesos asociados a los subindicadores normalizados

Subindicador	Peso
N ₁	30
N ₂	10
N ₃	5
N ₄	10
N ₅	5
N ₆	5
N ₇	5
N ₈	10
N ₉	10
N ₁₀	10

De esta forma el Indicador Científico (IC) será la suma ponderada (usando los pesos anteriores) de los subindicadores normalizados:

$$IC = \min[100, 30 \times N_1 + 10 \times (N_2 + N_4 + N_8 + N_9 + N_{10}) + 5 \times (N_3 + N_5 + N_6 + N_7)].$$

Una vez determinado el Indicador Científico (IC), para calcular P₂ se aplica la siguiente fórmula utilizando la función logaritmo neperiano (ln):

$$P_2 = 3.958 \times \ln[0,32 \times \max(50, IC) - 15] \times 1.000.$$

Es importante mencionar que si el Indicador Científico (IC) es inferior al 50 % (es decir, si se consigue menos del 50 % de los objetivos perseguidos), la componente P₂ será 0 euros. Cada año se incrementará la componente de productividad P₂ obtenida en el porcentaje del incremento general de retribuciones señalado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tomando como referencia 2023. Para un valor del Indicador Científico (IC) del 100 %, la componente P₂ alcanza un valor máximo de 11.213.845,14 euros, sin contar con las subidas que anualmente puedan producirse de esta cuantía derivado de la aplicación del porcentaje del incremento general de retribuciones señalado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tomando como referencia 2023. Debe tenerse en cuenta que esa cuantía deriva, por una parte, de actualizar la cifra máxima prevista en la Resolución de 2006 de acuerdo con las subidas y reducciones salariales que se han venido produciendo desde entonces, y de sumar a esa cuantía el valor estimado del coste de productividad asociado a la integración de los Centros Nacionales en el sistema de productividad propio del CSIC.

A continuación, se refiere cuadro y gráfico del valor de la componente P_2 en función del valor del indicador IC:

Valor de la componente P_2 en función del valor del indicador IC:

IC	P_2
50	0 €
52	1.958.007,73 €
54	3.262.086,40 €
56	4.241.327,95 €
58	5.025.712,24 €
60	5.680.064,55 €
62	6.241.428,46 €
64	6.732.973,99 €
66	7.170.162,78 €
68	7.563.828,60 €
70	7.921.857,84 €
72	8.250.170,31 €
74	8.553.323,21 €
76	8.834.899,68 €
78	9.097.768,05 €
80	9.344.260,14 €
82	9.576.297,27 €
84	9.795.481,29 €
86	10.003.161,71 €
88	10.200.486,06 €
90	10.388.438,29 €
92	10.567.868,44 €
94	10.739.515,94 €
96	10.904.027,93 €
98	11.061.974,07 €
100	11.213.858,42 €

4.2.3 Índice General de Cumplimiento de Objetivos (IGCU).

Por último, a fin de medir la eficacia global del CSIC, se calcula el Indicador General de Cumplimiento de Objetivos (IGCU). El cálculo del IGCU aparece referido en el anexo I del Contrato de Gestión, y tiene como objetivo medir el grado de cumplimiento del plan estratégico, sirviendo de base para el desarrollo del reparto interno de la productividad por objetivos del CSIC.

El índice General de Cumplimiento de Objetivos (IGCU) tendrá los siguientes efectos:

1. El cumplimiento de los objetivos del Organismo permitirá a la agencia Estatal CSIC, siempre que las disponibilidades del Ministerio lo permitan, en el marco general de

las leyes anuales de Presupuestos, asignar los recursos previstos en los apartados 2 «Planificación de Recursos Humanos» y 3 «Planificación de Recursos financieros y Presupuestarios» del contrato de Gestión, disminuyendo sucesivamente con arreglo a los siguientes tramos:

- 100 % de cumplimiento: 100 % de los recursos.
- 95 %-99 % de cumplimiento: 95 % de los recursos.
- 90 %-94 % de cumplimiento: 90 % de los recursos.
- 85-89 % de cumplimiento: 85 % de los recursos.
- 80-84 % de cumplimiento: 80 % de los recursos.
- 75 %-79 % de cumplimiento: 75 % de los recursos.
- 70 %-74 % de cumplimiento: 70 % de los recursos.

2. En el caso en el que resultado anual del IGCU sea inferior al 50 % del valor máximo previsto, el CSIC no repartirá la productividad adicional autorizada por concepto de Productividad por Cumplimiento de Objetivos (PCO). En caso contrario, el CSIC podrá repartir PCO entre sus centros, en función del grado de cumplimiento de sus planes de actuación y de su alineación con los seis retos globales (objetivos estratégicos) del Contrato de Gestión, que figuran como base para el cálculo del IGCU. Los criterios de reparto y su gestión se regularán por Resolución de la Secretaría General del CSIC, previa negociación con la parte social.

Finalmente, en los cuatro primeros meses de cada ejercicio, el CSIC remitirá a la Dirección General de Costes de Personal certificación de los valores alcanzados por los indicadores en el ejercicio inmediatamente anterior. En función de estos valores se determinará el importe anual de productividad adicional correspondiente al CSIC.

4.2.4 Sistema de reparto.

La productividad por cumplimiento de objetivos (PCO) retribuye de manera objetiva la participación de cada empleado público del CSIC que perciba sus retribuciones a través del Capítulo I de los Presupuestos del CSIC en la consecución y cumplimiento de los objetivos.

Se asignará en un único pago y tendrá los límites máximos que anualmente se asignen a cada ICU, en virtud de la correspondiente evaluación de cumplimiento de objetivos llevada a cabo por la Vicepresidencia de Investigación Científica y Técnica.

En el marco de las disponibilidades presupuestarias y respetando las cuantías globales autorizadas por los órganos competentes para cada colectivo de empleados públicos, se tenderá a la equiparación de las cuantías asignadas individualmente al personal funcionario y laboral que ocupen puestos en grupos profesionales análogos.

Independientemente de lo anterior, las diferencias entre las cuantías de referencia asignadas al personal laboral y funcionario de análogo grupo, no incluido en el sistema retributivo peculiar del personal científico, no podrán superar los siguientes límites:

Límites en las diferencias entre las cuantías de referencia asignadas al personal laboral y funcionario de análogo grupo:

Grupo de clasificación personal funcionario	Grupo clasificación personal laboral	Diferencia individual máxima personal funcionario y la asignada al personal laboral
A1	1/M3	9 %
A2	2/M2	9 %
C1	3/M1	5 %
C2	4/E2	5 %
E	5/E1	5 %

En el caso del personal laboral Investigador Distinguido las cuantías asignadas por este concepto serán como mínimo equivalentes a las asignadas al personal de la escala de Científicos Titulares de Organismos Públicos de Investigación, no superando las atribuidas al grupo de clasificación A1/M3 de personal funcionario no incluido en el sistema retributivo peculiar del personal científico.

El procedimiento a seguir para la asignación de las cantidades correspondientes a las dotaciones económicas establecidas para cada uno de los grupos de personal estará basado en el resultado de la evaluación que cada ICU haya obtenido, una vez analizado el cumplimiento de objetivos de cada uno de ellos en función de los indicadores fijados de acuerdo con su plan estratégico, lo que permitirá establecer cuatro tramos de valoración de cumplimiento: 25 %, 50 %, 75 % y 100 %. En el caso de que no se hubieran prestado servicios efectivos durante todo el periodo, la cuantía de la retribución será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el período de referencia. Se exceptúan de esta regla los periodos originados por los permisos para la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; lactancia, así como los periodos de incapacidad temporal en supuestos de embarazo o riesgo de embarazo.

Mediante Resolución de la Secretaría General se fijarán los criterios para su distribución.

4.3 Posible Introducción de modificaciones o adaptaciones al Contrato de Gestión.

Las modificaciones o ajustes para corregir eventuales desviaciones entre lo planeado y lo ejecutado, siempre que no afecten a la estructura del Contrato de Gestión, se plantearán por el Equipo de Cumplimiento a la Presidencia. Esta podrá presentarlas para su aprobación por el Consejo Rector una vez analizadas por la Comisión de Control, acompañadas del informe previo de los Ministerios competentes por razón de la materia, que tendrá carácter vinculante en los casos siguientes:

- Adecuar sus previsiones a las contenidas en los Presupuestos Generales del Estado (PGE), una vez aprobados.
- Adecuar la oferta anual de empleo prevista en el Contrato a la aprobada en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público (OEP).
- Adecuar el cuadro de puestos de trabajo tipo, las dotaciones máximas de personal o las retribuciones promedio, a las previsiones sobre incrementos de retribuciones contenidas en los PGE, o a las decisiones de carácter general aprobadas por el Gobierno, los ministerios competentes en esta materia, o derivadas de acuerdos generales firmados con los sindicatos, o cualquier otra causa.
- Cuando las modificaciones a introducir puedan afectar a la masa de productividad que recibe la Agencia.

Si por motivos de oportunidad, cambios normativos o cualquier otra circunstancia resultara conveniente o necesario modificar aspectos esenciales de la estructura del Contrato de Gestión que supusieran alteraciones significativas en el Plan Estratégico o en el Plan de Acción Anual, ampliación de las capacidades de gestión, adecuación de las especialidades económico-administrativas, modificaciones en la cuantía de los recursos disponibles que comprometan la consecución de los objetivos previstos, u otras similares, el Consejo Rector, a propuesta de la Presidencia del Consejo, decidirá sobre estos cambios sus términos, elevando la propuesta correspondiente a los Ministerios competentes para su informe y, en su caso, su aprobación mediante Orden ministerial conjunta.

4.4 Implicaciones del Grado de Cumplimiento de los Objetivos.

El Consejo Rector, a iniciativa propia o a propuesta del Presidente/a de la Agencia, cuando el grado de cumplimiento de los objetivos (medido por el indicador IGCU-CSIC)

sea inferior al estándar del 50 % podrá apercibir formalmente al directivo responsable, tras oír las explicaciones de éste.

Si durante dos ejercicios consecutivos se produce el apercibimiento de algún miembro del equipo directivo, el Presidente/a de la Agencia propondrá su cese al Consejo Rector. Dicha exigencia de responsabilidad lo será sin perjuicio de las competencias para el nombramiento y cese del personal directivo que corresponden al Presidente/a y al Consejo Rector o de otro tipo de responsabilidades que, en su caso, puedan ser exigibles en los ámbitos disciplinario o judicial.

La responsabilidad del personal directivo, en el caso de que se produzca déficit como consecuencia de una insuficiencia de los ingresos reales respecto a los estimados por causa imputable a su gestión, se exigirá en la forma descrita en los párrafos anteriores.

4.5 Comprobación de la Actividad de la Agencia CSIC.

La Presidencia del CSIC, previo estudio e informe del Consejo Rector, de acuerdo a lo establecido en el artículo 25.3 del Estatuto, informará a los Ministerios de Ciencia e Innovación, de la Presidencia y de Hacienda y Función Pública acerca de la ejecución y cumplimiento de los objetivos fijados en el Contrato de Gestión, en el marco de la información facilitada por el Equipo de Cumplimiento.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en el Estatuto del CSIC, el control de eficacia y económico-financiero para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y la adecuada utilización de los recursos asignados, se realizará mediante el seguimiento de la actividad de la Agencia y, en particular, del Contrato de Gestión, a través de los órganos y mecanismos siguientes:

- Las Cortes Generales.
- El Tribunal de Cuentas.
- El Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- El Ministerio de Ciencia e Innovación.
- La Intervención General de la Administración del Estado.
- El CSIC.

Corresponde al Consejo Rector del CSIC:

- Aprobar los objetivos y el valor del índice IGCU-CSIC de este Contrato de Gestión
- Aprobar los Planes de Acción Anuales y Planes Estratégicos, y ejercer el seguimiento del cumplimiento de dichos objetivos y Planes.
- Aprobar el anteproyecto anual de presupuesto de la Agencia.
- Aprobar el informe general de actividad y cuantos otros de carácter extraordinario consideren necesarios sobre la gestión de la Agencia.
- Aprobar las cuentas anuales y, en su caso, la distribución del resultado del ejercicio, de acuerdo con la legislación presupuestaria.
- Ejercer el seguimiento, la supervisión y el control superior de la actuación del Consejo.
- Proponer la modificación del Contrato de Gestión o instrumento que lo sustituya.
- Controlar la gestión de la Presidencia y exigirle, junto con el personal directivo, las responsabilidades que procedan.

Corresponde a la Comisión de Control del CSIC:

- Informar al Consejo Rector sobre el desarrollo y ejecución del Contrato de Gestión con objeto de evaluar los niveles de cumplimiento de resultados de la Agencia mediante la información que le proporcione trimestralmente el Equipo de Cumplimiento, y actuar en consecuencia.
- Informar al Consejo Rector sobre las cuentas de la Agencia y el cumplimiento de los requerimientos formales que haya formulado la Intervención Delegada.

- Informar al Consejo Rector sobre los resultados del control de la gestión económico-financiera del CSIC.
- Recabar información, en cualquier momento, de la Unidad de Seguimiento y Control de la Gestión (Secretaría General) para asegurar la monitorización en tiempo real de la efectividad del Contrato de Gestión.

Corresponde al Comité de Dirección del CSIC, integrado por los titulares de la Presidencia, de la Dirección de su Gabinete, de las Vicepresidencias y de la Secretaría General, velar por el cumplimiento de todos los compromisos que se recogen en este Contrato de Gestión, cuyo fin último es mejorar la gestión al servicio de la ciencia y así contribuir al progreso y el desarrollo de la sociedad.

4.6 Procedimiento para la cobertura de hipotéticos déficits.

En caso de que la Comisión de Control constate que se haya producido déficit derivado del incumplimiento de las estimaciones de ingresos, se compensará a través de un Plan de Contingencia, en función de las circunstancias y necesidades de cada momento, mediante la aplicación de remanente de tesorería no afectado, debidamente acreditado, o mediante la minoración de los créditos presupuestarios de gastos de la Agencia (excluido el Capítulo I) que la Presidencia considere más adecuados en función de las necesidades de ejecución presupuestaria, por el importe que corresponda.

Si resultara necesario, la cobertura podrá realizarse mediante una variación presupuestaria por el importe del déficit de que se trate con arreglo a lo establecido en el artículo 108 sexies de la Ley 40/2015.

Las desviaciones de las previsiones de ingresos y gastos de los Centros Mixtos no podrán computarse para determinar el posible déficit del CSIC, salvo en la parte relativa a las aportaciones comprometidas por la Agencia en los convenios de creación o en los acuerdos de los órganos rectores de los Centros Mixtos; a tal efecto, podrán habilitarse créditos específicos del propio presupuesto del CSIC ligados a Planes de Contingencia que habrán de ser aprobados, en su caso, por el Consejo Rector, siguiendo las especificaciones a este respecto incluidas en la Norma de Institutos aprobada por el propio Consejo Rector. Estos Planes de Contingencia también podrán financiarse mediante la aplicación de remanente de tesorería no afectado cuando se trate de institutos propios.

4.7 Vigencia del Contrato de Gestión.

A propuesta de la Presidencia de la Agencia, el Consejo Rector aprobará, en el marco del Contrato de Gestión, los planes de acción anuales, sobre la base de los recursos disponibles.

Este Contrato de Gestión tiene una vigencia cuatrienal, abarcando, en consecuencia, los años 2023 al 2026.

Finalizado su periodo de vigencia, sin haberse aprobado el Contrato de Gestión que haya de regir el periodo siguiente, el Consejo Rector podrá proponer al Ministerio de Hacienda y Función Pública la inclusión en los Presupuestos Generales del Estado del siguiente ejercicio, de una dotación condicionada a la aprobación del nuevo contrato.

ANEXO I

Retos globales, objetivos y planes estratégicos e indicadores e índice de cumplimiento del CSIC 2023-2026

Objetivo estratégico	Plan para lograr objetivos	Indicador de cumplimiento* y Unidad Responsable	Valor 2023	Valor 2024	Valor 2025	Valor 2026	Ponderación (IGCU)	Tipo de Indicador
RETO GLOBAL A. Colaborar para encontrar respuestas a DESAFIOS científicos con una alta motivación/emoción e impacto social. 0,16.								
A1 Proponer y liderar iniciativas estratégicas nacionales e internacionales de muy alto impacto y visibilidad.	IMPACTA GOBERNANZA INTERNACIONALIZA	N.º de eventos e iniciativas científicos nacionales de alto impacto y visibilidad organizados (VICYT). N.º de eventos e iniciativas científicos internacionales de alto impacto y visibilidad organizados (VRI). N.º de iniciativas estratégicas de colaboración científica (VICYT).	10 10 20	11 7 25	12 8 28	13 8 30	0,04	CIENTÍFICO
A2 Identificar y abordar retos disruptivos en ciencia a nivel internacional.	GOBERNANZA	N.º retos científicos y/o de política pública identificados y consensuados por los investigadores que requieren una apuesta científica relevante (VICYT). N.º de visitas y estancias en el CSIC de científicos del más alto nivel (VICYT/VRI). N.º de institutos que establecen una ruta de excelencia cada año (Distinción ASPIRA CSIC) (VICYT).	7 1 1	9 2 8	11 3 16	12 3 16	0,05	CIENTÍFICO
A3 Consolidar/extender alianzas con universidades y centros de investigación nacionales e internacionales.	INTERNACIONALIZA GOBERNANZA IMPACTA	N.º de alianzas (Convenios, Protocolos y otros acuerdos) establecidas y/o renovadas con universidades y centros de investigación extranjeros (VRI). N.º de convenios institutos mixtos revisados (VORI). N.º de convenios nuevos de postgrado (VICYT/VORI).	48 7 3	49 10 4	50 10 3	50 9 3	0,05	CIENTÍFICO
A4 Impulsar las infraestructuras científico-técnicas de colaboración.	INFRAESTRUCTURA GOBERNANZA	N.º de SCT o ICTS impulsadas/ reforzadas (VICYT/VRI). % de ICU con SCT revisados buscando eficiencia (VICYT).	3 25	3 25	3 25	3 25	0,02	ECONÓMICO
RETO GLOBAL B. Atraer y retener el mejor TALENTO profesional (científico, técnico y de gestión). 0,20.								
B1 Aumentar el ingreso, promoción, garantizando igualdad.	DESARROLLA-T	% Incremento en la cofinanciación de contratos de atracción de talento (VICYT). Reducción en años de la permanencia en escalas inferiores antes de la promoción a una superior (VICYT/SEGE). % de incremento de mujeres investigadoras (GABINETE/ VICYT).	5 1 1	3 1 1	3 1 1	2 1 1	0,03	ESTRUCTURAL
B2 Apostar por un desarrollo profesional basado en la formación permanente flexible.	DESARROLLA-T GESTIONA INTERNACIONALIZA	N.º de acciones formativas a disposición del personal (SEGE/VICYT). N.º de investigadores participantes en iniciativas de asesoramiento y mentoría para la captación de proyectos nacionales e internacionales (VICYT/VRI).	346 15	349 20	349 25	349 25	0,04	OTRO
B3 Dotar del desarrollo de proyectos con espacio, equipamiento, servicios técnicos y gestión.	DESARROLLA-T INFRAESTRUCTURA	N.º de acciones formativas a disposición en protección riesgos laborales (SEGE). % de centros con auditoría energética realizada que identifican e inician mejoras (SEGE). % de espacios identificados en el plan de infraestructuras anual en el que se han iniciado acciones de mejora (SEGE). N.º ayudas internas/externas para equipamiento de servicio científico-técnico (VICYT).	41 20 80 80	43 60 70 80	43 80 80 80	43 95 80 80	0,04	ECONÓMICO
B4 Incrementar movilidad interna/ externa en programas de intercambio de conocimiento.	IMPACTA DESARROLLA-T INTERNACIONALIZA	N.º de ayudas de movilidad internacional para predoc (VICYT). N.º de estancias en el extranjero de personal de investigación o gestión (VRI/ VICYT). N.º de ayudas movilidad interna a gestores, técnicos e investigadores (SEGE/ VICYT).	75 55 40	50 85 50	50 100 60	50 110 60	0,04	CIENTÍFICO
B5 Ser una organización atractiva para el desarrollo profesional, en especial por los jóvenes.	DESARROLLA-T	N.º de estudiantes en fase previa al inicio de la carrera científica atraídos (VICYT). N.º de investigadores predoctorales atraídos a la institución (VICYT). N.º de investigadores postdoctorales atraídos a la institución (VICYT).	300 350 200	325 375 150	350 400 150	350 425 150	0,05	CIENTÍFICO

Objetivo estratégico	Plan para lograr objetivos	Indicador de cumplimiento* y Unidad Responsable	Valor 2023	Valor 2024	Valor 2025	Valor 2026	Ponderación (IGCU)	Tipo de Indicador
RETO GLOBAL C. Aumentar el IMPACTO científico y técnico en investigación, desarrollo e innovación, con énfasis en enfoques interdisciplinares. 0,22.								
C1 Incrementar las contribuciones científicas de alto nivel.	IMPACTA DESARROLLA-T	N.º de artículos/personal investigador en revistas indexadas (VICYT). N.º de libros o capítulos de libros en editoriales de prestigio según SPI o Scopus (VICYT). N.º de congresos nacionales e internacionales (VICYT).	2,50 200 4500	2,55 210 4550	2,60 220 4600	2,65 225 4650	0,05	CIENTÍFICO
C2 Aumentar liderazgo en licencias o patentes de primer nivel internacional.	En SOCIEDAD	N.º de activos protegidos (VICYT). N.º de licencias firmadas (VICYT). N.º de Empresas de Base Tecnológica creadas (VICYT).	185 80 8	190 80 10	195 83 12	195 85 15	0,04	ECONÓMICO
C3 Consolidarse como organismo para asesorar científico-técnico a administración.	En SOCIEDAD IMPACTA	N.º de contratos con empresas o administraciones (VICYT). N.º de informes científico-técnicos (preceptivos, consultivos) (VICYT). N.º de asistencias científico-técnicas a ministerios (grupos de trabajo internacionales, representaciones institucionales, asistencia emergencias) (VORI).	1510 9000 510	1520 9100 520	1525 9200 530	1550 9250 540	0,04	ECONÓMICO
C4 Ser referente en las estrategias de investigación.	INTERNACIONALIZA IMPACTA	N.º de acciones estratégicas del Espacio Europeo de Investigación (ERA) en las que se lidera en el marco de la planificación del MCIN para la aplicación de dichas Acciones en España (VRI).	5	5	5	5	0,03	CIENTÍFICO
C5 Innovar en la gestión, organización, servicios de apoyo y la investigación.	IMPACTA	N.º de eventos en que se lidera el desarrollo de iniciativas de innovación (VICYT).	4	4	4	4	0,03	CIENTÍFICO
C6 Consolidarse como referente europeo en Ciencia Abierta en el ciclo de la investigación.	En SOCIEDAD INFRAESTRUCTURA	% de publicaciones en vía verde (VORI). N.º planes de gestión de datos generados por el CSIC (VORI).	75 600	80 600	90 600	90 600	0,03	ESTRUCTURAL
RETO GLOBAL D. Incrementar la visibilidad INTERNACIONAL del CSIC y contribuir a la política científica global 0,13.								
D1 Aumentar liderazgo del CSIC en publicaciones de alto impacto con instituciones extranjeras.	DESARROLLA-T IMPACTA INTERNACIONALIZA	% de incremento anual de contribuciones científicas de alto impacto firmadas con otros científicos de instituciones extranjeras (VICYT/VRI).	1	1	1	1	0,04	CIENTÍFICO
D2 Mejorar liderazgo del CSIC en programas financiados por la UE y agencias internacionales.	INTERNACIONALIZA IMPACTA	N.º de proyectos competitivos financiados por la UE y/o otras agencias internacionales liderados (VRI). Incremento en el número de Técnicos de Internacionalización en los ICU y Delegaciones (VRI).	46 10	47 10	48 10	50 10	0,04	ECONÓMICO
D3 Protagonizar iniciativas de política científica internacional (G6, OCDE, Science Europe, etc.).	INTERNACIONALIZA GOBERNANZA En SOCIEDAD	N.º de participaciones en iniciativas de definición de estrategia científica relevantes en el ámbito internacional (VRI).	12	13	14	15	0,02	ESTRUCTURAL
D4 Posicionarse en grandes consorcios e infraestructuras (ESFRI, EIROS...).	INFRAESTRUCTURA INTERNACIONALIZA IMPACTA	N.º de iniciativas financiadas para el impulso y refuerzo de la participación de grupos de investigación del CSIC en ESFRIS (VRI).	4	4	4	4	0,03	ESTRUCTURAL

Objetivo estratégico	Plan para lograr objetivos	Indicador de cumplimiento* y Unidad Responsable	Valor 2023	Valor 2024	Valor 2025	Valor 2026	Ponderación (IGCU)	Tipo de Indicador
RETO GLOBAL E. Consolidar la CONFIANZA de la sociedad en el CSIC, promoviendo su implicación con la Ciencia 0,15.								
E1 Atraer la atención de agentes socioeconómicos a la investigación del CSIC en diferentes sectores y asegurar la visibilidad de centros, investigadores y proyectos.	IMPACTA En SOCIEDAD	N.º de itinerarios organizados por el CSIC/ FGCSIC con la participación de organizaciones públicas, empresas y medios de comunicación (VICYT). N.º de cátedras CSIC-EMPRESA (VICYT).	3 4	4 6	4 8	4 10	0,03	ECONÓMICO
E2 Consolidar mecenazgo.	GOBERNANZA En SOCIEDAD	N.º de iniciativas de mecenazgo del Plan Amigos del CSIC (GABINETE).	4	8	12	14	0,03	ECONÓMICO
E3 Garantizar un asesoramiento científico-técnico independiente y confiable a la administración y a medios.	IMPACTA En SOCIEDAD	% de equipos incluidos en el catálogo de servicios científico-técnicos de ámbito externo compartidos entre institutos del CSIC (VICYT). N.º de órganos de asesoramiento de administraciones/empresas con personal CSIC (VORI).	20 100	40 110	50 120	60 140	0,03	ECONÓMICO
E4 Implicar a la sociedad en iniciativas científicas con comunicación, formación, en especial, en Ciencia Ciudadana.	En SOCIEDAD	% de incremento de las actividades de Ciencia Ciudadana (VORI). N.º de iniciativas mentoring individualizado por parte de investigadores del CSIC con jóvenes en situación de vulnerabilidad social (VRI).	10 10	10 15	10 20	10 25	0,03	OTRO
E5 Participar en órganos asesores/ consultivos de políticas de la I+D+i.	GOBERNANZA En SOCIEDAD	N.º de investigadores del CSIC que participan en el asesoramiento de políticas de I+D+i en los gobiernos nacionales o de la UE (VORI/VRI).	6	8	10	10	0,03	ECONÓMICO
RETO GLOBAL F. AFIANZAR una estructura organizativa y de gestión científica robusta que facilite la captación de recursos, la transparencia, responsabilidad y eficiencia. 0,14.								
F1. Simplificar los procedimientos para garantizar probidad y permitir competir en el entorno internacional.	GESTIONA GOBERNANZA	N.º de áreas en los que se simplifican los procedimientos internos (SEGE). N.º de informes entregados al Ministerio competente con propuestas de simplificación (SEGE). N.º de procedimientos administrativos digitales creados y/o optimizados (SEGE).	5 1 3	5 1 3	5 1 2	5 1 2	0,04	ESTRUCTURAL
F2. Reestructurar las gerencias para que sean más eficientes y un mejor lugar donde trabajar.	GESTIONA DESARROLLA-T	N.º de acciones formativas desarrolladas por el personal (SEGE). N.º de reformas gerenciales implantadas (SEGE).	62 15	62 15	62 15	62 17	0,03	ESTRUCTURAL
F3. Diseñar y poner en práctica un Plan de Sistemas.	GESTIONA INFRAESTRUCTURA	% de centros con herramientas de administración general del parque de equipos (SEGE). % de equipos modernizados del total del parque (SEGE). % de implantación del doble factor de autenticación (SEGE). N.º de ICU certificados en el ENS (SEGE). % de implementación de servicios VDC corporativos (SEGE).	15 20 10 1 63	60 40 20 5 65	80 60 30 15 67	100 60 60 30 69	0,04	ESTRUCTURAL
F4. Fortalecer la gobernanza institucional y rendir cuentas, mejorar la comunicación interna de convocatorias internas y nombramientos.	GOBERNANZA GESTIONA	N.º de BO-CSIC enviados cada año (cada 2 semanas) (GABINETE). N.º de comunicaciones de la presidencia por cada año rindiendo cuentas (GABINETE). N.º resoluciones de revisión de normas y órganos de gobierno y gestión del CSIC (VORI). N.º análisis estratégicos/asesoría por la Unidad de Inteligencia Institucional y Evaluación (GABINETE).	24 4 2 25	24 4 4 50	24 4 2 80	24 4 2 125	0,03	ESTRUCTURAL

Indicadores científicos [IGCU(CT)]

Objetivo estratégico	Ponderación (IGCU)	Tipo de Indicador
A1 Proponer y liderar iniciativas estratégicas nacionales e internacionales de muy alto impacto y visibilidad.	0,04	CIENTÍFICO
A2 Identificar y abordar retos disruptivos en ciencia a nivel internacional.	0,05	CIENTÍFICO
A3 Consolidar/extender alianzas con universidades y centros de investigación nacionales e internacionales.	0,05	CIENTÍFICO
B4 Incrementar movilidad interna/externa en programas de intercambio de conocimiento.	0,04	CIENTÍFICO
B5 Ser una organización atractiva para el desarrollo profesional, en especial por los jóvenes.	0,05	CIENTÍFICO
C1 Incrementar las contribuciones científicas de alto nivel.	0,05	CIENTÍFICO
C4 Ser referente en las estrategias de investigación.	0,03	CIENTÍFICO
C5 Innovar en la gestión, organización, servicios de apoyo y la investigación.	0,03	CIENTÍFICO
D1 Aumentar liderazgo del CSIC en publicaciones de alto impacto con instituciones extranjeras.	0,04	CIENTÍFICO
Total.	0,38	

Indicadores económicos [IGCU(EC)]

Objetivo estratégico	Ponderación (IGCU)	Tipo de Indicador
A4 Impulsar las infraestructuras científico-técnicas de colaboración.	0,02	ECONÓMICO
B3 Dotar el desarrollo de proyectos con espacio, equipamiento, servicios técnicos y gestión.	0,04	ECONÓMICO
C2 Aumentar liderazgo en licencias o patentes de primer nivel internacional.	0,04	ECONÓMICO
C3 Consolidarse como organismo para asesorar científico-técnico a administración.	0,04	ECONÓMICO
D2 Mejorar liderazgo del CSIC en programas financiados por la UE y agencias internacionales.	0,04	ECONÓMICO
E1 Atraer la atención de agentes socioeconómicos a la investigación del CSIC en diferentes sectores y asegurar la visibilidad de centros, investigadores y proyectos.	0,03	ECONÓMICO
E2 Consolidar mecenazgo.	0,03	ECONÓMICO
E3 Garantizar un asesoramiento científico-técnico independiente y confiable a la administración y a medios.	0,03	ECONÓMICO
E5 Participar en órganos asesores/consultivos de políticas de la I+D+i.	0,03	ECONÓMICO
Total.	0,30	

Indicadores estructurales [IGCU(ES)]

Objetivo estratégico	Ponderación (IGCU)	Tipo de Indicador
B1 Aumentar el ingreso, promoción, garantizando igualdad.	0,03	ESTRUCTURAL
C6 Consolidarse como referente europeo en Ciencia Abierta en el ciclo de la investigación.	0,03	ESTRUCTURAL
D3 Protagonizar iniciativas de política científica internacional (G6, OCDE, Science Europe, etc.).	0,02	ESTRUCTURAL
D4 Posicionarse en grandes consorcios e infraestructuras (ESFRI, EIROS...).	0,03	ESTRUCTURAL
F1. Simplificar los procedimientos para garantizar probidad y permitir competir en el entorno internacional.	0,04	ESTRUCTURAL
F2. Reestructurar las gerencias para que sean más eficientes y un mejor lugar donde trabajar.	0,03	ESTRUCTURAL
F3. Diseñar y poner en práctica un Plan de Sistemas.	0,04	ESTRUCTURAL
F4. Fortalecer la gobernanza institucional y rendir cuentas, mejorar la comunicación interna de convocatorias internas y nombramientos.	0,03	ESTRUCTURAL
Total.	0,25	

Otros indicadores [IGCU(OT)]

Objetivo estratégico	Ponderación (IGCU)	Tipo de Indicador
B2 Apostar por un desarrollo profesional basado en la formación permanente flexible.	0,04	OTRO
E4 Implicar a la sociedad en iniciativas científicas con comunicación, formación, en especial, en Ciencia Ciudadana.	0,03	OTRO
Total.	0,07	

Ajuste temporal de los indicadores

Para el cálculo del Índice General de Cumplimiento de Objetivos (IGCU) se realizan ponderaciones que dependen de la anualidad, de forma que el peso de los indicadores científicos crece, el de los estructurales decrece y el resto permanecen constantes. La expectativa es que el cumplimiento de los indicadores de tipo estructural induce un incremento de la eficacia que, por sí misma, incide fundamentalmente en la mejora de los indicadores científicos. Por otra parte, la propia naturaleza de las tareas de corte estructural indica que deben concentrar su intensidad en las anualidades iniciales, y ello, junto al propio crecimiento endógeno de los indicadores científicos, provoca un cambio en el peso relativo de cada uno de esos tipos.

Es importante observar que en la tabla general la suma de todas las ponderaciones es 1 y que, por tanto, es necesario hacer una normalización para subcategoría (CIENTÍFICO, ECONÓMICO, ESTRUCTURAL y OTROS) usando cada uno de lo subtotales (respectivamente, 0,38; 0,30; 0,25; 0,07). De forma más precisa, para los indicadores científicos el peso relativo es del 38% en 2023, 45% en 2024, 52% en 2025 y 59% en 2026. En el caso de los indicadores estructurales, el peso relativo es 25% en 2023, 18% en 2024, 11% en 2025 y 4% en 2026. La siguiente tabla recoge las

fórmulas matemáticas precisas usadas utilizando las variables introducidas anteriormente (IGCU(CT), IGCU(EC), IGCU(ES) y IGCU(OT)) para calcular el IGCU:

Año	Fórmulas anuales para el cálculo del IGCU
2023	$IGCU = \frac{IGCU(CT)}{0,38} \times 0,38 + \frac{IGCU(EC)}{0,30} \times 0,30 + \frac{IGCU(ES)}{0,25} \times 0,25 + \frac{IGCU(OT)}{0,07} \times 0,07$
2024	$IGCU = \frac{IGCU(CT)}{0,38} \times 0,45 + \frac{IGCU(EC)}{0,30} \times 0,30 + \frac{IGCU(ES)}{0,25} \times 0,18 + \frac{IGCU(OT)}{0,07} \times 0,07$
2025	$IGCU = \frac{IGCU(CT)}{0,38} \times 0,52 + \frac{IGCU(EC)}{0,30} \times 0,30 + \frac{IGCU(ES)}{0,25} \times 0,11 + \frac{IGCU(OT)}{0,07} \times 0,07$
2026	$IGCU = \frac{IGCU(CT)}{0,38} \times 0,59 + \frac{IGCU(EC)}{0,30} \times 0,30 + \frac{IGCU(ES)}{0,25} \times 0,04 + \frac{IGCU(OT)}{0,07} \times 0,07$

ANEXO II

Planes para lograr objetivos estratégicos

El CSIC ha trazado seis planes con un alcance temporal igual al del Contrato de Gestión para asegurar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Cada uno de estos planes se despliega a su vez en tres proyectos hasta un total de dieciocho.

A continuación, se exponen estos planes y proyectos. Se presenta un breve diagnóstico o justificación de la necesidad de los mismos, así como su contenido, al tiempo que se introducen programas e iniciativas que permitirán alcanzar los indicadores de cumplimiento de la tabla 1. La eficacia de cada proyecto será evaluada tras su primer año de puesta en marcha con una evaluación de impacto.

1. PLAN IMPACTA CSIC

El Plan Impacta tiene por objetivo incrementar la relevancia científica internacional y nacional de la institución y sus investigadores. Para conseguirlo, el Plan se concreta en tres proyectos específicos: Prospectiva, Internacionaliza e Innova.

1.1 Proyecto PROSPECTIVA.

Al menos un 15 % de los 124 Institutos del CSIC son objetivamente centros de excelencia. Cuentan con el Sello «Centro de Excelencia Severo Ochoa», o de «Unidad de Excelencia María de Maeztu», del Subprograma Estatal de Fortalecimiento Institucional, en el marco del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.

Un número importante del resto de Institutos, aun no habiendo obtenido o solicitado este sello, podrían considerarse también merecedores del calificativo de excelencia si se tiene en cuenta su producción científica medida con los más altos estándares cuantitativos. Sin embargo, incluso en estos últimos centros, y en otros que se encuentran aún más alejados de la excelencia, es necesario realizar una intervención que permita identificar con precisión la situación en la que se encuentran y acometer un ejercicio de planificación y prospectiva para reforzar, además de la excelencia científica, otras áreas que se consideran fundamentales en la ciencia moderna y que tanto el Ministerio de Ciencia e Innovación en sus recientes planes, como el propio CSIC en la revisión de su Plan Estratégico realizada en la segunda parte de 2022, consideran fundamentales como la transferencia del conocimiento a las administraciones, las empresas y el tercer sector.

Con estos fines, el CSIC ha diseñado el Proyecto MaX-CSIC (Marco de Auto-evaluación y Evaluación de Excelencia Científica y Social-CSIC), que se inspira en programas de auto-evaluación organizativa y de políticas públicas desarrollados por la

Comisión Europea (como el CAF, Common Assessment Framework) y, como no puede ser de otro modo, en los propios programas de excelencia científica españoles (Severo Ochoa y María de Maeztu, entre otros). Se trata de un marco de evaluación general, accesible y fácil de utilizar por todos los Institutos del CSIC y cuyo principal objetivo es establecer una ruta de mejora continua y progresiva hacia la excelencia científica y su transferencia a la sociedad. Cada instituto del CSIC parte de una autoevaluación para identificar la distancia a la que se sitúa del objetivo de excelencia social y científica (0-500 puntos, donde 500 representa a la excelencia, definición que se ha adaptado desde los requisitos establecidos en las convocatorias Severo Ochoa y María de Maeztu, o similares del ámbito internacional); la autoevaluación es revisada por expertos; el instituto elabora un plan para avanzar hacia el siguiente objetivo de excelencia y si lo logra será reconocido con una «Distinción CSIC ASPIRA a la mejora Científica y Social del Instituto» e incentivado por la institución para continuar avanzando. El hecho de que cada instituto pueda identificar cuán lejos o cerca se sitúa de la excelencia le permitirá planificar su actividad y necesidades de modo más eficaz.

Por otro lado, las instituciones científicas sólo son competitivas si están preparadas para mantenerse en la vanguardia de la investigación. Ello requiere identificar constantemente líneas emergentes y prometedoras de investigación y para ello es necesario realizar un esfuerzo colectivo de prospectiva.

Entre 2023 y 2026 el CSIC continuará con el esfuerzo de prospectiva realizado en sus Libros Blancos, comprometiéndose a anticipar los temas disruptivos que abordará la ciencia en los próximos años, así como las necesidades tecnológicas asociadas a ellos.

En 2023, el CSIC pondrá en marcha el Programa CSIC JAE-CHAIRS que atraerá temporalmente a la institución (varios meses durante una serie de años) a científicos y científicas que hayan obtenido un reconocimiento internacional de gran prestigio por encontrarse en la frontera del conocimiento. La finalidad de estas estancias es que se integren en equipos de trabajo existentes en el CSIC, contribuyendo con ello a la formación del personal científico, así como al intercambio de ideas y a la publicación de resultados de investigación con los científicos del Consejo.

En los últimos tres años, la pandemia de la Covid-19, o la erupción del volcán de La Palma, han demostrado que el CSIC puede desempeñar un papel muy relevante en el asesoramiento a empresas y administraciones, posicionamiento que debe mantenerse también en etapas de normalidad. El CSIC puede aprovechar para esto tanto la incorporación de los Centros Nacionales (INIA, IEO e IGME), habituados a la transferencia hacia las administraciones públicas, como sus propias redes interdisciplinarias de investigación (Plataformas Temáticas Interdisciplinarias y Conexiones) que, aprovechando las sinergias entre equipos, han demostrado ser un instrumento con capacidad de respuesta inmediata a las necesidades de asesoramiento científico y técnico de la sociedad. Con el Programa Science4Policy se realizará un esfuerzo particular por identificar la forma en que la investigación realizada en el CSIC puede contribuir a la solución de los complejos problemas que afectan a las sociedades contemporáneas. El CSIC movilizará a sus investigadores e investigadoras alrededor de una selección de problemas complejos que afectan a Europa y especialmente a nuestro país (por ejemplo, la desertificación, los incendios forestales, el cambio climático, la escasez de alimentos o materias primas, la desigualdad, la resistencia bacteriana, diferentes enfermedades, entre otros asuntos de gran relevancia social, económica y política) para identificar qué aportaciones puede hacer la ciencia a su solución.

1.2 Proyecto INTERNACIONALIZA.

El CSIC es la primera institución española en consecución de fondos de los Programas Marco europeos y se encuentra entre las primeras instituciones europeas en número de acciones financiadas, así como entre las 15 primeras en la recepción de fondos. Participa también en numerosas convocatorias de financiación europea de otros programas financiados por la Unión Europea (LIFE, INTERREG, RFCS o EURATOM). Sin embargo, sus resultados son especialmente mejorables en algunas iniciativas de

financiación europea, de modo muy especial en las convocatorias del Consejo Europeo de Investigación (European Research Council, ERC). Además, la presencia del CSIC en el ámbito internacional se encuentra todavía en pleno proceso de recuperación tras el repliegue provocado por las medidas aplicadas para hacer frente a la crisis económica de la década de 2010, lo que se refleja en la relativa debilidad de su red de colaboraciones bilaterales con organizaciones homólogas, tanto en relación con el resto de países europeos, como con el resto del mundo.

Con objeto de incrementar la participación y mejorar los resultados de los investigadores e investigadoras del CSIC en las convocatorias del ERC, el Programa Pro-ERC trabajará de manera proactiva en la identificación de candidaturas a las convocatorias del ERC entre los investigadores e investigadoras del Consejo, al tiempo que pondrá en marcha incentivos e iniciativas de acompañamiento personalizado por parte de profesionales especializados en gestión de proyectos internacionales, así como por investigadores con experiencia en dichas convocatorias (evaluadores del ERC, IP de proyectos de ese programa, etc.).

La mejora de los resultados del CSIC en la atracción de recursos procedentes del resto de convocatorias internacionales será abordada a través del Programa Redinter. Esta iniciativa pretende crear y/o reforzar las estructuras de internacionalización del Consejo. Para ello se pondrá en marcha una convocatoria para la promoción, preparación de propuestas y gestión de proyectos europeos e internacionales en coordinación con la VRI, a través de la creación de una red descentralizada e integrada de técnicos de internacionalización.

El Programa Internacionaliza-T, por su parte, va a: a) impulsar los intercambios de investigadores entre el CSIC y organizaciones científicas tanto de Europa, como del resto del mundo, en especial de América Latina, EEUU y África; b) avanzar en la consolidación de iniciativas de colaboración bilateral y multilateral con organizaciones públicas y privadas extranjeras a través de programas y proyectos específicos propios que faciliten la movilidad internacional de los investigadores del CSIC, así como la llegada de investigadores extranjeros a los Institutos y Centros del CSIC, favoreciendo con ello el aprendizaje mutuo y el desarrollo de iniciativas de colaboración científica internacional.

1.3 Proyecto INNOVA CSIC.

El CSIC cuenta entre su plantilla investigadora, técnica y de gestión con un equipo humano con una alta formación y dinamismo, capaz de abordar nuevos desafíos científicos mediante procesos innovadores. Sin embargo, para aprovechar al máximo el potencial innovador del personal del CSIC se deben favorecer fórmulas que potencien la colaboración interna y externa y que mejoren la transversalidad, que permitan el desarrollo de proyectos disruptivos y que fomenten el emprendimiento. Además, la percepción que las empresas tienen de los centros de investigación del Consejo invita a pensar que es necesario un esfuerzo aún mayor de escuchar y entender mejor sus necesidades y desafíos, y trabajar conjuntamente para encontrar soluciones.

El informe recientemente publicado por la OCDE «Mejorar la transferencia de conocimiento y la colaboración entre ciencia y empresa en España» recoge un diagnóstico exhaustivo de los principales retos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) en relación con la transferencia de conocimiento y la colaboración con los diferentes ámbitos sociales y económicos. Este informe identifica algunos motivos que dificultan la transferencia de conocimiento y la colaboración público-privada, entre los que se fundamentamente: a) el reducido nivel de confianza entre empresas e instituciones de investigación, b) el escaso conocimiento por parte del sector privado de la investigación llevada a cabo en el sector público de investigación o, c) una cultura de la innovación poco integrada en estrategias empresariales. Desde el punto de vista del CSIC, se pone de manifiesto la necesidad de fomentar una mayor colaboración con el sector empresarial para potenciar la transferencia del conocimiento generado al mercado y a la sociedad.

En este contexto y con objeto de fomentar la innovación en el CSIC como motor de desarrollo económico y social, el Programa Hub de innovación abierta Converge se plantea como el espacio marco a través del cual se pretende visibilizar al CSIC como referente en innovación científico-tecnológica y social y, al mismo tiempo, motivar al personal del CSIC para maximizar el impacto de su conocimiento y sus resultados de investigación. El Hub de Innovación será un espacio virtual (inicialmente) para visibilizar al CSIC en conexión con las empresas e inversores, las administraciones públicas y la sociedad. Entre los diferentes objetivos que persiguen a través del impulso del Hub se encuentra generar espacios de encuentro entre los investigadores y los agentes sociales con acciones que formen y motiven al personal del CSIC a reconocer el componente innovador de sus investigaciones, así como integrar a la sociedad en el proceso de innovación. El Hub de innovación abierta del CSIC Converge se basa inicialmente en 4 iniciativas:

a) CSIC Open Labs: Laboratorio de proyectos de co-creación entre CSIC y empresas. Programa de innovación abierta que permite a empresas colaborar con el CSIC en el desarrollo de soluciones frente a los retos globales (alineados con los desafíos CSIC, que a su vez están basados en los objetivos de desarrollo sostenible), basadas en una ciencia colaborativa y multidisciplinar.

b) CSIC Living Labs: Incubadora de proyectos de co-desarrollo y co-creación entre CSIC y administraciones públicas centrado en los usuarios finales. Programa de innovación abierta para promover un intercambio de conocimiento con las administraciones públicas y el desarrollo de iniciativas que generen un impacto en las políticas públicas.

c) Cátedras CSIC-Empresa: Alianzas estratégicas con empresas para promocionar cátedras de empresas a líneas de investigación, ICU o redes CSIC para el fomento del desarrollo de conocimientos científico-tecnológicos y su difusión con el fin de que contribuyan a generar innovaciones en áreas determinadas.

d) CSIC-Emprende: Programa de aceleración de proyectos para la creación de nuevas Empresas Basadas en Conocimiento (EBC), a partir de tecnologías desarrolladas en el CSIC, que puedan aportar innovaciones técnicas a productos, procesos o servicios al mercado, y que ayuden a potenciar la actividad económica, la creación de empleo y el crecimiento social.

2. PLAN CSIC EN SOCIEDAD

En un contexto en que los retos sociales vinculados a la ciencia necesitan de una creciente implicación de la sociedad civil, el CSIC aspira también a incrementar la relevancia social de la institución y sus investigadores. Para conseguirlo, el Plan CSIC en Sociedad se concreta en tres proyectos: Transfiere, Difunde y Oportunidades.

2.1 Proyecto TRANSFIERE.

El CSIC se ha situado durante los últimos años como la entidad de naturaleza pública o privada, que encabeza el número de solicitudes de patentes europeas en España. Sin embargo, la valorización de este conocimiento en el ámbito del sector productivo y en beneficio de la sociedad tiene un considerable margen de mejora que pasa esencialmente por responder a los siguientes aspectos:

a) La limitada visibilidad de la oferta científica y tecnológica del CSIC para las empresas y administraciones públicas;

b) el estadio incipiente de madurez tecnológica de los resultados de investigación generados por el CSIC;

c) las barreras para el emprendimiento;

d) la falta de incentivos que permitan generar un mayor compromiso hacia la transferencia entre los investigadores.

Además de la empresa, el CSIC debe aspirar a convertirse en una referencia para los gestores públicos, no sólo mediante el asesoramiento y la elaboración de estudios y/o informes que se demanden desde las distintas administraciones públicas para sus procesos de toma de decisiones, sino también proporcionando herramientas y formación para que el conocimiento científico generado en los Centros e Institutos del CSIC sirvan para el diseño y, en su caso, adopción, de políticas públicas.

El Programa Valoriza, por su parte, pretende:

- a) Detectar las necesidades de los gestores dedicados a la transferencia en los ICU del CSIC;
- b) elaborar un mapa de tecnologías del CSIC;
- c) impulsar herramientas que contribuyan a concienciar a la comunidad investigadora de la importancia de la transferencia de conocimiento;
- d) analizar y, en su caso, proponer nuevos mecanismos que favorezcan el emprendimiento en el CSIC;
- e) establecer una estrategia para la presencia del CSIC en los distintos foros internacionales de transferencia;
- f) fortalecer la cooperación con otras instituciones públicas y privadas a través de mecanismos y procedimientos más ágiles y simplificados;
- g) impulsar una herramienta para que administraciones y empresas puedan identificar a expertos del CSIC, tanto para funciones de asesoramiento, como para formación;
- h) establecer esquemas que favorezcan la movilidad del personal del CSIC hacia el sector privado y viceversa;
- i) impulsar las distintas formas de transferencia explorando nuevas vías de obtención de financiación.

Para comunicar a actores relevantes áreas susceptibles de transferencia, el Programa Cicerón va a:

- a) Identificar diez áreas prioritarias de interés para el CSIC, para las administraciones y empresas;
- b) movilizar a investigadores del CSIC, así como a directivos de empresas, responsables públicos y/o periodistas especializados en ciencia potencialmente interesados en esas áreas;
- c) desarrollar itinerarios CSIC, uno por cada una de las áreas prioritarias anteriormente mencionadas, en los que se muestren las capacidades y potencialidades de la investigación y la tecnología desarrolladas en el CSIC, se pongan en común necesidades y expectativas y se discutan sus posibles desarrollos y aplicaciones comunes.

Para fortalecer el mantenimiento del contacto con las personas de todo el mundo que han pasado por la institución y que desean seguir en contacto con la misma, el CSIC ha puesto en marcha el Programa Alumni. En paralelo, se están definiendo iniciativas adicionales de formación, mentorazgo y embajadores CSIC. Por último, el CSIC tiene previsto el desarrollo del Programa Amigos del CSIC, de mecenazgo o iniciativa filantrópica, para que la sociedad civil colabore con el Consejo a través de la financiación de proyectos, o de equipos de investigación.

2.2 Proyecto DIFUNDE CSIC.

El CSIC tiene entre sus funciones fundamentales transferir el conocimiento científico a la sociedad. En los últimos tres años y en el contexto de los grandes acontecimientos como la pandemia, las crisis climática y energética, o la obtención de las primeras imágenes de un agujero negro y la puesta en marcha del telescopio espacial James Webb, el CSIC ha consolidado su posición como referente para la sociedad española en investigación, desarrollo e innovación. Sin embargo, el CSIC tiene también el objetivo de

ser el referente científico para la sociedad española en contextos menos excepcionales. Para ello, el proyecto Difunde trabajará en dos planos.

En primer lugar este proyecto ha comenzado por: a) rediseñar la newsletter mensual del CSIC, que recoge las noticias más destacadas de la institución y se distribuye entre la comunidad del CSIC y hacia el conjunto de la sociedad; b) aumentar la información científica e institucional en las redes sociales; c) asesorar a los investigadores en su interacción con medios de comunicación; d) trabajar con los grupos de investigación para potenciar su visibilidad; e) crear una red de comunicación intercentros entre las unidades de comunicación y realizar encuentros periódicos con los técnicos de comunicación de la ORGC, delegaciones e ICU para coordinar la estrategia de comunicación y reforzar sinergias; g) poner en marcha Descubre CSIC, una serie de vídeos divulgativos para dar a conocer la actividad de cada centro; h) elaborar, junto con las demás unidades, un directorio de investigadores que puedan ser contactados por los medios y por otros actores de la sociedad civil.

El CSIC se ha marcado también como objetivo incrementar sus esfuerzos en el área de cultura científica y ciencia ciudadana. El Consejo realiza alrededor de 15.000 actividades (presenciales y no presenciales) que implican a más de 3.000 personas de la organización. Entre 2023 y 2026, está prevista la apertura de dos nuevas Casas de la Ciencia (Salamanca y Santiago de Compostela) que se sumarán al Museo Casa de la Ciencia de Sevilla, y a la Casa de la Ciencia del CSIC en Valencia.

La editorial CSIC gestiona el Programa Editorial, que se integra en el Plan General de Publicaciones Oficiales del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y es ratificado en Consejo de Ministros. En el último año, el CSIC ha modernizado la normativa editorial que afecta a sus 37 revistas y colecciones de monografías. El reto en los próximos tres años es la implementación de esta nueva normativa, así como del nuevo software de gestión y completar la gestión en OJS de las revistas científicas y culminar la reforma del organigrama y los procesos editoriales para mejorar la eficiencia, transparencia y difusión. También debe revisarse el régimen de cesión de derechos de autor para alinearnos con la política de acceso abierto de la UE y avanzar hacia la consecución de distintivo diamante en las revistas CSIC. Asimismo, hay que culminar el proceso de absorción de la gestión de los catálogos editoriales del IGME, INIA e IEO y obtener el sello FECYT para las revistas integradas en el catálogo.

Además, el CSIC cuenta con dos colecciones de libros (¿Qué sabemos de? y Divulgación) que verán incrementados sus títulos. En 2023, se lanzará otra colección de libros ilustrados para niños a partir de 10 años para acercarles el conocimiento científico. También en 2023, se concederán por primera vez los Premios CSIC de Divulgación Científica y Ciencia Ciudadana para motivar al personal a implicarse en la divulgación y reconocer las acciones de fomento de la cultura científica que se llevan a cabo.

Se pretende incrementar la participación de los investigadores en el ciclo de conferencias ¿Qué sabemos de? que se programa en distintas ciudades españolas y, estimulado por la presidencia española de la UE en 2023, prepara un ciclo conjunto de conferencias con el Instituto Cervantes en los diferentes continentes para dar a conocer internacionalmente los avances científicos y técnicos de los investigadores del CSIC.

El CSIC convoca numerosos certámenes como FOTCIENCIA, celebra días internacionales de gran relevancia y grandes eventos (Día Internacional de la Mujer y de la Niña en la Ciencia, Día del Libro, Noche Europea de los Investigadores, Semana de la Ciencia y de la Tecnología, o la Carrera de la Ciencia) que tiene previsto ampliar con el proyecto piloto Las Ganas con Canas, para promover interacciones entre investigadores senior y universitarios y facilitar la conexión entre saberes, prácticas, personas e instituciones. El CSIC tiene previsto incrementar el catálogo de exposiciones itinerantes que se ceden en préstamo a otras instituciones.

2.3 Proyecto OPORTUNIDADES.

El CSIC está firmemente comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y, en particular, sensibilizado con favorecer la igualdad de

oportunidades para el acceso a estudios superiores de jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, persiguiendo así los objetivos 1 (Fin de la pobreza), 4 (Educación de calidad), 5 (Igualdad de género) y 10 (Reducción de las desigualdades) de dichos ODS.

Las situaciones de privación relativa experimentadas durante la infancia y la adolescencia se materializan en la edad adulta en forma de hándicaps que repercuten negativamente en las oportunidades vitales de estas personas y suponen costes para el conjunto de la sociedad, como el verla privada de sus posibles científicos o científicas. Una de las manifestaciones más claras de estos hándicaps puede observarse en las menores tasas de acceso a la universidad entre los nacidos en las escalas inferiores de la distribución de la renta. Entre esos factores ello se debe a las dificultades económicas (tanto el coste de los estudios, como el «coste de oportunidad» de estudiar en lugar de incorporarse cuanto antes al mercado de trabajo), las diferencias en «capital cultural» del entorno familiar (que condiciona la «visión del mundo» en la que los estudios juegan un papel más o menos relevante en la trayectoria vital imaginada y deseada) o la residencia en un hábitat donde tienen acceso a menos recursos.

El Programa Oportunidades se ha diseñado en colaboración con el Comisionado de Lucha contra la Pobreza Infantil de Presidencia del Gobierno de España y en el marco de Alianza de País Pobreza Infantil Cero, a la que se unirá el CSIC. Pretende contribuir a reducir las barreras de acceso (visibles e invisibles) a los estudios superiores y, en su caso, a la carrera científica, de los jóvenes de entornos desfavorecidos urbanos y rurales mediante el acompañamiento del personal investigador del CSIC durante los estudios secundarios de estos jóvenes en un programa de mentoría.

Por otro lado, el programa Ciencia en el barrio promueve actividades de divulgación científica (conferencias, exposiciones, talleres, clubs de lectura, visitas a centros de investigación, etc.) en barrios vulnerables de grandes ciudades que no contaban con esta oferta cultural. La iniciativa ha llegado ya a más de 16.000 adolescentes, con cerca de 300 actividades inclusivas e igualitarias en Madrid y Sevilla, y está previsto extenderlas a Barcelona y otras grandes ciudades.

Por su parte, el programa Ciudad Ciencia pretende incrementar el número de municipios de menos de 30.000 habitantes (en la actualidad 50) que participan en actividades de divulgación en múltiples formatos (conferencias, exposiciones, talleres, clubs de lectura, visitas a centros de investigación, etc.).

3. PLAN DESARROLLA-T CSIC

El CSIC debe asegurarse de que tanto el personal que trabaja en la institución, como aquellas personas que aspiran a dedicarse a la investigación o la gestión de la ciencia, consideran que el Consejo es la mejor opción para su desarrollo profesional. Para alcanzar este objetivo se han diseñado tres proyectos específicos: Talento, Carrera e Igualdad.

3.1 Proyecto TALENTO.

En Europa, y en España en particular, existe una gran preocupación por el descenso en el número de estudiantes de carreras científicas, dinámica que se suma al aumento de jóvenes que, habiéndolas cursado, eligen otras alternativas profesionales. A ello se suma el hecho de que, a diferencia de las universidades, el CSIC carece de estudiantes de grado, lo que dificulta considerablemente la atracción de doctorandos que aprovechen el potencial de la institución para la realización de investigación de excelencia que conduzca a la finalización de tesis doctorales. En los últimos años, tanto el número de contratos predoctorales, como de tesis defendidas en el CSIC, ha disminuido significativamente.

Por otra parte, las crisis económicas y la inestabilidad en las ofertas públicas de empleo han hecho perder a España una fracción importante de su talento científico, que ha preferido emigrar a lugares que ofrecen mejores garantías de estabilidad y una mayor proyección profesional. En 2022, con la puesta en marcha de un proyecto propio de

ayudas para atraer investigadores, el CSIC ha logrado mejorar sus cifras de captación de postdoctorales en las convocatorias Juan de la Cierva y Ramón y Cajal. Sin embargo, en convocatorias anteriores ha tenido importantes dificultades para alcanzar estos objetivos. Lo mismo ocurre con el personal técnico y de gestión, soporte imprescindible para el desarrollo de las actividades de investigación.

Con el fin de reconducir la situación relativa a los estudiantes predoctorales, el CSIC activará los programas JAE-INTRO y JAE-PRE. El Programa JAE-INTRO convoca becas en centros del CSIC (propios, mixtos o unidades asociadas) dirigidas a estudiantes universitarios con interés en iniciar una carrera científica con el fin de facilitarles sus primeros pasos en el mundo de la investigación, brindándoles, por un lado, la oportunidad de disfrutar de las posibilidades que ofrecen los ICU del CSIC en sus diferentes áreas científicas y, a su vez, propiciando una introducción al conocimiento puntero de los temas y la praxis científicos. El Programa JAE-PRE financia los estudios de doctorado a estudiantes, lo que permite potenciar las capacidades del CSIC para la captación y la formación de las nuevas generaciones de investigadores. La formación de nuevos investigadores tiene un alto retorno para la institución y para la sociedad en su conjunto, y permite que continuemos avanzando en la generación de conocimiento científico y tecnológico. A su vez, el Programa I-MOVE, lanzado en enero de 2023, se ha diseñado para apoyar la movilidad internacional de los doctorandos que carezcan de financiación para la realización de estancias en el extranjero a través de los programas de las agencias financiadoras.

Por lo que se refiere a los investigadores postdoctorales, el CSIC apoyará la captación de estos perfiles a través de los programas Juan de la Cierva, Ramón y Cajal o sus versiones autonómicas, mediante la cofinanciación entre la organización central y los centros de investigación. En el programa Ramón y Cajal se mantendrá una oferta de plazas que garantice un relevo generacional en la institución. Además, con el fin de atraer a los mejores investigadores Ramón y Cajal, se mantendrá el Programa Atracción de Talento RYC que proporciona ayudas económicas adicionales a los investigadores que han obtenido las mejores puntuaciones en su evaluación por parte de la Agencia Española de Investigación. Por otro lado, el CSIC se alinea con la reformada LCTI y reservará un porcentaje de plazas de las ofertas de empleo público para aquellos investigadores postdoctorales que obtengan el certificado R3, o equivalente.

Dentro del proyecto TALENTO los distintos programas ponen el foco en la promoción y captación de talento predoctoral y postdoctoral.

3.2 Proyecto CARRERA.

Una de las grandes debilidades del sistema científico en España son las escasas oportunidades de promoción que afectan al personal científico y técnico. En el caso del personal científico atañe especialmente a la promoción de investigadores Científicos Titulares a Investigadores Científicos, y de ambas escalas a Profesores de Investigación. A pesar del incremento de plazas ofertadas en 2022, el porcentaje de CT que podrá promocionar a IC es de sólo el 6,85%. La situación ha sido análoga, aunque ligeramente más favorable, para la promoción a Profesores de Investigación (10,52% en 2021). Estas cifras maquillan el extremadamente bajo número de promociones de años anteriores: 4,15% en 2017, 4,08% en 2018; 6,90% en 2019, y 9,02% en 2020. Los datos son todavía peores para las escalas técnicas. Por realizar una comparación con instituciones similares de nuestro entorno cercano, el CNRS de Francia estableció en 2020 el objetivo de aumentar al 10% sus tasas de promoción a directores de investigación (equivalentes a PI).

Los diferentes efectos de la escasa promocionabilidad (número de plazas en relación a los posibles solicitantes) son preocupantes. El primero es la larga permanencia, antes de la promoción, en las escalas inferiores de la carrera investigadora (de media, más de diez años para promocionar un nivel entre 2010 y 2018). La falta de oportunidades de promoción provoca el desaliento y la desmotivación del personal científico, técnico y de gestión y deteriora gravemente el entorno de trabajo. Un efecto muy negativo que se

observa en los últimos años es que el personal científico, en vez de optar a las claramente insuficientes promociones internas, se presenta a las plazas de turno libre que se convocan en las escalas superiores para poder promocionar, lo que hace que la institución pierda plazas para atraer a talento y personal externo.

Nuevamente, la incorporación al CSIC del IEO, IGME e INIA está exigiendo una revisión de los méritos e ítems estandarizados que se utilizan para valorar la producción científica y la transferencia para adaptarlos a los sistemas de evaluación existentes en el CSIC. Esta revisión se está finalizando y será necesario adaptar los sistemas de información a través de los cuales se recopilan los resultados y méritos de la investigación que serán evaluados desde la organización central.

El Programa Promociona identificará las necesidades y peculiaridades de la promoción en el colectivo de investigadores (para el colectivo de gestores, véase el Programa Gerencias) y desarrollará un plan de carrera profesional para el personal científico y técnico. Además, el Programa Méritos identificará los resultados profesionales que se deberán tomar en consideración para reconocer los méritos del personal científico y muy particularmente del personal técnico. Ello implicará la modificación la aplicación ConCIENCIA, en la que en la actualidad se recogen los indicadores que miden estos parámetros de la actividad de los investigadores.

El apartado 2, dedicado a la Planificación de Recursos Humanos, presenta en detalle la planificación de plazas para el personal científico, técnico y gestión requeridas para alcanzar los objetivos propuestos.

3.3 Proyecto IGUALDAD.

El CSIC fue una institución pionera en el desarrollo de políticas de igualdad con la creación en 2002 de su Comisión de Mujeres y Ciencia (CMYC), destinada a estudiar las razones que dificultan la carrera investigadora de las mujeres, y cuenta desde 2013 con un plan de igualdad propio elaborado por la Comisión Delegada de Igualdad (CDI) y los Comités de Igualdad (CI). El Plan de Igualdad ha identificado los siguientes retos:

- a) Reducir la infrarrepresentación de las mujeres en las escalas más altas de la investigación (en profesores de investigación solo llega al 26 %), que se traduce en un estancamiento del índice de techo de cristal del CSIC;
- b) invertir el descenso en el acceso de mujeres a las primeras etapas de la investigación;
- c) mejorar la carrera del personal técnico y de gestión;
- d) reducir la mayor presencia femenina en los contratos temporales;
- e) reducir la desigualdad en los puestos de dirección de Institutos y centros, donde la ratio de ocupación de mujeres es del 22 % del total;
- f) asegurarse de que la desviación observada en las productividades se mantiene en los umbrales normales.

Con la finalidad de lograr estos objetivos, el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del CSIC ha priorizado varias medidas para el periodo 2023-2026. Las medidas que se proponen a continuación buscan lograr una reducción de, al menos, un 1x% en la brecha de promocionabilidad de las mujeres. Las medidas son:

- a) Potenciar la revisión continua del Plan de Igualdad y de la implementación de la Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R (UE), con la que el CSIC se encuentra claramente comprometido;
- b) dar visibilidad al Distintivo de Igualdad CSIC mediante la V Edición de la Concesión del Distintivo;
- c) visibilizar las estructuras de igualdad del CSIC (CMYC, CDI y CI de los Institutos y centros) para su participación en el diagnóstico y diseño de nuevas estrategias en el III encuentro de los CI;
- d) asegurar equilibrio en los órganos de selección del CSIC y eliminar los sesgos de la selección a través de formación;

- e) formación permanente y sensibilización del personal en materia de igualdad y en la dimensión de género/sexo en la investigación para fomentar el lenguaje inclusivo y las carreras y especialidades STEM en niñas y jóvenes;
- f) entrega anual de la Medalla de Oro del CSIC a profesoras nobeles o que hayan destacado en su área de investigación;
- g) participar y colaborar en redes nacionales e internacionales sobre Género en la Investigación;
- h) estudiar los nuevos sistemas de valoración curricular (DORA y San Francisco) y formar al personal investigador y a evaluadores.

4. PLAN GOBERNANZA CSIC

El Plan Gobernanza cuenta a su vez con tres proyectos. El primero implica poner en marcha una mejora de la comunicación interna sobre las decisiones adoptadas, pero también de la rendición de cuentas respecto a los Ministerios y las Cortes Generales. En el segundo y tercer plan se revisará la estructura organizativa de la institución para adaptarla a la recientemente modificada LCTI y para valorar la necesidad de transformar y hacer más ligera la estructura actual, adaptándola también a los requisitos que se exigen a la ciencia moderna, como la transferencia del conocimiento.

4.1 Proyecto TRANSPARENCIA.

El CSIC ha realizado un importante esfuerzo en los últimos seis meses para mejorar la comunicación y la transparencia internas. Sin embargo, ambos aspectos precisan ser reforzados. Se han detectado necesidades de mejora en el flujo de información relativa, por ejemplo, a las convocatorias y oportunidades hacia el conjunto de miembros de la organización. Además, existen distintos boletines elaborados por diversas unidades y servicios, mientras que otras áreas no realizan ningún tipo de comunicación. El CSIC pretende, así mismo, fortalecer el compromiso con la transparencia y la integridad de todas las personas que desempeñen cargos de responsabilidad en la institución. Por otra parte, la Ley de Transparencia de 2013 impone exigencias de transparencia hacia la propia sociedad que requieren cambios regulatorios y organizativos.

Con el fin de mejorar el conocimiento interno de la propia institución y de garantizar que todas las personas reciben la misma información y, por tanto, tienen las mismas oportunidades de participar en las convocatorias internas, se han diseñado las siguientes acciones: a) puesta en marcha en enero de 2023 de BO.CSIC, un boletín de periodicidad quincenal en el que el conjunto del personal del CSIC pueda acceder a toda la información sobre las convocatorias internas y externas vigentes, nombramientos y resoluciones; b) reestructurar la página web para optimizar la experiencia de usuario y facilitar el acceso a la información con un diseño adaptable a todo tipo de dispositivos; c) incrementar la visibilidad del catálogo de servicios científico-técnicos entre los públicos potencialmente interesados (investigadores del CSIC y externos); d) mejorar los buscadores existentes en la web y en la intranet del CSIC con el fin de facilitar el acceso e intercambio de información en el seno de la institución; e) realizar al menos dos reuniones anuales con directores, gerentes, coordinadores y delegados de la institución; f) remitir una carta trimestral por parte del/la presidente/a del CSIC dirigida a todo el personal de la organización rindiendo cuentas sobre la gestión realizada; g) trabajar con el Comité de Ética para identificar mecanismos adicionales de control de conflictos de interés y de rendición de cuentas.

4.2 Proyecto ORGANIZA.

El CSIC despliega su actividad a través de un elevado número de entes (institutos, centros, delegaciones, coordinaciones de área u oficinas de proyectos). Además, existe una diversidad de órganos de asesoramiento de la Presidencia. En algunos casos no se ha completado la definición precisa de las funciones a desempeñar por dichos entes, mientras que en otros está pendiente de establecerse su estructura y gobernanza.

Asimismo, resulta necesario adaptar estos órganos al nuevo entorno normativo, tales como la recientemente modificada Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y a las necesidades cambiantes de la institución. También es preciso establecer mecanismos de descentralización de las decisiones a través de los cuales los institutos puedan decidir autónomamente buena parte de su política científica, al tiempo que se desarrollan instrumentos de coordinación que mejoren la eficiencia y maximicen el rendimiento de la institución.

El CSIC carece de una oficina estable de inteligencia institucional que pueda planificar, realizar el seguimiento y la imprescindible evaluación de su estrategia. Es necesario completar el proceso de integración de los Centros Nacionales en la estructura del CSIC, iniciado en marzo de 2021, y que está suponiendo un enorme reto para la institución, tanto en términos financieros, como de adaptación de la cultura organizativa, incluyendo la gobernanza de estos centros, tradicionalmente distinta a la del resto del CSIC. Finalmente, el análisis institucional llevado a cabo durante estos meses ha revelado la necesidad de fortalecer el área de innovación y transferencia del CSIC que, como ya se ha mencionado, son dos retos de primera magnitud para la institución que deben reflejarse mejor en su estructura organizativa.

El CSIC tiene en la actualidad cincuenta y dos centros mixtos en colaboración con distintas organizaciones, principalmente universidades, y está en pleno proceso de renovación de los convenios de estos centros. Se trata de un proceso complejo que implica adoptar decisiones que afectan de manera clave a las relaciones económicas con las organizaciones con las que se colabora en dichos centros, así como al uso de las instalaciones y a las exigencias en materia de recursos humanos.

Aunque tal y como señalamos anteriormente, el CSIC es una de las instituciones más pequeñas del G6 científico europeo, se trata de todos modos de una organización de considerable tamaño y gran importancia en términos científicos y debe ser debidamente tenida en cuenta en los órganos donde se decide la política científica europea y nacional.

Para abordar estos retos se va a proceder a: a) adaptar el Estatuto y las normas internas (las de las delegaciones, institutos y centros para atender a los retos de definición de funciones y estructura); b) rediseñar las vicepresidencias adjuntas para dotarlas de competencias y mecanismos de coordinación interna con el fin de atender las necesidades de integración de los Centros Nacionales; c) modificar el funcionamiento del Consejo Científico Asesor para potenciar su papel; d) crear la Unidad de Inteligencia Institucional y Evaluación al servicio de la planificación y la evaluación de todos los programas puestos en marcha en el CSIC; e) poner en marcha una experiencia piloto para dotar de más autonomía a los centros en la adopción de sus decisiones de política científica; f) identificar espacios de participación activa en la definición de la política científica nacional y europea.

4.3 Proyecto CONSOLIDA.

Las llamadas PTI (Plataformas Temáticas Interdisciplinares), y de las Conexiones/Hub que en la actualidad superan la treintena, han permitido al CSIC dotarse de instrumentos capaces de fomentar la colaboración interna entre grupos de investigación, y de estos con empresas, administraciones públicas y con la ciudadanía. Su flexibilidad e interdisciplinariedad contribuyen a dotar de un nuevo impulso a la actividad científica, de asesoramiento y de divulgación del CSIC y de sus investigadores. No obstante, los procedimientos y criterios de creación, su ciclo de vida, sus objetivos, mecanismos de gobernanza y método de seguimiento y evaluación deben definirse formalmente. Asimismo, la institución debe estudiar el modo en que estas estructuras conviven en términos de gobernanza y financiación con los Institutos y Centros del CSIC.

Para atender a este reto y consolidar estas iniciativas, al tiempo que mejorar su gestión y resultados, el CSIC ha puesto en marcha el Plan Consolida, que pretende: a) establecer procesos transparentes para la creación de las PTI, las Conexiones y otros dispositivos de política científica, articulando convocatorias (la primera de ellas en

febrero de 2023) que se evaluarán externamente y a las que puedan presentarse todos los equipos del CSIC; b) rediseñar los objetivos, ciclo de vida, estructura organizativa, así como los mecanismos de evaluación de estas estructuras fluidas; c) regular la relación entre ellas y la estructura organizativa tradicional del CSIC.

5. PLAN GESTIONA MEJOR CSIC

Implica la puesta en marcha de tres proyectos esenciales para abordar tanto los problemas de gestión que presenta la institución desde hace más de una década, como los desafíos científicos de la ciencia contemporánea en términos de competitividad, eficacia y eficiencia, manejo de enormes cantidades de datos e información en red y de habilitación de espacio para albergar las crecientemente sofisticadas infraestructuras científicas.

5.1 Proyecto SIMPLIFICA.

Una parte significativa, aproximadamente el 40%, de los recursos del CSIC proceden de la captación de proyectos y contratos competitivos, nacionales o europeos, obtenidos por los investigadores e investigadoras. La elaboración de una propuesta científica supone un trabajo intenso que debe demostrar un nivel muy elevado de rigor e innovación. A la par, especialmente en los últimos años, el personal de investigación se ve obligado a asumir una creciente carga burocrática, compleja y voluminosa, que comienza en el momento de elaborar la propuesta y continúa incluso años después de haber finalizado el contrato o proyecto, cuando deben justificarse los proyectos o éstos son auditados de nuevo. A diferencia de lo que ocurre en organizaciones científicas similares en otros países, en el CSIC el apoyo administrativo para el desarrollo de estas tareas es muy escaso y son los investigadores quienes deben asumirlo en detrimento de su dedicación a tareas de investigación.

Los procedimientos administrativos son, lógicamente, necesarios para garantizar una gestión eficiente y responsable de los recursos públicos. No obstante, existe una sólida evidencia científica, que el análisis llevado a cabo por parte del CSIC ha logrado también comprobar en nuestra organización, acerca del hecho de que las cargas burocráticas excesivas:

- a) Restan competitividad a las instituciones de investigación;
- b) desincentivan al personal para la captación de recursos externos hasta el extremo de que algunos dejan de hacerlo;
- c) provocan una gran inseguridad jurídica en los centros y en los investigadores;
- d) son crecientes cuanto más relevante es el proyecto que se consigue porque es más complejo de gestionar;
- e) generan una fuerte presión y carga de trabajo sobre las gerencias, lo cual da lugar a situaciones de gran estrés entre su personal (cada gestor del CSIC ha pasado de gestionar 150.000 euros/año, a 370.000 euros/año en el transcurso de los últimos años);
- f) incrementa las necesidades de personal de gestión;
- g) tensiona de una forma muy importante a la organización, habiéndose producido ya situaciones de tensión máxima entre el personal de gestión y el de investigación;
- h) en particular lo relacionado con la centralización de la contratación de viajes y equipos informáticos ha generado enormes disfunciones y cargas de gestión adicionales que se han traducido en el retraso en la ejecución de los proyectos y contratos por no poder recibir a tiempo el material o los servicios necesarios, además del considerable sobrecoste que se paga en relación con otras formas de compra y/o contratación lo cual resulta particularmente frustrante para el personal de investigación que trata de maximizar la utilidad de las subvenciones recibidas;
- i) provoca la percepción de que los responsables de la organización no son sensibles a las necesidades de los investigadores y gestores, y de que los responsables políticos no están interesados por la ciencia, o por dar solución a estos problemas.

El CSIC gestiona un volumen creciente de proyectos y contratos (anualmente se incrementa en unos 1.000, siendo el número total de los vigentes alrededor de 5.000 entre proyectos nacionales, programas europeos y convocatorias internacionales). Aunque los requerimientos debidos a problemas en la justificación de los proyectos se han reducido durante los últimos cinco años (de 14,5 millones de euros en 2016, a 7,5 millones en 2020), sigue siendo fundamental continuar disminuyendo esta cifra. La actuación de los gestores del CSIC resulta clave en la tarea de reducir la complejidad de las tareas de justificación de proyectos, apoyando a los investigadores en la planificación y especialmente en la ejecución y la justificación de las ayudas, subvenciones y pagos que reciben por la investigación.

5.2 Proyecto GERENCIAS.

El CSIC es una organización de grandes dimensiones, lo cual es una de sus importantes fortalezas para abordar con éxito los problemas científicos y socioeconómicos. No obstante, esto plantea algunos retos para su gestión:

a) Su carácter descentralizado, extendiendo su presencia a todo el territorio nacional (contando también con un Instituto en Roma y una delegación en Bruselas), genera importantes necesidades de coordinación;

b) la existencia de 149 centros de distinta tipología (propios, mixtos con Universidades y Administraciones, centros asociados, Unidades Técnicas Especializadas, Centros Nacionales recientemente integrados, o Infraestructuras Científicas Singulares), hacen necesario plantear diferentes modelos de gestión científica, tecnológica y administrativa que, en buen número de ocasiones, debe ser asumida por gerencias insuficientemente dotadas;

c) la organización central del CSIC, que centraliza algunas gestiones (nóminas, contratación de obras), debe mantener un constante equilibrio entre centralización y la necesaria autonomía de sus centros. Además, el CSIC es parte de la Administración General del Estado, lo cual implica la existencia de un marco legal organizativo particular.

La gestión ordinaria ha dotado a los Institutos de la figura del Gerente y de Unidades de servicios administrativos y servicios generales, a lo que hay que agregar la necesaria asistencia de personal TIC. Para completar el diseño, existen también algunos Centros de Integración de Servicios (10) y una pequeña estructura gerencial en las Delegaciones Institucionales de ámbito autonómico (9).

Para el correcto funcionamiento de esta pluralidad de centros y, por tanto, para facilitar y apoyar la labor investigadora, es precisa una estructura de gestión robusta que responda con eficacia y prontitud a las necesidades del personal investigador y que proporcione los recursos que permitan el desarrollo de sus tareas.

La realidad es que dotar de esa estructura a los actuales 124 Institutos, más las 9 Delegaciones, no resulta factible. El número de puestos a cubrir, la configuración poco atractiva de los mismos, su ubicación en partes del territorio donde la cobertura de puestos es muy difícil, así como el volumen y complejidad de las funciones a desarrollar, hacen que numerosos puestos de Gerente no estén cubiertos, o lo estén de forma precaria, con continuos cambios que no contribuyen a garantizar un funcionamiento regular y estable de las Gerencias. Lo mismo cabe decir respecto a las Unidades de Servicios, y muy especialmente en el caso del personal TIC.

Tras un análisis detallado de la situación de cada uno de los ICU del CSIC, se ha diseñado un nuevo modelo de Gerencia que responda a las necesidades de la gestión económico-administrativa y de personal, de los servicios generales, de proyectos y contratos de investigación, al tiempo que garantice la prestación de los servicios TIC de carácter horizontal.

La sección 2 de este Contrato de Gestión, dedicada a la Planificación de Recursos Humanos, recoge extensamente el proyecto Gerencias.

5.3 Proyecto SISTEMAS.

Los sistemas son el eje de cualquiera de las actividades de investigación y gestión que se llevan a cabo en las organizaciones científicas. La digitalización ha transformado la manera en que se desarrolla la investigación, permitiendo una mayor eficiencia y precisión en el análisis y la gestión de datos. Además, ha permitido una mayor colaboración y comunicación entre investigadores de diferentes partes del mundo, impulsando el avance de la ciencia y la tecnología.

El CSIC debe contar con una estructura TIC sólida capaz de atender adecuadamente la actividad investigadora, tanto desde la perspectiva de seguridad, como de desarrollo informático y una ágil atención al usuario. El proyecto Sistemas responde a la necesidad de analizar la situación actual para elaborar un diagnóstico ajustado que identifique las necesidades; definir el escenario futuro y elaborar el plan de acción que promueva las mejoras necesarias en todos los ámbitos TIC en los próximos años, lo que se concreta en las siguientes áreas:

- a) Microinformática y atención al usuario;
- b) seguridad informática, en el marco del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad;
- c) redes y comunicaciones;
- d) desarrollo de aplicaciones;
- e) software común y sistemas (hardware, sistemas operativos, computación científica, y backup);
- f) organización y contratación.

El diagnóstico de la situación de los sistemas del CSIC ha llevado a las siguientes conclusiones:

- a) Existe una estructura organizativa inadecuada, con una distribución descompensada y claramente insuficiente de recursos TIC entre los centros de diferente tipología en todo el territorio (actualmente hay 162 puestos en la RPT para cubrir la organización central y los 149 centros –los 124 institutos, algunos de los cuales tienen varias sedes, como el IEO; las Casas de la Ciencia; centro de servicios–, 89 de esos puestos de TIC se reparten entre el conjunto de ICU);
- b) ausencia de un modelo de gestión que permita una actuación homogénea y coordinada. Adopción de decisiones tecnológicas individualizadas sin aprovechamiento del esfuerzo realizado. No existe un manual de procedimientos;
- c) contratación TIC compleja;
- d) infraestructura y plataforma tecnológica heterogénea; sistemas fuera de mantenimiento, con alto nivel de obsolescencia y baja utilización de algunos recursos o servicios centralizados;
- e) diversidad de redes debida a la complejidad de la estructura organizativa y la existencia de centros mixtos;
- f) soporte a usuarios desigual y problemático, escasamente automatizado y dependiente de personas concretas (todavía existe un considerable número de centros que carecen de soporte a usuarios por falta de recursos suficientes).

Los grupos de trabajo creados para cada una de las 6 áreas identificadas seguirán, a partir del diagnóstico e identificación de necesidades y la definición del escenario futuro, con el desarrollo de las actividades y proyectos y de los servicios a proporcionar.

En el ámbito TIC adquiere una especial relevancia el modelo de gobernanza, máxime teniendo en cuenta la dispersión geográfica del CSIC y la diferente tipología de sus centros. El modelo de prestación de servicios TIC tendrá que dar respuesta a los problemas derivados de la actual estructura organizativa de las TIC, tremendamente condicionada por la limitación de los recursos humanos disponibles.

El modelo de gobernanza TIC en sí mismo constituye una reforma del CSIC, ya que persigue mejorar la eficacia y eficiencia de las actuaciones en materia digital de la ORGC

y los ICU, agilizar la toma de decisiones, favorecer la generación de sinergias y la colaboración inter-ICU y entre la ORGC-SGAI y los ICU, garantizando la sostenibilidad y resiliencia de las inversiones y actuaciones que se realizarán en los próximos años.

La sección 2 de este Contrato de Gestión, dedicada a la Planificación de Recursos Humanos, recoge extensamente las necesidades de personal del proyecto Sistemas.

6. PLAN INFRAESTRUCTURAS CSIC

La investigación científica debe adaptarse a las nuevas necesidades y ello implica, no sólo la creación de nuevos equipos humanos y/o la potenciación de los ya existentes, sino también la puesta en marcha de nuevas infraestructuras y su adecuado mantenimiento y mejora, incluyendo laboratorios, buques oceanográficos, animalarios, depósitos de semillas o nuevos edificios para albergar esas dotaciones. Estas infraestructuras deben cumplir requisitos científicos muy exigentes, a la par que garantizar la seguridad de los trabajadores y la sociedad y la sostenibilidad ante los retos energéticos que plantean los propios equipamientos científicos, muchos de altísimo consumo.

6.1 Proyecto ESPACIOS.

El inventario de inmuebles del CSIC se eleva a 561. En ellos se desarrolla el trabajo de alrededor de 14.000 personas distribuidas en la sede central de Madrid y en los 149 centros en todo el territorio nacional, además de Bruselas y Roma. Hasta el momento, este inventario no recoge información sobre el estado de conservación y mantenimiento de las instalaciones, por lo que no resultaba sencillo realizar un seguimiento sistematizado que permitiera hacer una valoración global del estado de esos inmuebles y priorizar las actuaciones a acometer en función de dicho diagnóstico. Son los propios centros los que solicitan obras de mantenimiento en la convocatoria bianual interna PAI. Estas solicitudes se evalúan por la Oficina Técnica de Obras (OTO) de la Secretaría General, quien también identifica y propone actuaciones.

Además, la OTO carece de la estructura necesaria para elaborar y mantener un catálogo sistemático de espacios que integre la proyección demográfica del personal de los ICU, la identificación de las necesidades científicas en materia de espacio y las obras de mantenimiento. A finales de 2022, existen un total de 121 obras en marcha en diferentes estados de tramitación, obras que van desde un posible concurso de ideas para un proyecto a desarrollar en el futuro, hasta la ejecución de obras y su posterior liquidación, pasando por una larga y prolija serie de procedimientos con la implicación de diferentes instancias y administraciones.

Debe destacarse que, tras el análisis de la situación de las infraestructuras de los tres Centros Nacionales recién integrados en el CSIC, se han puesto de manifiesto serias carencias en el mantenimiento de los edificios de dichos Centros donde desempeñan sus labores profesionales cerca de 2.000 personas y la necesidad de una urgente y elevada inversión que se ha cuantificado y a la que se hará referencia en el apartado 3 de este Contrato de Gestión.

El Proyecto Espacios procederá a:

- a) Elaborar un catálogo de espacios y necesidades de nuevos inmuebles en función de criterios demográficos, de seguridad y científicos;
- b) realizar un programa de optimización de espacios consistente en identificar posibles agrupaciones de centros o infraestructuras;
- c) identificar fuentes de financiación y planificación de la ejecución de un plan de inversiones con un mecanismo de revisión bianual;
- d) abordar con urgencia las necesidades de obras consideradas imprescindibles en los tres Centros Nacionales.

6.2 Proyecto CSIC SEGURO Y SOSTENIBLE.

En un elevado número de centros del CSIC se cuenta con equipamiento científico de muy alto consumo energético. Por ello resulta imprescindible implementar un plan de ahorro de energía. Hasta la fecha, solo se ha realizado la auditoría de eficiencia energética de aquellos inmuebles para los que se ha obtenido financiación del IDAE, y en los que ya se han acometido actuaciones. Sin embargo, esta auditoría debe hacerse respecto del conjunto de inmuebles que dispongan de una superficie superior a 250 m² y que carezcan de certificado de eficiencia energética.

El presente plan pretende:

a) Completar la realización de las auditorías para la expedición de los certificados de eficiencia energética en cumplimiento del Real Decreto 390/2021, de 1 de junio, por el que se aprueba el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética, que en su artículo 3 dispone que las Administraciones deben obtener la certificación de la eficiencia energética de los inmuebles que ocupan con una superficie superior a 250 m²; cumplimiento del Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto, de ahorro y eficiencia energética, que establece en su artículo 29 que, en caso de que la última inspección de eficiencia energética sea de fecha anterior al 1 de enero de 2021, la siguiente deberá realizarse antes del 1 de diciembre de 2022;

b) identificar las necesidades de mejora relacionadas con la climatización, la instalación eléctrica, la fontanería, el saneamiento y la instalación contraincendios; c) acometer las modificaciones necesarias y realizar el seguimiento que señale la auditoría.

6.3 Proyecto UTILIZA.

El CSIC cuenta con una importante dotación de Infraestructuras y Servicios Científico-Técnicos (SCT) que incluyen las Infraestructuras Científico-Técnicas Singulares (ICTS) del mapa del MCIN, y las infraestructuras que forman parte del ESFRI (European Strategy Forum on Research Infrastructures). Además, existen del orden de 1.200 SCT de los cuales el 57 % corresponden a servicios externos (es decir, que están dados de alta para realizar tareas laborales fuera del CSIC), y un 21 % a internos (es decir, prestan servicios a otros centros del CSIC), estando el 22 % restante sin catalogar como internos o externos. Un 9 % de esos servicios tienen algún tipo de certificación de calidad.

Las ICTS son grandes instalaciones, recursos, equipamientos y servicios, únicas en su género, dedicadas a la investigación y el desarrollo tecnológico de vanguardia y de la máxima calidad, así como a fomentar la transmisión, intercambio y preservación del conocimiento, la transferencia de tecnología y la innovación. Debido a su elevado coste de construcción y mantenimiento, es necesario que se planifiquen adecuadamente y que exista un plan de explotación que permita sacar el máximo partido de ellas. Las ICTS están obligadas a ofrecer un porcentaje de apertura de sus servicios esenciales en régimen de «Acceso Abierto Competitivo» para el uso por parte de investigadores del sector público y privado, contando con el apoyo del personal técnico y administrativo propio de la ICTS.

El Plan Utiliza pretende:

a) Revisar, actualizar y aprobar modelos homogéneos de «Protocolos de Acceso» de las ICTS de las que es titular, o en las que participa el CSIC, procurando una difusión conjunta de los mismos en su página web así como por otros medios;

b) terminar de catalogar los servicios y de homogeneizar las tarifas para facilitar la justificación de las mismas;

c) fomentar una dinámica interna de colaboración y puesta en común de los equipamientos científico-técnicos para lograr la mayor optimización posible en la utilización de estos equipos, mediante la reorganización de la prestación interna de servicios científico-técnicos y la adquisición de equipos;

- d) reconocer el trabajo de los responsables técnicos de estos servicios y reflejar ese reconocimiento en su visibilidad y carrera profesional;
- e) fomentar la homologación internacional de los servicios científico-técnicos, así como optimizar la participación del CSIC en las ICTS y las ESFRI;
- f) planificar las necesidades plurianuales de nuevo equipos e infraestructuras y renovación su mantenimiento.

Estas acciones se enmarcan en el trabajo desarrollado por la Comisión para la Coordinación y Racionalización de Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares (ICTS) y la participación en Infraestructuras Europeas de Investigación (IEI). Dicha comisión elaboró un Plan Estratégico de Grandes Infraestructuras de Investigación del CSIC que busca priorizar, dinamizar y coordinar la participación del CSIC en grandes infraestructuras de investigación (GII), estableciendo tres objetivos estratégicos para la institución: 1) desarrollar una estrategia de participación en GII que promuevan el liderazgo, 2) impulsar la participación en GII, 3) organizar las relaciones externas e internas y la comunicación.

Por último, el CSIC va a reforzar la gestión compartida para lo que dispondrá de un plan global de «Datos» que tendrá en cuenta las especificidades, necesidades y expectativas de los diferentes campos científicos, en consonancia con las actuales esfuerzos nacionales y europeos basados en una gobernanza específica de la gestión de los datos científicos. Este Plan Global de Datos se alinearán con la Estrategia Española de Ciencia Abierta (ENCA).

ANEXO III

Estructura y efectivos de la Agencia

La relación de puestos de trabajo de la Agencia engloba los tres colectivos característicos del CSIC:

- Personal científico: Personal investigador de las escalas científicas de NCD 27, 28 y 29.
- Personal técnico: Personal perteneciente a las escalas técnicas de organismos públicos de investigación que ocupa puestos con niveles comprendidos entre el 28 y el 14.
- Personal de gestión: Personal perteneciente a cuerpos generales que ocupa puestos con niveles comprendidos entre el 29 y el 14, incluyendo también al personal TIC.

Los puestos de trabajo de personal laboral comprenden:

- Personal laboral fijo acogido al IV Convenio único de la Administración General del Estado.
- Personal laboral fuera de convenio.

Previsión de plantilla máxima

Relación de puestos de trabajo de personal máxima anual en el período 2022-2026

Personal científico funcionario.	4479
Personal técnico funcionario.	3847
Resto del personal.	3681
Total.	12007