

Encuesta realizada por la ANIRC para la evaluación del estado actual del Programa Ramón y Cajal.

20-9-2010

Resumen	2
Resultados de la encuesta	3
Problemas durante el desarrollo del RyC	6
Sugerencias para mejorar el Programa RyC.....	8
Conclusiones.....	11
1. Definición y alcance de la encuesta.....	12
2. Resultados de la encuesta	15
2.1 Distribución por año	15
2.2. Distribución por áreas de conocimiento	16
2.3 Distribución geográfica	17
2.4. Distribución por tipos de primer centro receptor	21
2.5. Cambios de centro	25
2.6. Tasas de abandono.....	26
2.7. Evaluación de los RyCs.....	27
2.8. Estabilización	28
2.9. Estabilización por centros concretos	30
3. Problemas durante el desarrollo del RyC	31
3.1. Falta de reconocimiento	31
3.2. Limitaciones a la independencia.....	31
3.3. Dificultades para solicitar proyectos	32
3.4. Condiciones de trabajo inadecuadas.....	32
3.5. Falta de un plan de estabilización.....	32
3.6. Relación docencia-investigación	33
3.7. Falta de plazas estables.....	33
3.8. Fallos administrativos.....	33
3.9. Competencia en desventaja	34
3.10. Discriminación laboral	34
3.11. Comentarios de los RyCs	34
4. Sugerencias para mejorar el Programa RyC.....	69
4.1. Evaluación y estabilización	69
4.2. Condiciones del Programa RyC	70
4.3. Papel del MICINN y seguimiento	72
4.4. Proceso de selección de candidatos y centros receptores	73
4.5. Sugerencias de los RyCs.....	74

Resumen

El contrato Ramón y Cajal (RyC) es un programa del Ministerio de Ciencia e Innovación para la incorporación de investigadores con grado de doctor en los centros de investigación y desarrollo españoles. El programa está concebido como un modo de “tenure track” en el que el investigador, tras un periodo de prueba de 5 años, tiene la opción de acceder a una posición estable. El perfil habitual del RyC es el de un investigador con unos 15 años de experiencia laboral e investigadora, con experiencia internacional y con capacidad de liderar su propia línea de investigación. La consecución del contrato se considera ya en sí mismo un reconocimiento a la calidad de su investigación dada la alta competitividad de los candidatos presentados y la veteranía de los mismos. Actualmente se ofrecen 250 contratos al año para toda España (se defienden unas 7000 tesis anuales en España, luego sólo pueden optar al contrato alrededor del 3% de los investigadores) y en media los investigadores la obtienen después de 10 años de experiencia post-doctoral, varios de ellos en centros de investigación en el extranjero. La edad media de consecución del contrato es de 38 años, y después de 5 años de contrato el investigador cuenta como media con 43 años. Con esta edad aún no posee un puesto de trabajo estable y a través de este contrato la institución que lo acoge se compromete a ofertar una plaza en el área de conocimiento del investigador RyC a la que el contratado puede optar en régimen de competencia abierta. Es difícil encontrar algún otro entorno laboral en el que la inestabilidad y la competencia sean tan elevadas. Por el contrario, este sistema tan elitista tiende a garantizar la calidad de los investigadores españoles.

En el año 2010 se cumplen 10 años de la creación del Programa RyC. Con motivo de este evento, la Asociación Nacional de Investigadores Ramón y Cajal (ANIRC) ha realizado una encuesta entre los investigadores con este tipo de contrato intentando cuantificar el grado de éxito del programa, los principales problemas de su implantación, así como el perfil más habitual de los contratados. En este documento se recogen los resultados.

Resumiendo en muy pocas ideas los resultados de la encuesta podemos destacar las siguientes líneas:

- La mitad de los RyCs se encuentran en seis áreas de conocimiento (Física y Ciencias del Espacio; Biología Molecular, Celular y Genética; Química; Ciencia y Tec. De los Materiales; Biomedicina; y Agricultura).
- La mitad de los RyCs se encuentran en Madrid (34%) y Barcelona (17%). Madrid es la única ciudad de España en la que se concentran los RyCs, mientras que todas las demás comunidades mantienen o pierden capital investigador.
- El 88% de los RyCs inician su contrato en la Universidad (62%) o el CSIC (26%).
- Más del 96% de los RyCs superan positivamente la evaluación del 4º año y más del 93% de los RyCs superan positivamente la evaluación I3.
- Entre el 11% y el 20% de los RyCs que iniciaron su contrato entre los años 2000 y 2004 no fueron estabilizados. Este porcentaje aumenta considerablemente a lo largo del tiempo llegando a estar entre un 14% y un 33% para los RyCs que obtuvieron su contrato en 2004. El CSIC no estabiliza al 24% de los RyCs que terminan su contrato; significativamente más que la Universidad (12%).

- El 97% de los RyCs no estabilizados habían superado positivamente la evaluación del 4º año.
- El 32% de la contratación estable en la Universidad se realiza a través de figuras (Prof. Contratado Doctor y Prof. Ayudante Doctor) no diseñadas para la estabilización de investigadores de la experiencia de un RyC.
- Casi la mitad de los RyCs sufre durante su contrato uno o varios de los siguientes problemas: falta de reconocimiento como investigadores independientes, limitaciones a la independencia, dificultades para solicitar proyectos de investigación, condiciones de trabajo inadecuadas, falta de un plan de estabilización, problemas en la relación docencia-investigación, falta de plazas estables, fallos administrativos, competencia en desventaja, y discriminación laboral.
- Se sugieren una serie de mejoras para el programa que afectan a la estabilización y evaluación de los RyCs, a las condiciones del programa RyC, al papel del MICINN en el desarrollo del mismo, y al proceso de selección de candidatos y centros receptores.

Resultados de la encuesta

Respondieron a la encuesta casi el 17% de los RyCs, lo que proporciona a la encuesta un nivel de fiabilidad extremadamente alto en cuanto a sus conclusiones (por ejemplo, el barómetro del CIS se elabora con el 0.005% de la población española). En gran medida, muchas de las afirmaciones que son válidas para los RyCs son extrapolables al sistema de investigación en España.

La mitad de los RyCs se encuentran en seis áreas (Física y Ciencias del Espacio; Biología Molecular, Celular y Genética; Química; Ciencia y Tec. De los Materiales; Biomedicina; y Agricultura), mientras que la otra mitad se distribuye por otras veinte áreas diferentes. Las áreas más minoritarias son Ciencias de la Educación, Derecho, Medicina y Epidemiología, Psicología, Ing. Civil y Arquitectura, Ciencias Sociales, Economía, Ing. Eléctrica, Electrónica y Automática, e Ing. Mecánica, Naval y Aeronáutica.

La mitad de los RyCs se encuentra en Madrid o Barcelona. Además, Madrid (34.18%) tiene el doble de RyCs que Barcelona (16.61%), Barcelona aproximadamente el doble que Valencia (9.49%), y Valencia aproximadamente el doble que Granada (4.59%) y Sevilla (3.96%), y el triple que La Coruña (3.01%). El resto de ciudades se encuentran todas por debajo del 3%.

En cuanto al número de RyCs con respecto a la población, destacan Madrid (20.33 RyCs por cada 100.000 habitantes), Granada (19.22) y Salamanca (18.63), siendo estas dos últimas ciudades universitarias por lo que es comprensible que concentren un alto grado de investigadores con respecto a una población relativamente pequeña. Posteriormente nos encontramos Valencia (14.01), y luego el grupo formado por Barcelona (11.50), Castellón (9.99), La Coruña (9.98), sobre todo Santiago de Compostela), Zaragoza (9.30) y Valladolid (9.02). En la actualidad Madrid, Barcelona y Sevilla son las ciudades con mayor recepción de RyCs. Las ciudades donde más diversificadas se encuentran las opciones de salida para los RyCs son Madrid, Barcelona y Valencia ya que hay una mayor diversidad de centros universitarios, del CSIC, fundaciones y otros Organismos Públicos de Investigación (OPIs). Por el otro

lado destaca La Coruña donde la universidad es la única posibilidad de contratación de los RyCs.

Por comunidades autónomas, Madrid es la única comunidad española que concentra un número de RyCs significativamente superior al que le correspondería por el volumen de su población frente a la población total española. El resto de comunidades o bien mantienen un número de investigadores proporcional a su volumen de población (Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla-León, Aragón, Asturias, Islas Baleares, Cantabria, Navarra, y La Rioja) o bien pierden investigadores (Extremadura, Murcia, Galicia, Canarias, Castilla-La Mancha, País Vasco, y muy especialmente Andalucía).

Destaca que más del 85% de los RyCs comienzan su contrato en la Universidad o en el CSIC, ocupando la universidad a más del 60% de los RyCs. También es interesante comprobar que los Hospitales recogen a un número muy bajo de RyCs (0.3%). La investigación pública (Hospitales, Otros OPIs, CSIC y Universidad) ocupa al 93% de los RyCs de este país.

La universidad española acoge al 62% de los RyCs mientras que el CSIC al 26%. Sin embargo, la plantilla de profesorado de la universidad es casi 41 veces mayor que la de científicos del CSIC. No obstante la relación entre RyCs de la universidad y del CSIC no llega a 2.4, lo que implica que los RyCs muestran una afinidad mucho mayor por el CSIC que por la universidad. Otro aspecto importante es que los RyCs apenas representan el 2% de la plantilla de profesores de la universidad española, mientras que representan casi el 41% de la plantilla de científicos del CSIC.

Las Fundaciones han ido tomando un importante protagonismo en los últimos años. Del mismo modo, otros OPIs también han crecido ligeramente. El CSIC no ha variado sensiblemente la proporción de RyCs a lo largo del tiempo. Y los aumentos en Fundaciones y otros OPIs se han realizado fundamentalmente a costa de un ligero decremento en las Universidades.

Esta preferencia de los RyCs por el CSIC está creando importantes tensiones en el mismo puesto que la oferta de empleo público a través de la cuál se ofrecen las plazas creadas a raíz de la estabilización de un RyC son insuficientes para cubrir el número de RyCs que terminan ese año. La oferta de empleo público fue adecuada en los años 2006 y 2008, y claramente insuficiente en los años 2005, 2007, 2009 y 2010, siendo especialmente problemático el año 2010 en el que tan sólo se han ofrecido 26 plazas siendo 76 los RyCs que terminan su contrato este año.

Áreas en las que el CSIC está especialmente presente (por encima del 25%) son Ciencia y Tecnología de los Alimentos (52.38%), Agricultura (41.66%), Biología Vegetal, Animal y Ecología (40.62%), Biología Molecular, Celular y Genética (35.93%), Tec. Química (35.29%), Ciencias de la Tierra (33.33%), Ing. Eléctrica, Electrónica y Automática (33.33%), Física y Ciencias del Espacio (31.81%), Ingeniería Civil y Arquitectura (30.00%), Fisiología y Farmacología (29.41%), Matemáticas (28.57%), Ciencia y Tec. de Materiales (26.31%), Tec. Electrónica y de las Comunicaciones (26.08%).

Las fundaciones son especialmente fuertes en Biomedicina, y los otros OPIs en Agricultura y Psicología. Finalmente, la Universidad cubre todas las áreas de

conocimiento resultando en algunas de ellas casi la única salida (Ciencias de la Educación, Derecho, Medicina Clínica y Epidemiología, Química, Filología y Filosofía, Ciencias de la Computación y Tec. Informática).

El 5.6% de los RyCs cambian de centro durante su contrato. El 64% de los cambios de centro son dentro de la misma provincia y el 36% implica un cambio de provincia (es decir, sólo el 2% de los RyCs cambian de provincia durante su contrato). La mayor parte de los cambios de centro terminan en el CSIC (51.35%) por lo que se produce una migración neta hacia el CSIC.

El 2.1% de los RyCs abandona la carrera científica para dedicarse a otras actividades profesionales. El 2.4% de los RyCs se vuelve al extranjero (el 35% de los cuales lo hicieron porque querían seguir teniendo una experiencia internacional, el 24% lo hizo porque se le ofreció una plaza mejor que la que le ofrecían en España, y el 24% porque no veía que en España se pudiera estabilizar). El 56% de los que se marcharon al extranjero provenían del CSIC, mientras que el 44% restante provenía de la universidad. Esto implica que los RyCs del CSIC se marchan significativamente más al extranjero que los de la universidad.

Los RyCs están sometidos fundamentalmente a dos tipos de evaluación: la del 4º año y la I3. Según las condiciones del contrato RyC, de la evaluación del 4º año depende la estabilización posterior del RyC. La I3 es una evaluación adicional que promueve el Ministerio para dotar a los RyCs que sean estabilizados con 150.000 euros que son entregados a la institución que los acoge como incentivo para su contratación estable. Sin embargo, por contrato la única evaluación que el RyC debe pasar es la del 4º año, mientras que la del I3 debería ser una ayuda a su estabilización y no una traba.

Más del 96% de los RyCs superan positivamente la evaluación del 4º año, y más del 93% la del I3. Además ambas evaluaciones son independientes entre sí de forma que superar una de ellas no tiene ningún efecto sobre la superación de la otra.

Las promociones de RyCs que obtuvieron su contrato entre los años 2000 y 2004 deberían haber sido estabilizados antes del año 2010. Sin embargo, entre el 11.3% y el 20.2% de los mismos no ha sido estabilizado observándose un preocupante incremento entre los que obtuvieron su RyC en los años 2002, 2003 y 2004. Por ejemplo, en el año 2004, el porcentaje de RyCs no estabilizados se encuentra entre el 14.3% y el 33.5%. Previsiblemente este porcentaje crecerá para los RyCs que comenzaron en 2005 según la oferta de empleo público realizada este año. No se observaron diferencias significativas en cuanto a la tasa de estabilización para ninguna de las áreas.

Sí que se observaron diferencias significativas en la tasa de estabilización entre el CSIC y la universidad. El 12% de los RyCs en la universidad que obtuvieron una evaluación positiva en el 4º año no consiguieron una plaza estable. En el caso del CSIC este porcentaje aumenta al doble (24%). No se observó ninguna diferencia en estas tasas por disponer adicionalmente de una evaluación positiva en el I3.

El 97.3% de los RyCs que obtuvieron su contrato entre los años 2000 y 2004 no estabilizados habían obtenido una valoración positiva del 4º año y el 78.9% la habían obtenido además en el I3.

La distribución de las figuras de estabilización es Científico Titular del CSIC (35%), Prof. Titular de Universidad (27%), Prof. Contratado Doctor (20%), Otro contrato indefinido (17%), Prof. Ayudante Doctor (1%). Es sorprendente que el 21% (32% si consideramos únicamente la contratación universitaria) de la contratación estable se realice a través de figuras (Prof. Contratado Doctor y Prof. Ayudante Doctor) no diseñadas para la estabilización de investigadores de la experiencia de un RyC por lo que se identifica en este punto un abuso de las figuras contractuales. De nuevo, se observa un trasvase neto de RyCs de la Universidad al CSIC (el 11.23% de los estabilizados como científicos titulares del CSIC provenían de la universidad), pero no así entre el CSIC y la Universidad (sólo 2.56% de los estabilizados como profesor provenían del CSIC).

Por último se ha realizado un análisis entre los centros que entre los años 2000 y 2004 recibieron al menos 4 RyCs. Se ha realizado un estudio sobre el número de RyCs estabilizados en el centro que los acogió. Los centros que no estabilizaron al menos al 75% de los RyCs recibidos fueron: Centro Nacional de Biotecnología del CSIC (sólo estabilizó al 17%), Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares (25%), Univ. Politécnica de Valencia (43%), Centro de Investigaciones Biológicas del CSIC (50%), Univ. Autónoma de Barcelona (50%), Univ. De Valencia (56%), Univ. De Zaragoza (57%), Museo Nacional de Ciencias Naturales del CSIC (60%), Univ. De Sevilla (71%).

Problemas durante el desarrollo del RyC

En cuanto a los problemas sufridos por los RyCs durante el desarrollo de su actividad destacan

- Falta de reconocimiento (23.4%): los RyCs no son reconocidos como investigadores junior independientes en estado de crear su propia línea de investigación sino como becarios post-doctorales muy avanzados. Esto conlleva que sean contratados con figuras inadecuadas, no se les adjudique un espacio propio, no se les asigne docencia o se les asigne pero no se les reconozca,... Además, el modelo de cofinanciación está desvirtuado comprometiendo seriamente la independencia del RyC y la estabilización del mismo. El perfil fundamentalmente investigador no encaja en el modelo de universidad española en el que prima la docencia sobre la investigación. El RyC se ve en muchos casos como un elemento perturbador del “sistema tradicional universitario” y se les exige “seguir el flujo habitual”.
- Limitaciones a la independencia (20.0%) debido fundamentalmente a la falta de apoyo institucional, falta de reconocimiento como investigador independiente junior, a la jerarquización de la universidad española y sometimiento a las “normas tácitas” de los diferentes departamentos y laboratorios, falta de espacio, dificultades para el acceso a financiación si no se dispone de un grupo suficientemente numeroso de personas, o por tener un contrato temporal.
- Dificultades para solicitar proyectos (19%) ya que muchas instituciones impiden la solicitud de proyectos de investigación como investigador principal si la duración del contrato es inferior a la duración del proyecto. Esto conlleva serias dificultades para la solicitud de proyectos durante los dos últimos años del RyC. Este mismo criterio se aplica a la dirección de tesis doctorales. Otro problema es que muchos RyCs terminan finalmente integrándose en grupos ya establecidos y la estructura de estos grupos fuerza a que los investigadores principales de los

proyectos sean los líderes existentes en esos grupos y que, por lo tanto, el RyC no pueda solicitar sus propios proyectos. Este hecho supone un grave riesgo a la hora de las evaluaciones científicas que los RyC deben superar.

- Condiciones de trabajo inadecuadas (17.4%): falta de asignación de espacio tanto para su propio trabajo como para el crecimiento de un posible grupo alrededor del RyC; falta de dotación inicial (los 15.000 euros con los que se dota al RyC para el establecimiento del laboratorio son considerados claramente insuficientes, sobre todo, si se comparan con el dinero inicial ofrecido por posiciones similares (*tenure track*) en EE.UU. que oscila entre los 200.000 y 500.000 dólares); falta de una dotación inicial de personal de apoyo (técnicos o estudiantes); falta de equipamiento del centro que acoge al nuevo RyC con lo que se dificulta enormemente el avance del proyecto de investigación; excesiva burocracia para la solicitud de proyectos, múltiples evaluaciones y necesidad de presentarse a muchas oposiciones con lo que se resta un tiempo considerable de investigación.
- Falta de un plan de estabilización claro (16.5%). Esto conlleva una incertidumbre sobre su futuro profesional, a la arbitrariedad de los criterios de estabilización que no son conocidos de antemano, y a las diferencias de criterio entre diferentes instituciones por lo que se produce un agravio comparativo entre RyCs simplemente por la institución en que se encuentran. La evaluación positiva del 4º año y en la I3 no son factores que garanticen la estabilidad. Es más, en algunas instituciones la I3 se ha convertido en condición necesaria para la estabilización, cuando en el contrato RyC no se recoge este punto. Por último, se perciben criterios asimétricos en la forma de evaluar a los RyCs frente a otras figuras universitarias.
- Problemas en la relación docencia-investigación (16.3%) para obtener horas de docencia: estos problemas surgen por la existencia de criterios de estabilización inalcanzables a partir de las horas de docencia máximas asignables a un RyC, o bien por la inexistencia práctica de una figura de profesor universitario con mayor dedicación a la investigación.
- Falta de plazas estables (15.6%) de forma que no se oferta ninguna plaza al RyC que termina su contrato, lo que supone un claro incumplimiento del compromiso inicial de la institución que lo acogió. La percepción de los RyCs no estabilizados es que las evaluaciones del 4º año y la I3 no les han ayudado a estabilizarse por lo que se sienten bajo una evaluación continua de su trabajo que luego no les sirve para alcanzar un puesto de trabajo estable.
- Fallos administrativos (15.6%) sobre todo relacionados con el desconocimiento por parte de la administración de la institución que los acoge sobre las particularidades del programa RyC; la sensación de estar en un “limbo legal”; la falta de comunicación por parte del ministerio de los plazos para las diferentes evaluaciones; el uso de figuras contractuales inapropiadas, sobre todo la de PAS y las dificultades que ello les conlleva a la hora de acceder a los diferentes servicios universitarios; problemas con la gestión de la asignación inicial de dinero para el establecimiento del laboratorio.
- Competencia en desventaja (11.8%) a la hora de concursar por la plaza generada por la finalización del RyC. Los principales problemas son que se sobrevaloran criterios docentes por lo que el RyC (de corte fundamentalmente investigador) parte en una situación de desventaja y que la “tradicón universitaria” suele establecer en la práctica un “sistema de colas” para acceder a las plazas estables en el que no se prima la excelencia del candidato sino su antigüedad. Estos

sistemas de colas están además muy supeditados a las prioridades de los diferentes grupos de poder universitarios.

- Discriminación laboral (7.2%) de forma que hay diferencias en cuanto a participación en trienios, quinquenios, complementos de docencia, complementos de investigación, evaluaciones, programas de acción social, etc. accesibles por un RyC y por otros profesores o investigadores con obligaciones y responsabilidades similares al RyC. La diferencia principal radica en la naturaleza jurídica del contrato RyC frente a los contratos de los demás profesores e investigadores.

Sugerencias para mejorar el Programa RyC

La evaluación y la estabilización de los RyCs es con diferencia el punto donde más sugerencias se concentran (44.7%), seguidas de las condiciones del Programa RyC (27.9%), papel del MICINN y seguimiento del proyecto (21.3%), y el proceso de selección de candidatos y centros receptores (6.1%). Esta distribución de sugerencias refleja las principales carencias del programa y los puntos más urgentes de ser solucionados. A continuación se detallan cada una de estos puntos:

1. Evaluación y estabilización. En este aspecto casi todos los comentarios apuntan a que el Programa RyC debe convertirse en un verdadero programa de “tenure track”, con condiciones claras, evaluaciones transparentes, y final predecible. Las sugerencias sobre evaluación y estabilización giran en torno a tres ideas fundamentales:
 - a. Estabilización del RyC si se obtiene una evaluación positiva: Se considera como un incumplimiento del contrato el hecho de existir un compromiso previo por parte de la institución de estabilizar a los RyCs que superaran la evaluación del 4º año, y el que dicha estabilización no se produzca habiendo el RyC cumplido con su parte. La irrupción de la evaluación I3 y el requisito de muchas instituciones de disponer de esta nueva evaluación se considera como un cambio de las condiciones en mitad del contrato. Por ello se propone que se dejen claras desde el principio las condiciones de estabilización (4º año o 4º año+I3). También se propone que la estabilización siga un mecanismo automático si se pasan las condiciones anteriores y que la estabilización no esté sujeta a la coyuntura económica, científica o de reparto de poder particular del momento.
 - b. La figura de estabilización: Se propone que la estabilización no necesariamente tenga que pasar por una posición de funcionario sino por una posición permanente sujeta a una evaluación periódica y con la posibilidad de corregir deficiencias en un plazo de 2 años en caso de una evaluación negativa. Este modelo, de hecho, sería beneficioso para todos los puestos científicos y docentes, no sólo los que provengan de un RyC. En el caso de las universidades, se propone favorecer la estabilización del RyC mediante una plaza de claro perfil investigador donde la actividad docente no suponga una carga excesiva que impida el adecuado desarrollo de la carrera investigadora del RyC. Aunque esta figura existe en teoría en la universidad española, en la práctica apenas se usa.

- c. Reglas de evaluación preestablecidas y homogéneas: Establecimiento desde el principio de unas reglas claras de evaluación, basadas únicamente en la excelencia investigadora del trabajo del candidato. También se propone que la evaluación sea realizada por un organismo central e imparcial de forma que se eviten situaciones endogámicas y diferencias de criterio entre instituciones y comunidades autónomas. Se proponen algunas mejoras para los procesos de evaluación/promoción ya existentes (sobre todo el I3).
- 2. Condiciones del Programa RyC: En este apartado la mayoría de las sugerencias de mejora se centran en la garantía de la independencia investigadora y la disponibilidad de los medios necesarios para el desarrollo de esta actividad, y la definición de las condiciones laborales del RyC.
 - a. Garantizar la independencia y los medios necesarios:
 - i. Se constata el escaso apoyo de medios y a la consecución de una independencia efectiva de muchos RyCs. Para ello se propone: Aumentar significativamente la dotación inicial (en posiciones similares en EE.UU. por ejemplo, la dotación inicial oscila entre los 200.000 y 500.000\$; frente a los 15.000€ actuales del RyC). La situación actual de falta de financiación durante los primeros uno o dos años se ve como un serio problema para el éxito de una nueva línea de investigación.
 - ii. El centro receptor debe comprometerse por contrato a proporcionar espacio y aquellos medios materiales que se acuerden y que contribuyan al éxito de la nueva línea.
 - iii. En las convocatorias públicas no se debe limitar la posibilidad de solicitar proyectos/becas de doctorado en los últimos años de RyC por el hecho de que el proyecto pudiese extenderse más allá de la fecha final del contrato; y se debe permitir a los RyCs que se les extienda el contrato siendo investigadores principales.
 - iv. Si las necesidades presupuestarias así lo aconsejan, considerar la concentración de los Cajales, tanto en su número como en su localización aumentando de esta forma su efectividad.
 - b. Condiciones laborales:
 - i. Se debe reconocer desde el inicio la adecuada categoría profesional de los contratos RyC, tomando como referencia las categorías existentes en el ámbito universitario e investigador. Dicha categoría debe quedar reflejada de forma inequívoca en la propia convocatoria RyC.
 - ii. El Programa RyC actual no contempla subidas anuales de sueldo, así como la posibilidad de complementos por productividad. Ambas características se consideran deseables para un desarrollo eficaz y homogéneo de la actividad investigadora en comparación con otros ámbitos profesionales.
 - iii. Se propone la equiparación en cuanto a la posibilidad de complementos salariales de los RyCs con otros colectivos investigadores o docentes con similares responsabilidades.
 - iv. Se propone también la definición clara en la convocatoria del RyC del proyecto a desarrollar durante el contrato RyC así como los derechos y obligaciones del RyC en cuanto a docencia, de forma que no se le pueda negar dicha docencia por parte de los departamentos y que la evaluación de la docencia asignada no sea un impedimento para su estabilización.
 - v. De cara a convertir el Programa RyC en un programa atractivo para investigadores internacionales sin intereses personales en España se

- propone la equiparación de los sueldos de los RyCs con los de programas homólogos en otros países de nuestro entorno inmediato.
3. Papel del MICINN y seguimiento: El Programa RyC es visto en general como un buen programa en la base pero con problemas de implementación. Se propone que el ministerio promotor del mismo (MICINN) realice un seguimiento mucho más activo del mismo y que en la medida de lo posible adopte medidas correctoras:
 - a. Seguimiento: Es en este apartado donde más sugerencias se concentran para propiciar, desde la convocatoria del contrato, el total involucramiento del centro receptor que debe percibir el mismo como una fuente atractiva de personal investigador de alta cualificación:
 - i. Evaluación del éxito del programa en función de la excelencia científica de los RyCs salientes y el grado de consecución de los objetivos de estabilización.
 - ii. Seguimiento de las condiciones en la que se incorporan los nuevos RyCs (al año de su incorporación), la evolución de los mismos (en las evaluaciones de 2º y 4º año los RyCs reciben actualmente muy poco feedback), y el estado de la cofinanciación en cada caso.
 - iii. Medidas correctoras:
 - i. Incentivos: El MICINN puede incentivar la consecución de RyCs permitiendo que el número de RyCs y de RyCs estabilizados cuente para los “ránkings” de calidad de las universidades, Campus de Excelencia Internacional, etc.
 - ii. Penalizaciones: Del mismo modo se pueden penalizar aquellas instituciones (por ejemplo, limitando el número de plazas de RyCs que pueden ofertar) que no sigan el espíritu del programa.
 - b. Información:
 - i. Crear un punto de información de referencia al que los contratados puedan acudir en caso de sentir la necesidad de aclarar cuestiones o situaciones concretas ligadas al desenvolvimiento de su proyecto investigador (condiciones, requisitos, etc.)
 - ii. Este punto de información también proporcionará a los directores de los centros la información/formación necesaria para la correcta consideración del contratado y el desarrollo más adecuado del proyecto investigador que éste va a llevar a efecto mediante la integración en su centro.
 - iii. Por último, el punto de información debería promover acciones de networking entre los RyCs de forma que se potencie la investigación de grupos emergentes en España.
 4. Proceso de selección de candidatos y centros receptores: Por último, las siguientes sugerencias atañen el proceso de convocatoria del Programa RyC, selección de candidatos y de centros receptores.
 - a. Convocatoria: La convocatoria debe ser inequívoca en cuanto a la categoría profesional de los RyCs, sus derechos y obligaciones en cuanto a labores de investigación y docencia, así como los criterios de evaluación y estabilización. Se debe publicar un baremo de “auto-evaluación” y los resultados de la convocatoria del año anterior. Se debe asimismo proporcionar la asistencia necesaria a los RyCs de origen extranjero mediante la publicación de toda la información en español y en inglés y la posibilidad de presentar toda la solicitud en inglés. Se deberían reducir los tiempos de resolución de las convocatorias, al

- mismo tiempo que se fijan los plazos de su resolución de forma que no varíen de año en año.
- b. Evaluación de candidatos: Se debe ponderar el CV del candidato en función del área para no favorecer áreas con índices de impacto o ritmos de publicación muy diferentes. Los criterios de evaluación deben ser públicos y objetivables. Los informes de evaluación deben contener la información suficiente para justificar adecuadamente la puntuación obtenida.
 - c. Selección de centros: Impedir la no aceptación de RyCs externos por parte de los centros puesto que en gran medida esconden relaciones endogámicas. Que el propio proceso de contratación favorezca la selección del centro más adecuado al perfil investigador del contratado, evitando situaciones extremas tales como concesión de contrato pero falta de centro de acogida. Que los centros ofertantes de contratos RyC se comprometan a la dotación de espacios y de las condiciones óptimas para el desarrollo del contrato.
 - d. Contrato único: Definición clara desde el punto de vista contractual de los derechos y deberes de los contratados y centros receptores a través de un contrato modelo único para todos los RyC independientemente de la institución receptora y comunidad autónoma.

Conclusiones

Los RyCs constituyen la élite de los investigadores jóvenes españoles. Al término de su contrato RyC poseen 20 años de experiencia investigadora, varios de ellos en centros internacionales, han demostrado ser altamente competitivos tanto a nivel de publicaciones científicas como de consecución de financiación a través de proyectos públicos. La práctica totalidad de ellos superan positivamente las diferentes evaluaciones a las que son sometidos. Sin embargo, se encuentran de media con 43 años teniendo que competir en régimen abierto (a lo cual están acostumbrados durante toda su vida de investigadores) por una plaza estable. A pesar de todo ello, el 12% en la universidad y el 24% en el CSIC no consiguen estabilizarse y no lo hacen, no por falta de excelencia científica, sino por falta de plazas. La falta de estabilidad no sólo tiene consecuencias personales sino también graves consecuencias a nivel de investigación (por ejemplo, en muchas convocatorias no se pueden dirigir tesis doctorales si la duración del contrato del director de tesis no es superior a la duración de la tesis; lo mismo ocurre en cuanto a la dirección de proyectos de investigación). Todo esto hace que a nivel de país haya una pérdida de capital investigador. Del mismo modo, la ciencia española no ofrece condiciones suficientemente atractivas como para que los mejores científicos de cualquier otro país elija España como destino final para desarrollar su carrera científica.

El desarrollo del programa RyC ha sido un decisivo paso adelante en la definición de la carrera científica de los jóvenes españoles. Sin embargo, aún se deben resolver aquellas deficiencias detectadas durante la implantación del programa. Sobre todo aquellas relacionadas con el espíritu de “tenure-track” del mismo: el RyC debe poder disponer de la suficiente independencia para poder liderar su propia línea de investigación y, en caso de superar positivamente las evaluaciones establecidas en su contrato, debe poder optar a un contrato estable.

1. Definición y alcance de la encuesta

La encuesta se realizó a todos los Ramones y Cajales (RyCs) a los que se ha tenido acceso a su dirección electrónica bien porque ésta era pública a través de la propia concesión del contrato (a partir del año 2003) o bien porque estuvieran afiliados a la ANIRC. Se recogió un total de 2014 direcciones, muchas de las cuales habían dejado de ser válidas. Un total de 645 personas respondieron a la encuesta. La distribución de plazas anuales en el programa Ramón y Cajal es

2000	800
2001	500
2002	700
2003	300
2004	250
2005	250
2006	250
2007	250
2008	250
2009	250
Total	3800

Es decir, han respondido a la encuesta el 16.97% de los respondedores posibles. Con este tamaño muestral podemos estimar proporciones con una precisión en el peor de los casos de 3.5% y un nivel de confianza del 95%. Esta conclusión es resultado de la

fórmula habitual de estimación del tamaño muestral $n = \frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 p(1-p)}$ donde

N es el tamaño total de la muestra, n el tamaño muestral, α el nivel de confianza, $z_{1-\frac{\alpha}{2}}$ el valor de una distribución normal estandarizada tal que $\Pr\{|z| < z_{1-\frac{\alpha}{2}}\} = 1 - \alpha$, e el error alcanzado, y p la proporción real (en el peor de los casos $p = 0.5$).

La encuesta se articulaba en torno a las siguientes preguntas:

Pregunta	Respuestas posibles
Año obtención Ramón y Cajal <i>En qué año se consiguió el contrato RyC (no cuándo se firmó)</i>	2000-2010
Área de investigación <i>Según el contrato RyC</i>	Agricultura, Biología Molecular, Celular y Genética, Biología Vegetal, Animal y Ecología, Biomedicina Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Ciencia y Tecnología de Materiales, Ciencias de la Computación y Tec. Informática, Ciencias de la Educación, Ciencias e la Tierra Ciencias Sociales, Derecho, Economía Filología y Filosofía, Física y Ciencias el Espacio, Fisiología y Farmacología, Ganadería y Pesca, Historia y Arte, Ingeniería Civil y Arquitectura, Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática Ingeniería Mecánica, Naval y

	Aeronáutica, Matemáticas, Medicina Clínica y Epidemiología, Psicología, Química, Tec. Electrónica y de las Comunicaciones, Tecnología Química
Primer centro receptor <i>¿Dónde se incorporó al recibir la RyC?</i>	Texto libre
Tipo de centro	CSIC, Fundación, Hospital, Institución privada, Otro OPI, Universidad
Provincia del primer centro receptor	Todas las provincias españolas
En caso de haberte cambiado de centro durante el RyC, ¿cuál fue el segundo centro?	Texto libre
Tipo de centro del segundo centro receptor	CSIC, Fundación, Hospital, Institución privada, Otro OPI, Universidad
Provincia del segundo centro receptor	Todas las provincias españolas
¿Has obtenido una valoración positiva en el 4º año?	Sí, No, Aún no me aplica, La he solicitado pero aún no tengo respuesta, No me aplica
¿Has obtenido una valoración positiva en el I3?	Sí, No, Aún no la he pedido, La he pedido pero aún no me han contestado, No me aplica
¿Has abandonado la carrera científica?	Sí, No
En caso de abandono, motivo	Texto libre
¿Te has vuelto al extranjero después de haber firmado el contrato RyC?	Sí, No
En caso de haberte marchado al extranjero, ¿cuál es el motivo?	Motivos personales/familiares, No veía que en España me pudiera estabilizar, Otros motivos, Quería seguir teniendo una experiencia internacional, Se me ofrecía una plaza mejor que la que me ofrecían en España
¿Has conseguido una plaza estable en España?	Sí, No
En caso de no haberte estabilizado habiéndose cumplido tu contrato RyC, ¿has emprendido acciones legales contra tu institución?	Sí, No
En caso de haberte estabilizado en ciencia, ¿cuál es tu figura?	Científico Titular del CSIC, Otro contrato indefinido, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Titular de Universidad
En caso de haberte estabilizado, ¿lo has hecho en el mismo centro de los últimos años del RyC?	Sí, No
En caso de haberte estabilizado pero en otro centro, ¿cuál es ese centro?	Texto libre
Tipo de centro	CSIC, Fundación, Hospital, Institución privada, Otro OPI, Universidad
Provincia del centro de estabilización	Todas las provincias españolas
Problemas que has encontrado durante tu RyC	Texto libre

Sugerencias para mejorar el programa RyC	Texto libre
Otros comentarios que nos quieras hacer llegar	Texto libre
¿Deseas que tu caso concreto sea discutido con el MICINN? <i>Esto es importante si te encuentras en una situación en la que te deberían haber estabilizado y no lo han hecho. Todas las personas que marquen esta casilla entrarán en una lista que será discutida caso por caso en el Ministerio de Ciencia e Innovación</i>	Sí, No

2. Resultados de la encuesta

2.1 Distribución por año

Utilizando la fórmula
$$n = \frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 p(1-p)}$$
 podemos determinar

aproximadamente la precisión en las proporciones en el peor de los casos, e , para un nivel de confianza del 95% (a menos que se indique lo contrario, éste será el nivel de confianza utilizado en todo el estudio). Esto nos ayudará a formarnos una idea de la precisión de las afirmaciones realizadas en cuanto a proporciones. Sin embargo, los intervalos de confianza a lo largo de todo el estudio se han construido utilizando un método exacto basado en la distribución binomial.

Año	Respondedores	Total RyCs	%	e%
2000	20	800	2.5	21.6
2001	40	500	8.0	14.9
2002	39	700	5.6	15.3
2003	81	300	27.0	9.3
2004	75	250	30.0	9.5
2005	66	250	26.4	10.3
2006	71	250	28.4	9.9
2007	65	250	26.0	10.5
2008	87	250	34.8	8.5
2009	101	250	40.4	7.5
Total	645	3800	17.0	3.5

Se observa como el número de respondedores aumenta progresivamente con el tiempo habiendo un importante salto a partir de 2003. Esto se debe a que el número de direcciones de correo válidas es mucho mayor a partir de ese año.

Los análisis sobre estabilización se realizarán sobre el grupo de RyCs que obtuvieron el contrato entre los años 2000 y 2004. Esto supone un total de 255 respondedores de 2550 posibles. En este caso la precisión en la determinación de las proporciones en el peor de los casos será aproximadamente 5.8%.

2.2. Distribución por áreas de conocimiento

La siguiente tabla muestra la distribución de los RyCs por áreas de conocimiento así como el correspondiente intervalo de confianza (95%) calculado con un método exacto a partir de la distribución binomial.

Área	%	Intervalo de confianza
Ciencias de la Educación	0.3	[0.0,1.1]
Derecho	0.5	[0.1,1.4]
Medicina Clínica y Epidemiología	0.8	[0.3,1.8]
Psicología	0.8	[0.3,1.8]
Ing. Civil y Arquitectura	1.6	[0.8,2.9]
Ciencias Sociales	1.9	[1.0,3.3]
Economía	1.9	[1.0,3.3]
Ing. Eléctrica, Electrónica y Automática	1.9	[1.0,3.3]
Ing. Mecánica, Naval y Aeronáutica	1.9	[1.0,3.3]
Matemáticas	2.2	[1.2,3.6]
Ciencias de la computación y Tec. Informática	2.5	[1.4,4.0]
Filología y Filosofía	2.8	[1.7,4.4]
Fisiología y Farmacología	2.8	[1.7,4.4]
Tecnología Química	2.8	[1.7,4.4]
Ciencia y Tec. De los Alimentos	3.3	[2.0,5.0]
Ciencias de la Tierra	3.4	[2.2,5.2]
Ganadería y Pesca	3.4	[2.2,5.2]
Tec. Electrónica y de las Comunicaciones	3.6	[2.3,5.3]
Historia del Arte	4.4	[2.9,6.3]
Biología Vegetal, Animal y Ecología	5.0	[3.4,7.0]
Agricultura	5.8	[4.1,7.9]
Biomedicina	7.5	[5.6,9.8]
Ciencia y Tec. De los Materiales	9.1	[7.0,11.6]
Química	9.4	[7.2,11.9]
Biología Molecular, Celular y Genética	10.0	[7.8,12.6]
Física y Ciencias del Espacio	10.6	[8.3,13.3]

La mitad de los RyCs se encuentran en seis áreas (Física y Ciencias del Espacio; Biología Molecular, Celular y Genética; Química; Ciencia y Tec. De los Materiales; Biomedicina; y Agricultura), mientras que la otra mitad se distribuye por otras veinte áreas diferentes. Las áreas más minoritarias son Ciencias de la Educación, Derecho, Medicina y Epidemiología, Psicología, Ing. Civil y Arquitectura, Ciencias Sociales, Economía, Ing. Eléctrica, Electrónica y Automática, e Ing. Mecánica, Naval y Aeronáutica.

2.3 Distribución geográfica

A continuación se muestra la distribución geográfica de los RyCs por comunidades autónomas y provincias españolas, así como el número estimado de RyCs por cada 100.000 habitantes (según los datos del padrón proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística). Se debe tener en cuenta que estos números se corresponden con el primer destino del RyC y que no se refiere al número actual de RyCs en esa región sino que recoge el total de RyCs a lo largo del tiempo. Por último se ha calculado la diferencia entre el porcentaje de RyCs y el porcentaje de población de la región en cuestión. De esta forma se pueden identificar qué regiones son exportadoras de RyCs y qué regiones son importadoras. Cuando la diferencia no es significativa (determinado mediante un contraste de hipótesis y un nivel de confianza del 95%) la diferencia se ha marcado en negro, y se ha marcado en color y con asterisco aquellas diferencias significativas.

Por comunidades

Provincia	% RyCs	Población total (miles)	RyCs/100.000 hab.	%RyCs-%población
La Rioja	0.16	322	1.87	-0.53
Extremadura	0.63	1003	2.40	-1.52*
Navarra	0.95	631	5.72	-0.41
Cantabria	1.11	589	7.15	-0.16
Castilla-La Mancha	1.27	2081	2.31	-3.21*
País Vasco	1.42	2172	2.49	-3.25*
Islas Baleares	1.42	1095	4.94	-0.93
Murcia	1.58	1447	4.16	-1.53*
Canarias	1.90	2104	3.43	-2.63*
Asturias	2.22	1085	7.76	-0.12
Aragón	2.37	1345	6.71	-0.52
Castilla-León	3.96	2564	5.86	-1.55
Galicia	3.96	2796	5.38	-2.06*
Andalucía	11.87	8312	5.43	-6.01*
Comunidad Valenciana	12.18	5094	9.09	1.22
Cataluña	18.83	7475	9.57	2.75
Madrid	34.18	6387	20.33	20.44*

Por provincias

Provincia	% RyCs	Población total (miles)	RyCs/100.000 hab.	%RyCs-%población
Almería	0.16	694	0.87	-1.38*
Jaén	0.16	670	0.90	-1.33*
Ciudad Real	0.16	527	1.14	-1.01*
Huelva	0.16	513	1.17	-0.98*
Cáceres	0.16	414	1.45	-0.75
Burgos	0.16	374	1.61	-0.67
Lugo	0.16	355	1.69	-0.63
Orense	0.16	336	1.79	-0.59
La Rioja	0.16	322	1.87	-0.55
Guadalajara	0.16	246	2.44	-0.39
Palencia	0.16	173	3.48	-0.23
Ávila	0.16	171	3.52	-0.22
Málaga	0.47	1593	1.13	-3.05*
Las Palmas	0.32	1084	1.11	-2.09*
Gerona	0.47	748	2.41	-1.18*
Guipúzcoa	0.47	706	2.55	-1.09*
Toledo	0.47	690	2.61	-1.05*
Badajoz	0.47	589	3.06	-0.83
León	0.47	500	3.61	-0.63
Albacete	0.47	401	4.50	-0.41
Cádiz	0.63	1231	1.95	-2.09*

Pontevedra	0.63	960	2.50	-1.49*
Tarragona	0.79	803	3.74	-0.99
Vizcaya	0.95	1153	3.13	-1.60*
Navarra	0.95	631	5.72	-0.45
Lérida	0.95	436	8.27	-0.02
Alicante	1.11	1917	2.20	-3.14*
Cantabria	1.11	589	7.15	-0.20
Valladolid	1.27	533	9.02	0.09
Islas Baleares	1.42	1095	4.94	-1.00
Murcia	1.58	1447	4.16	-1.62*
Tenerife	1.58	1020	5.89	-0.68
Castellón	1.58	602	9.99	0.25
Córdoba	1.74	804	8.22	-0.04
Salamanca	1.74	355	18.63	0.95*
Asturias	2.22	1085	7.76	-0.19
Zaragoza	2.37	970	9.30	0.22
Coruña	3.01	1145	9.98	0.47
Sevilla	3.96	1900	7.91	-0.25
Granada	4.59	907	19.22	2.58*
Valencia	9.49	2575	14.01	3.79*
Barcelona	16.61	5488	11.50	4.46*
Madrid	34.18	6387	20.33	20.03*

Destacan los siguientes datos:

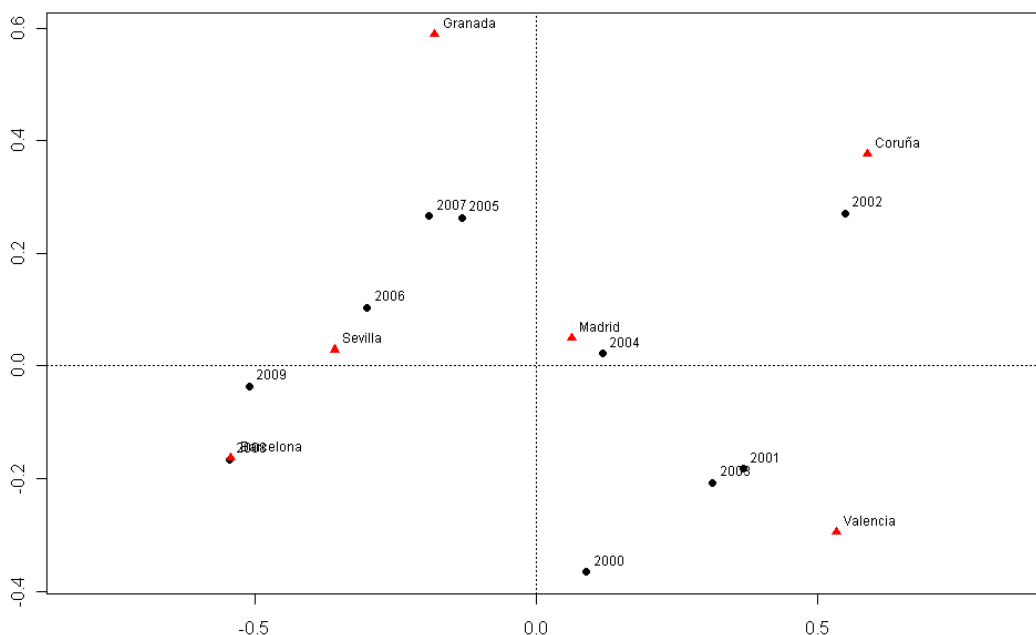
1. La mitad de los RyCs se encuentra en Madrid o Barcelona. Además la proporción muestra que Madrid (34.18%) tiene el doble de RyCs que Barcelona (16.61%), Barcelona aproximadamente el doble que Valencia (9.49%), y Valencia aproximadamente el doble que Granada (4.59%) y Sevilla (3.96%), y el triple que Coruña (3.01%). El resto de ciudades se encuentran todas por debajo del 3%.
2. En cuanto a número de RyCs con respecto a la población destacan Madrid (20.33), Granada (19.22) y Salamanca (18.63), siendo estas dos últimas ciudades universitarias por lo que es comprensible que concentren un alto grado de investigadores con respecto a una población relativamente pequeña. Posteriormente nos encontramos Valencia (14.01), y luego el grupo formado por Barcelona (11.50), Castellón (9.99), Coruña (9.98), sobre todo Santiago de Compostela), Zaragoza (9.30) y Valladolid (9.02).
3. Si comparamos la proporción de RyCs con respecto a la proporción que dicha región ocupa dentro de la población española obtendremos qué regiones recogen una proporción de investigadores similar a la proporción de su población, qué regiones están teniendo una concentración mayor de investigadores que la que le correspondería por población, y qué regiones están perdiendo capital investigador en términos netos.
 - a. En el apartado de comunidades con una tasa mayor de investigadores RyCs que la que le corresponde por población destaca con diferencia Madrid que tiene una tasa de investigadores RyCs del 34.18% mientras que su población es sólo el 13.74%, hay un diferencial del 20.44% (que es el valor recogido en la tabla).
 - b. Las comunidades marcadas en negro no tienen una proporción de investigadores RyCs significativamente distinta (con un nivel de confianza del 95%) que la proporción que representa su población dentro del conjunto de comunidades.
 - c. Por último hay comunidades que claramente son capaces de captar menos RyCs que las que les correspondería por población por lo que son comunidades exportadoras de capital investigador. Destacan Andalucía (-6.01%), País Vasco (-3.25%), Castilla-La Mancha (-3.21%), Canarias (-2.63%), Galicia (-2.06%), Murcia (-1.53%) y Extremadura (-1.52%).

- d. En el apartado de ciudades con una tasa mayor de investigadores RyCs que la que le corresponde por población destaca con diferencia Madrid (20.03%) Le siguen Barcelona (4.46%), Valencia (3.79%), Granada (2.58%) y Salamanca (0.95%).
- e. En el capítulo de ciudades con pérdida neta de investigadores se encuentran Alicante (-3.14%), Málaga (-3.05%), Cádiz (-2.09%), Las Palmas (-2.09%), Murcia (-1.62%), Vizcaya (-1.60%), Pontevedra (-1.49%), Almería (-1.38%), Jaén (-1.33%), Gerona (-1.18%), Guipúzcoa (-1.09%), Toledo (-1.05%), Ciudad Real (-1.01%), y Huelva (-0.98%).

La siguiente tabla representa la evolución anual de aquellas ciudades con más de un 3% de los RyCs. Cada celda indica el intervalo de confianza de la proporción de RyCs de ese año que se fueron a la ciudad en cuestión.

	Barcelona	Coruña	Granada	Madrid	Sevilla	Valencia
2000	[8,50]%	[0,23]%	[0,23]%	[54,77]%	[0,23]%	[23,50]%
2001	[5,29]%	[10,26]%	[0,11]%	[43,61]%	[2,21]%	[27,44]%
2002	[0,10]%	[5,27]%	[2,20]%	[47,78]%	[0,10]%	[9,34]%
2003	[8,25]%	[1,11]%	[2,15]%	[31,54]%	[1,11]%	[21,43]%
2004	[7,26]%	[2,16]%	[1,13]%	[40,66]%	[3,18]%	[8,28]%
2005	[13,36]%	[1,15]%	[6,26]%	[35,63]%	[0,12]%	[4,21]%
2006	[14,40]%	[0,9]%	[4,23]%	[35,65]%	[3,20]%	[3,20]%
2007	[13,37]%	[2,17]%	[6,25]%	[29,56]%	[3,20]%	[3,20]%
2008	[31,55]%	[0,9]%	[1,12]%	[29,53]%	[3,16]%	[2,13]%
2009	[26,48]%	[0,8]%	[1,12]%	[38,61]%	[3,15]%	[0,8]%

Un análisis de correspondencias de la tabla de proporciones de RyCs por año nos revela que hay un eje principal que acumula el 58% de la varianza. El resto de ejes aportan una información mucho más difusa y de más difícil interpretación. Representando las ciudades y años en estos dos ejes obtenemos



El eje principal (en horizontal) nos muestra fundamentalmente la variación a lo largo del tiempo de la proporción de RyCs en las diferentes ciudades. Ciudades en el centro del eje como Madrid o Granada no han experimentado una variación notable en la proporción de RyCs a lo largo del tiempo. Ciudades a la derecha del eje, como Coruña o Valencia, experimentan un decrecimiento en el número de RyCs (es decir fueron muy atractivas en los primeros años del programa pero lo son menos en los últimos). Por último, ciudades como Sevilla y, sobre todo, Barcelona están aumentando el número de RyCs que atraen.

2.4. Distribución por tipos de primer centro receptor

La distribución de los RyCs por tipo del primer centro receptor es la siguiente

Tipo de centro	%	Número total de RyCs	Intervalo de confianza
Hospital	0.31	12	[0.09,1.13]%
Institución privada	0.94	36	[0.43,2.03]%
Fundación	5.63	214	[4.09,7.70]%
Otro OPI	5.79	220	[4.23,7.88]%
CSIC	25.82	981	[22.58,29.35]%
Universidad	61.50	2337	[57.67,65.20]%

Destaca que más del 85% de los RyCs comienzan su contrato en la Universidad o en el CSIC, ocupando la universidad a más del 60% de los RyCs. La investigación pública (Hospitales, Otros OPIs, CSIC y Universidad) ocupa al 93% de los RyCs de este país.

Es interesante que los hospitales recogen a un número muy bajo de RyCs lo cual tiene una relación directa sobre el hecho mencionado en el punto 2.2 donde se destaca que el área de Medicina Clínica y Epidemiología también tiene un impacto muy bajo entre los RyCs.

Según el INE, en el curso 2008-2009 hubo en la Universidad española 120.447 profesores, mientras que el CSIC tenía 2960 científicos de plantilla (Memoria del CSIC, 2008). Si los RyCs se distribuyeran uniformemente entre las dos instituciones, el cociente entre RyCs del CSIC y de la Universidad debería ser 0.0246 (=2960/120447). Sin embargo el cociente real es 0.4198 (=25.82/61.50), que es 17 veces mayor, es decir, los RyCs tienen una afinidad mucho mayor por el CSIC que por la Universidad. En parte este aspecto se ve reforzado por la mayor actividad científica del CSIC. Según datos del año 2005, hubo en la universidad 107.840 profesores (fuente: INE) y en el CSIC, 2708 (fuente: Memoria 2005 CSIC). La producción científica del CSIC medida en número de artículos indexados por ISI fue de 6720 (fuente: Memoria 2005 CSIC), lo que arroja un promedio de 2.48 artículos/investigador. La producción nacional de artículos fue de 35191 (fuente: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT) de los cuales 6720 pertenecen al CSIC, dejando un total de 28471 para el resto de organismos investigadores. En el mejor de los casos, suponiendo que todos correspondieran a profesores universitarios, la media de artículos por profesor sería de 0.26. Es decir, hay una producción al menos 9.5 veces mayor en el CSIC que en la universidad. Un análisis similar para el número de patentes solicitadas indica que desde el CSIC se solicitan al menos 2.9 más patentes por investigador que desde la universidad.

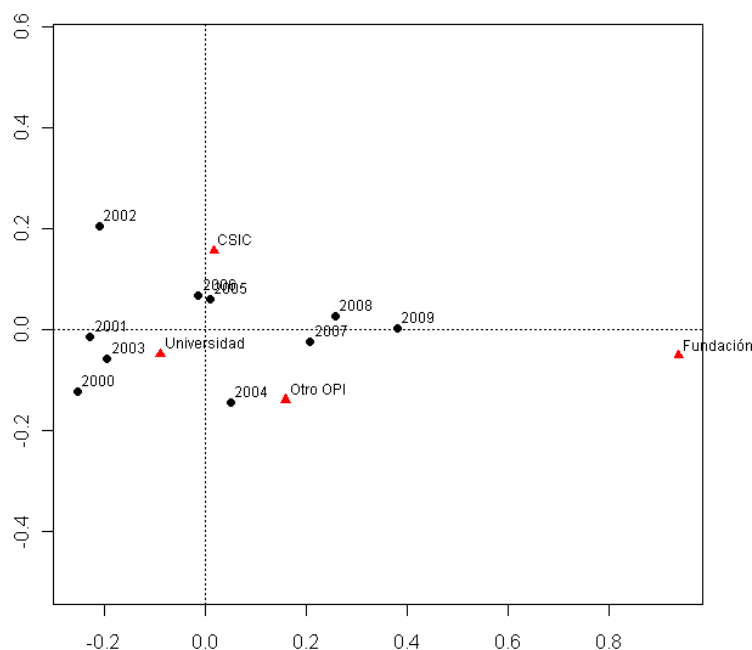
Otro aspecto importante es el porcentaje que representan los RyCs dentro de sus respectivas instituciones. Los 2337 RyCs en la universidad representan el 1.97% del profesorado, mientras que los 981 RyCs del CSIC representan el 41.27% de los investigadores del CSIC.

Considerando la evolución anual de las preferencias de los RyCs únicamente para aquellos tipos de centros con más de un 3% de RyCs (lo que excluye a Hospitales e Instituciones privadas) observamos que las Fundaciones han ido tomando un importante protagonismo en los últimos años. Del mismo modo, otros OPIs también han crecido

ligeramente. El CSIC no ha variado sensiblemente la proporción de RyCs a lo largo del tiempo, y los aumentos en Fundaciones y otros OPIs se han realizado fundamentalmente a costa de un ligero decremento en las Universidades.

	Fundación	Otro OPI	CSIC	Universidad
2000	[0,16]%	[0,23]%	[8,42]%	[53,89]%
2001	[0,9]%	[1,17]%	[14,40]%	[55,82]%
2002	[0,9]%	[0,13]%	[34,50]%	[63,76]%
2003	[0,7]%	[1,10]%	[15,33]%	[62,81]%
2004	[2,13]%	[4,17]%	[13,31]%	[66,76]%
2005	[1,11]%	[5,20]%	[21,43]%	[44,68]%
2006	[1,12]%	[1,12]%	[19,40]%	[63,73]%
2007	[4,18]%	[4,18]%	[17,38]%	[45,69]%
2008	[6,19]%	[1,10]%	[18,37]%	[49,69]%
2009	[7,20]%	[3,14]%	[19,36]%	[44,63]%

Estas conclusiones están avaladas por un análisis de correspondencias en el que un solo eje explica el 72.9% de la varianza. Los datos representados sobre este eje se muestran a continuación



Es interesante comprobar que en el año 2005 se produce un pico de elección de los RyCs por el CSIC. Dado que estos RyCs son los que deben estabilizarse este año o el que viene, y que se ha disminuido fuertemente la oferta de empleo público para estos años, se prevé un problema importante en la estabilización de estos investigadores. De hecho, es interesante comparar en la siguiente tabla la provisión de personal funcionario para el CSIC con el número estimado de RyCs en el CSIC. En corchetes se indica el intervalo de confianza del 95%. Fuera del corchete se muestra el número más probable de RyCs.

Convocatoria	CSIC	Número de RyCs que toman posesión	Número de RyCs que toman posesión en el CSIC	Número de plazas de científico titular ofertadas
2000	20.0 [8,42]%	800	160 [64,336]	

2001	25.0 [14,40]%	500	125 [70,200]	
2002	34.2 [21,50]%	700	238 [147,350]	
2003	22.5 [15,33]%	300	67 [45,99]	
2004	20.5 [13,31]%	250	51 [32,78]	
2005	30.6 [21,43]%	250	76 [52,107]	150
2006	28.6 [19,40]%	250	71 [47,100]	200
2007	26.2 [17,38]%	250	65 [42,95]	250
2008	26.4 [18,37]%	250	66 [45,93]	202
2009	27 [19,36]%	250	67 [47,90]	50
2010		250		26

Si ahora encajamos la columna de oferta de plazas de científico titular con la de número estimado de RyCs en el CSIC que se debieran estabilizar dicho año obtenemos:

Convocatoria RyC	Número de RyCs que toman posesión en el CSIC	Oferta empleo público	Número de plazas de científico titular ofertadas	% RyCs/Plazas
2000	160 [64,336]	2005	150	106 [43,224]
2001	125 [70,200]	2006	200	62 [35,100]
2002	238 [147,350]	2007	250	95 [59,140]
2003	67 [45,99]	2008	202	33 [22,49]
2004	51 [32,78]	2009	50	102 [64,156]
2005	76 [52,107]	2010	26	292 [200,411]
2006	71 [47,100]			
2007	65 [42,95]			
2008	66 [45,93]			
2009	67 [47,90]			

La oferta de empleo público fue adecuada en los años 2006 y 2008, y claramente inadecuada en los años 2005, 2007, 2009 y 2010, siendo especialmente problemático en el año 2010.

La distribución de centros por área de conocimiento es la siguiente

	CSIC	Fundación	Otro OPI	Universidad
Agricultura	41.66	0.00	25.00	33.33
Biología Molecular, Celular y Genética	35.93	6.25	1.56	56.25
Biología Vegetal, Animal y Ecología	40.62	0.00	15.62	43.75
Biomedicina	10.86	28.26	6.52	54.34
Ciencia y Tecnología de los Alimentos	52.38	0.00	4.76	42.85
Ciencia y Tecnología de Materiales	26.31	8.77	1.75	63.15
Ciencias de la Computación y Tec. Informática	6.66	0.00	13.33	80.00
Ciencias de la Educación	0.00	0.00	0.00	100.00
Ciencias e la Tierra	33.33	0.00	4.76	61.90
Ciencias Sociales	8.33	16.66	8.33	66.66
Derecho	0.00	0.00	0.00	100.00
Economía	16.66	0.00	8.33	75.00
Filología y Filosofía	16.66	0.00	0.00	83.33
Física y Ciencias el Espacio	31.81	1.51	6.06	60.60

Fisiología y Farmacología	29.41	11.76	0.00	58.82
Ganadería y Pesca	18.18	9.09	18.18	54.54
Historia y Arte	22.22	0.00	0.00	77.77
Ingeniería Civil y Arquitectura	30.00	0.00	10.00	60.00
Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática	33.33	16.66	0.00	50.00
Ingeniería Mecánica, Naval y Aeronáutica	18.18	18.18	0.00	63.63
Matemáticas	28.57	0.00	7.14	64.28
Medicina Clínica y Epidemiología	0.00	0.00	0.00	100.00
Psicología	0.00	0.00	25.00	75.00
Química	8.33	5.00	0.00	86.66
Tec. Electrónica y de las Comunicaciones	26.08	0.00	0.00	73.91
Tecnología Química	35.29	0.00	5.88	58.82

Del mismo modo que ya se ha expuesto el peligro potencial de falta de estabilización en el CSIC, se verá a continuación en el apartado 2.7 que ese problema ya se está produciendo. Áreas en las que el CSIC está especialmente presente (por encima del 25%) son Ciencia y Tecnología de los Alimentos (52.38%), Agricultura (41.66%), Biología Vegetal, Animal y Ecología (40.62%), Biología Molecular, Celular y Genética (35.93%), Tec. Química (35.29%), Ciencias de la Tierra (33.33%), Ing. Eléctrica, Electrónica y Automática (33.33%), Física y Ciencias el Espacio (31.81%), Ingeniería Civil y Arquitectura (30.00%), Fisiología y Farmacología (29.41%), Matemáticas (28.57%), Ciencia y Tec. de Materiales (26.31%), Tec. Electrónica y de las Comunicaciones (26.08%). Por lo tanto, se debe poner especial cuidado en las mismas y realizar un seguimiento más exhaustivo.

Las fundaciones son especialmente fuertes en Biomedicina, y los Otros OPIs en Agricultura y Psicología. Finalmente, la Universidad cubre todas las áreas de conocimiento resultando en algunas de ellas casi la única salida (Ciencias de la Educación, Derecho, Medicina Clínica y Epidemiología (al haber eliminado los Hospitales del análisis), Química, Filología y Filosofía, Ciencias de la Computación y Tec. Informática).

Por último puede resultar interesante ver la distribución de tipos de centro en las seis ciudades con un número de RyCs superiores al 3%. La siguiente tabla muestra en cada fila el porcentaje de RyCs en cada uno de los tipos de centro según la ciudad. La diversificación se mide a través de la entropía de Shannon (medida en bits).

	CSIC	Fundación	Otro OPI	Universidad	Diversificación
Coruña	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00
Sevilla	40.00	0.00	0.00	60.00	0.97
Granada	32.14	0.00	3.57	64.28	1.11
Valencia	20.00	3.33	6.66	70.00	1.25
Barcelona	23.52	9.80	6.86	59.80	1.52
Madrid	37.91	8.05	7.10	46.91	1.61

Por lo tanto observamos que donde más diversificada se encuentra las opciones de salida para los RyCs es en Madrid, Barcelona y Valencia. Por el otro lado destaca La Coruña donde la universidad es la única posibilidad de contratación de los RyCs.

2.5. Cambios de centro

En este apartado se analizan los cambios de centro de los RyCs durante su contrato antes de estabilizarse. El 5.6% de los RyCs cambian de centro (con un intervalo de confianza al 95% [4.1%,7.7%]). El 64% ([48%,78%]) de los cambios de centro son dentro de la misma provincia y el 36% ([22%,52%]) implica un cambio de provincia. Dentro de los cambios de provincia, el 23% ([8%,50%]) supone un cambio hacia Madrid, el 38% ([18%,64%]) supone un cambio desde Madrid hacia la periferia, y el resto son entre las diferentes provincias. Las proporciones de entrada y salida de Madrid no son significativamente diferentes por lo que no se puede suponer que el flujo neto hacia/desde Madrid varíe con respecto a la toma de posesión inicial.

En cuanto al tipo de centro, la siguiente tabla muestra los porcentajes de la migración. Las filas muestran el tipo de centro de salida y las columnas el tipo de centro de llegada. La tabla ha sido normalizada de forma que la suma de todos los porcentajes de la tabla es el 100%.

	CSIC	Fundación	Hospital	Institución privada	Otro OPI	Universidad
CSIC	8.10	2.70	2.70	0.00	0.00	5.40
Fundación	5.40	2.70	0.00	0.00	0.00	2.70
Institución privada	2.70	0.00	0.00	0.00	0.00	2.70
Otro OPI	10.81	0.00	0.00	0.00	0.00	2.70
Universidad	24.32	5.40	2.70	2.70	0.00	16.21

Entre los porcentajes más altos destacan las migraciones de la Universidad al CSIC (24.32%) y entre universidades (16.21%). La mayoría de las migraciones se inician desde la Universidad (51.35%) y desde el CSIC (18.9%). Ninguna de estas dos proporciones son significativamente mayores que las del primer centro receptor (61.5% de la Universidad y 25.8% en el CSIC) por lo que los movimientos parecen originarse de manera aleatoria. Por otra parte la mayor parte de las migraciones terminan en el CSIC (51.35%) y la Universidad (29.73%). Estas dos proporciones sí que son significativamente diferentes de las del primer centro receptor. Por lo tanto, podemos inferir que se produce una migración neta hacia el CSIC. Esto confirma el hecho de que los RyCs parecen tener una mayor afinidad por el CSIC, aunque debemos tener en cuenta que durante estas migraciones los RyCs aún no están estabilizados por lo que se enfrentarán a los problemas de estabilización en el CSIC anteriormente mencionados, y demostrados en secciones posteriores (véase sección 2.7).

En cuanto a la distribución de los RyCs en los diferentes tipos de centros en los que finalmente terminan el programa, no se aprecia ninguna diferencia significativa con respecto a la distribución del primer centro receptor. La siguiente tabla recoge ambas distribuciones:

Tipo de centro	Distribución inicial (%)	Distribución final (%)
Hospital	0.31	0.62
Institución privada	0.94	0.78
Fundación	5.63	5.15
Otro OPI	5.79	5.61
CSIC	25.82	27.77
Universidad	61.50	60.06

2.6. Tasas de abandono

En la encuesta también se ha medido la tasa de abandono del programa. La tasa de abandono de la ciencia se sitúa en torno al 2.1% ([1.3%,3.5%]) y la de abandono del programa para volver al extranjero es de 2.4% ([1.5%,3.9%]). Por lo tanto, la tasa de permanencia en el programa es 95.5% ([93.5%,96.7%]).

El 35.29% de los que se marcharon al extranjero lo hicieron porque querían seguir teniendo una experiencia internacional, el 23.53% lo hizo porque se le ofreció una plaza mejor que la que le ofrecían en España, y el 23.53% porque no veía que en España se pudiera estabilizar. El 5.88% se marchó por motivos personales y el 11.76% restante por otros motivos.

El 56.25% de los que se marcharon al extranjero provenían del CSIC, mientras que el 43.75% restante provenía de la universidad. Estas proporciones sí que son significativamente diferentes de las distribuciones por tipos de centro lo que implica que los RyCs del CSIC se marchan significativamente más al extranjero que los de la universidad. Sin embargo, no se aprecian diferencias significativas entre los dos grupos en cuanto a sus motivos para marcharse.

2.7. Evaluación de los RyCs

Los RyCs están sometidos fundamentalmente a dos tipos de evaluación: la del 4º año y la I3. La del 4º año es una evaluación de cuyo resultado se condiciona según el contrato la estabilización posterior del RyC. La I3 es una evaluación adicional que promueve el Ministerio para dotar a los RyCs que sean estabilizados con 150.000 euros que son entregados a la institución que los acoge como incentivo para su contratación estable. Sin embargo, por contrato la única evaluación que el RyC debe pasar es la del 4º año, mientras que la del I3 debería ser una ayuda a su estabilización y no una traba.

La siguiente tabla recoge los resultados de la encuesta según las diferentes categorías

	Evaluación 4º año (%)	Evaluación I3 (%)
No me aplica	2.64	5.43
Aún no me aplica	53.18	46.82
Aún no la he pedido		
La he solicitado pero aún no tengo respuesta	4.19	5.27
Sí	38.91	39.37
No	1.09	3.10

Si particularizamos los resultados para aquellos RyCs entre los años 2000 y 2004, ya que a los RyCs posteriores aún no les aplica, o aún no les han contestado. Entonces los resultados son:

	Evaluación 4º año (%)	Evaluación I3 (%)
No me aplica	1.71	1.69
Sí	96.15	93.25
No	2.14	5.06

La distribución de personas que pasan una u otra evaluación es:

	Evaluación 4º año Positiva (%)	Evaluación 4º año Negativa (%)
Evaluación I3 Positiva (%)	92.79	1.80
Evaluación I3 Negativa (%)	4.95	0.45

Es interesante comprobar que un test χ^2 sobre esta tabla de contingencia refleja que ambas evaluaciones son independientes y que el resultado de una no condiciona el resultado de la otra.

2.8. Estabilización

La situación de estabilidad de los RyCs de cada uno de los diferentes años es actualmente

RyC	No(%)	Sí(%)	
2000	10.00	90.00	
2001	12.82	87.17	
2002	7.69	92.30	
2003	15.00	85.00	
2004	22.53	77.46	Estas promociones han terminado su contrato RyC
2005	68.85	31.14	Esta es la promoción cuyo contrato termina en 2010
2006	77.61	22.38	Estas promociones no han terminado aún su contrato RyC
2007	80.95	19.04	
2008	84.33	15.66	
2009	95.04	4.95	

La proporción de RyCs no estabilizados entre 2000 y 2004 se encuentra entre el 11.3% y el 20.2% (con una confianza del 95%). Sin embargo, se observa un preocupante incremento en los años 2002, 2003 y 2004. Por ejemplo, en el año 2004, el intervalo de confianza (95%) de los RyCs no estabilizados se encuentra entre el 14.3% y el 33.5%. Previsiblemente este porcentaje crecerá para los RyCs que comenzaron en 2005 según la oferta de empleo público realizada este año.

A continuación analizamos la estabilización por áreas. Para ello se comparó el porcentaje de RyCs en un área con el porcentaje de RyCs estabilizados en ese mismo área. No se observaron diferencias significativas para ninguna de las áreas.

Se analizaron en mayor profundidad los casos de no estabilización entre los años 2000 y 2004. Encontramos que el 97.3% ([86.5%,99.9%]) habían obtenido una valoración positiva en la evaluación del 4º año, y el 78.9% ([63.7%,88.9%]) la habían obtenido en ambas.

Entre los RyCs que no abandonaron el programa y obtuvieron una valoración positiva en la evaluación del 4º año (la única obligatoria para los RyCs) se obtuvieron las siguientes proporciones entre estabilizados y no estabilizados:

	No(%)	Sí(%)
CSIC	24.49	75.51
Fundación	50.00	50.00
Hospital	0.00	100.00
Otro OPI	22.22	77.78
Universidad	12.34	87.66

Se observa una diferencia significativa entre el CSIC y la Universidad con un p-valor de 0.067. No se observan diferencias entre las tasas de estabilización entre tener una evaluación positiva I3 y la de 4º año frente a únicamente la de 4º año. En caso de tener ambas evaluaciones positivas las tasas de estabilización quedan

	No(%)	Sí(%)
CSIC	22.72	77.27
Fundación	60.00	40.00
Hospital	0.00	100.00
Otro OPI	0.00	100.50
Universidad	11.11	88.88

En este caso el p-valor de la diferencia entre el comportamiento del CSIC y la universidad aumenta a 0.088. Es llamativo el hecho de que se deje de estabilizar al 14.35% ([10.18%,19.86%]) de los RyCs con ambas evaluaciones positivas y al 16.36% ([12.06%,21.82%]) de los RyCs con la evaluación del 4º año positiva.

También se han analizado los patrones de estabilización antes de terminar el contrato Ramón y Cajal. No se han observado comportamientos diferentes entre el CSIC y la Universidad, así como entre la tenencia o no de las evaluaciones de 4º año e I3. En general, el 15.9% de los estabilizados antes de terminar su RyC tenían la evaluación positiva de 4º año, y el 23.2% tenía la de I3. Notablemente, el 2.9% tenía una evaluación negativa de 4º año y el 5.8% tenía una evaluación negativa I3.

Las figuras de estabilización más utilizadas son

Científico Titular del CSIC	34.89%
Prof. Titular de Universidad	26.62%
Prof. Contratado Doctor	20.14%
Otro contrato indefinido	17.27%
Prof. Ayudante Doctor	1.08%

El desglose por tipo de institución al final del contrato RyC es

	CSIC	Fundación	Hospital	Privada	Otro OPI	Universidad
Científico Titular del CSIC	93.58	11.11	50.00	50.00	0.00	11.23
Otro contrato indefinido	3.84	66.66	50.00	50.00	100.00	16.29
Prof. Ayudante Doctor	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.68
Prof. Contratado Doctor	1.28	22.22	0.00	0.00	0.00	29.77
Prof. Titular de Universidad	1.28	0.00	0.00	0.00	0.00	41.01

En la tabla anterior se observa un cierto trasvase de RyCs de la Universidad al CSIC (11.23%), pero no así entre el CSIC y la Universidad (2.56%). Este dato se confirma en la siguiente tabla en la que se detalla la proporción de los centros de estabilización para aquellos RyCs que finalmente se estabilizaron en un centro diferente al que habían desarrollado su contrato RyC.

CSIC	Fundación	Hospital	Otro OPI	Universidad
45.65	26.08	4.35	15.22	8.69

De nuevo, se pone de manifiesto la mayor afinidad de RyCs por el CSIC.

2.9. Estabilización por centros concretos

Finalmente se han estudiado los casos de estabilización de aquellos RyCs entre los años 2000 y 2004 en centros concretos. Para ello se han elegido aquellos centros que tienen por lo menos 4 RyCs entre los mencionados años. La siguiente tabla recoge los resultados obtenidos ordenados por el ratio de RyCs estabilizados en el mismo centro. Debe tenerse en cuenta que la gran mayoría de los RyCs no contabilizados con evaluación positiva en la I3 o el 4º año es porque aún no les han contestado.

Institución	Nº. RyCs	Estabilizados en el mismo centro	Evaluación I3 positiva	Evaluación 4º año positiva
Centro Nacional de Biotecnología (CSIC)	6	1 (17%)	5	6
Centro Nac. Investigaciones Cardiovasculares	4	1 (25%)	4	4
Univ. Politécnica de Valencia	7	3 (43%)	7	6
Centro Investigaciones Biológicas (CSIC)	6	3 (50%)	4	5
Univ. Autónoma de Barcelona	12	6 (50%)	9	9
Univ. De Valencia	27	15 (56%)	23	23
Univ. De Zaragoza	7	4 (57%)	4	5
Museo Nacional Ciencias Naturales (CSIC)	5	3 (60%)	3	3
Univ. De Sevilla	7	5 (71%)	4	5
Instituto de Ciencia de los Materiales Madrid)	4	3 (75%)	4	4
Univ. Politécnica de Madrid	4	3 (75%)	2	3
Univ. Autónoma de Madrid	17	14 (82%)	16	17
Univ. Complutense Madrid	12	11 (92%)	8	9
Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CSIC)	4	4 (100%)	4	4
Univ. Carlos III	5	5 (100%)	5	5
Univ. Santiago de Compostela	11	11 (100%)	11	11

3. Problemas durante el desarrollo del RyC

En esta sección se recogen los comentarios de los RyC en cuanto a los problemas fundamentales que han encontrado durante el desarrollo de su contrato. 321 RyCs de los 645 que contestaron la encuesta comentaron sus problemas durante el desarrollo del RyC. Este porcentaje es inusualmente alto (49.8%) para una pregunta de texto libre.

A continuación se describen los diferentes problemas. Al final de la sección se transcriben los comentarios realizados por los encuestados.

3.1. Falta de reconocimiento

Afecta al 23.4% (con un intervalo de confianza (95%) entre el 19.1 y el 28.3%). Este problema tiene varios aspectos todos ellos interrelacionados:

- Los RyCs no son reconocidos como investigadores junior independientes en estado de crear su propia línea de investigación sino como becarios postdoctorales muy avanzados.
- Esto conlleva que sean contratados con figuras inadecuadas (PAS), no se les adjudique un sitio propio sino que compartan laboratorio con el resto de becarios, no se les asigne docencia o se les asigne pero no se les reconozca, ...
- El modelo de cofinanciación del programa está pensado para que el coste del RyC se integre progresivamente en la estructura de costes de la institución receptora. Sin embargo, muchas instituciones repercuten directamente este coste a los centros, éstos a los departamentos, y éstos a investigadores concretos. De este modo, aparece la figura del “tutor del RyC” que está pagando parcialmente al RyC a partir de sus proyectos. Así, se compromete seriamente la independencia de los nuevos investigadores. En ocasiones, es incluso el mismo RyC el que paga de sus proyectos su propio salario.
- Muchas universidades están orientadas hacia la docencia exclusivamente por lo que un perfil básicamente investigador es mirado con recelo y no encaja en su estructura. El RyC se encuentra fuera de su entorno natural.
- El programa RyC choca en ocasiones con la endogamia de la universidad. Los RyCs son vistos como elementos perturbadores del “sistema tradicional universitario” por tener un registro investigador normalmente muy superior al de sus compañeros de departamento y una carga lectiva inferior. Además, llegan en “mitad de la carrera universitaria” y se les exige “seguir el flujo habitual”. Muchos RyCs han visto cómo su condición de RyC es más una traba que una ventaja a la hora de conseguir una plaza estable en la universidad puesto que se valora fundamentalmente la docencia y en gran medida la oferta de plazas depende de los grupos de poder y la afinidad del RyC por ellos.

3.2. Limitaciones a la independencia

El 20.0% de los comentarios apuntan en esta dirección (con un intervalo de confianza (95%) entre el 16.0 y el 24.7%). Las dificultades principales son:

- Falta de apoyo institucional.
- Falta de reconocimiento como investigador independiente junior.

- Jerarquización de la universidad española y sometimiento a las “normas tácitas” de los diferentes departamentos y laboratorios.
- Falta de espacio.
- Dificultades para el acceso a financiación si no se dispone de un grupo suficientemente numeroso de personas.
- Dificultades para el acceso a financiación por tener un contrato temporal.

3.3. Dificultades para solicitar proyectos

La dificultad para solicitar proyectos como investigador principal afecta al 19% (con un intervalo de confianza (95%) entre el 15.0 y el 23.7%). El problema fundamentalmente radica en dos hechos:

- Muchas instituciones impiden la solicitud de proyectos de investigación como investigador principal si la duración del contrato es inferior a la duración del proyecto. Esto conlleva serias dificultades para la solicitud de proyectos durante los dos últimos años del RyC. Este mismo criterio se aplica a la dirección de tesis doctorales.
- Dado que muchos RyCs terminan finalmente integrándose en grupos ya establecidos, la estructura de estos grupos fuerza a que los investigadores principales de los proyectos sean los líderes de los grupos y que, por lo tanto, el RyC no pueda solicitar sus propios proyectos. Este hecho supone un grave riesgo a la hora de las evaluaciones científicas que los RyC deben superar.
- El sistema de solicitud de proyectos promueve la solicitud por grandes grupos de personas, mientras que el RyC incipiente no puede aportar la masa crítica necesaria.

3.4. Condiciones de trabajo inadecuadas

Este problema afecta al 17.4% (con un intervalo de confianza (95%) entre el 13.7 y el 22.0%). El problema, de nuevo, muestra diferentes vertientes:

- Falta de asignación de espacio tanto para su propio trabajo como para el crecimiento de un posible grupo alrededor del RyC.
- Falta de dotación inicial. Los 15.000 euros con los que se dota al RyC para el establecimiento del laboratorio son considerados claramente insuficientes. Sobre todo, si se comparan con el dinero inicial ofrecido por posiciones similares (*tenure track*) en EE.UU. (entre 200.000 y 500.000 dólares). Además, la dotación inicial no contempla el posible traslado del RyC desde otro país, cosa que sí se considera en plazas similares de otros países.
- Falta de una dotación inicial de personal de apoyo (técnicos o estudiantes).
- Falta de equipamiento del centro que acoge al nuevo RyC con lo que se dificulta enormemente el avance del proyecto de investigación. La asignación inicial de dinero no favorece la solución de este problema.
- Excesiva burocracia para la solicitud de proyectos, múltiples evaluaciones y necesidad de presentarse a muchas oposiciones con lo que se resta un tiempo considerable de investigación.

3.5. Falta de un plan de estabilización

El 16.5% de los comentarios (con un intervalo de confianza del 95% entre 12.9% y 21.0%) alude a la falta de un plan de estabilización claro. Esto conlleva una incertidumbre sobre su futuro profesional, la arbitrariedad de los criterios de estabilización que no son conocidos de antemano, y a las diferencias de criterio entre diferentes instituciones por lo que se produce un agravio comparativo entre RyCs simplemente por la institución en que se encuentran. La evaluación positiva del 4º año y en la I3 no son factores que garanticen la estabilidad. Es más, en algunas instituciones la I3 se ha convertido en condición necesaria para la estabilización, cuando en el contrato RyC no se recoge este punto. Por último, se perciben criterios asimétricos en la forma de evaluar a los RyCs frente a otras figuras universitarias.

3.6. Relación docencia-investigación

Entre los RyCs de la universidad, el 16.3% (intervalo de confianza del 95%, [11.8,22.2]%) tiene problemas en su incorporación a la docencia. Estos problemas pueden ser:

- Dificultades para obtener horas de docencia. Estas dificultades son mayores aún para conseguir docencia de tercer ciclo.
- Criterios de estabilización inalcanzables con las horas de docencia máximas asignables a un RyC.
- Inexistencia práctica de una figura de profesor universitario con mayor dedicación a la investigación.

3.7. Falta de plazas estables

El 15.6% de los comentarios (intervalo de confianza del 95%, [11.8,22.2]%) tenían que ver con casos en los que no se oferta ninguna plaza al RyC que termina su contrato, lo que supone un claro incumplimiento del compromiso inicial de la institución que lo acogió. Este dato es consistente con el porcentaje de RyCs no estabilizados discutido en el apartado 2.8 de este informe. La percepción de los RyCs no estabilizados es que las evaluaciones del 4º año y la I3 no les han ayudado a estabilizarse por lo que se sienten bajo una evaluación continua de su trabajo que luego no les sirve para alcanzar un puesto de trabajo estable. Su percepción es que otros estamentos universitarios tienen unos criterios de evaluación y estabilización mucho más laxos.

3.8. Fallos administrativos

El 15.6% de los comentarios (intervalo de confianza del 95%, [12.0,20.0]%) se refiere a fallos administrativos diversos. Los más comunes son:

- Desconocimiento por parte de la administración de la institución que los acoge sobre las particularidades del programa RyC.
- Sensación de estar en un “limbo legal”.
- Falta de comunicación por parte del ministerio de los plazos para las diferentes evaluaciones.
- Uso de figuras contractuales inapropiadas, sobre todo la de PAS y las dificultades que ello les conlleva a la hora de acceder a los diferentes servicios universitarios.
- Problemas con la gestión de la asignación inicial de dinero para el establecimiento del laboratorio.

3.9. Competencia en desventaja

El 11.8 % de los comentarios (intervalo de confianza del 95%, [7.2,18.5]%) aluden a una competencia en desventaja a la hora de concursar por la plaza generada por la finalización del RyC. Los comentarios principales son:

- Se sobrevaloran criterios docentes por lo que el RyC (de corte fundamentalmente investigador) parte en una situación de desventaja.
- La “tradicción universitaria” suele establecer en la práctica un “sistema de colas” para acceder a las plazas estables en el que no se prima la excelencia del candidato sino su antigüedad. Estos sistemas de colas están además muy sujetos a las posibilidades de los diferentes grupos de poder universitarios.

3.10. Discriminación laboral

El 7.2% de los comentarios ([4.8,10.5]%) hacía referencia a las diferencias en cuanto a participación en trienios, quinquenios, complementos de docencia, complementos de investigación, evaluaciones, programas de acción social, etc. accesibles por un RyC y por otros profesores o investigadores con obligaciones y responsabilidades similares al RyC. La diferencia principal radica en la naturaleza jurídica del contrato RyC frente a los contratos de los demás profesores e investigadores.

3.11. Comentarios de los RyCs

A continuación se transcribe de forma literal el conjunto de comentarios recibidos por los RyC encuestados:

Falta de apoyo real para pedir proyectos como investigador principal.

Falta de reconocimiento entre los miembros de mi departamento. Falta de espacio. Condiciones de trabajo inadecuadas.

El RyC es visto como una beca postdoctoral, sin derechos reales dentro del departamento, problemas para elegir asignaturas de docencia, para tener acceso a los alumnos para iniciar etapa de tesis... Problemas administrativos para solicitar proyectos a partir del 2 año puesto que la duración de los mismos excede a la del contrato.

Falta de instrumentación para realizar el proyecto propuesto. Falta de interés por parte del centro huésped para realizar el proyecto propuesto. El grupo huésped no sabía que hacer con un RyC en su laboratorio; me tratan como un postdoc o estudiante o técnico para ayudar al trabajo corriente (proyecto del PI del laboratorio huésped). Viendo que después de 2-3 años en mi puesto de RyC nunca iba a cumplir mis objetivos he decidido hacer cualquier cosa que pudiera resultar en alguna publicación. Al final estaba haciendo el trabajo de los proyectos del laboratorio, bastante lejos de que quería hacer yo.

La dotación inicial de recursos es mínima (15 k€) lo que apenas da para 5 meses de contrato de una persona, o un pequeño equipamiento. En mi caso, necesito un cluster de computación y con este dinero sería imposible tener uno propio o participar en la adquisición conjunta de uno. Esta asignación inicial contrasta con la dotación inicial (startup money) en EE.UU. que varía entre los 200 y 500 k\$.

La incorporación en mi departamento universitario no fue aceptada por parte de buena parte de los miembros del mismo y solo tuvo lugar al intervenir el Vicerrectorado de Investigación. A partir de ese momento, la participación en cuestiones docentes se vio durante el tiempo en que estuve adscrito (2 cursos académicos) agraviada frente a la de otros contratados dentro del mismo

programa (algunos incluso pertenecientes al mismo departamento). El resultado final fue que, aunque mi preferencia hubiese sido tratar de estabilizarme en ese departamento, intentara hacerlo en otro lugar.

Dificultades para solicitar proyectos de investigación como IP.

Yo estoy en un centro de nueva formación y de hecho fui el primer RyC en incorporarme. Antes de incorporarme al centro pactamos una serie de condiciones, incluyendo como se me estabilizaría. Una vez firmado el contrato se me impuso un jefe de grupo que no trabajaba en el mismo tema que yo y que me exigió que abandonara mis líneas de investigación. Puesto que yo tengo un contrato RyC y tengo un proyecto a desarrollar no pude (aunque en realidad tampoco quería) y por parte de esta persona se realizó una campaña sistemática de descrédito, secuestro de equipos que había comprado yo con proyectos de los que soy IP, etc.

Imposibilidad de acceder a la convocatoria nacional de financiación de Proyectos de Investigación como IP, por haber sido incluido en el proyecto de mi contacto en el departamento (al venir del extranjero desconocía la incompatibilidad y accedí a su requerimiento). Después no me ha sido posible desligarme de dicho proyecto y no he podido solicitar proyectos propios hasta que expiró.

Poco o ningún apoyo del centro receptor del CSIC para desarrollar la carrera investigadora.

Los problemas típicos bien conocidos de los RyCs que se incorporan a grupos de los cuales no eran "hijos", lo que llevo al final a la no estabilización en el grupo.

Me incorporé desde otro centro, había realizado la tesis en el extranjero. Tuve problemas durante los 3 primeros años, que me llevaron a tener que abandonar mi grupo. Actualmente (estoy comenzando con el cuarto año) no tengo grupo y estoy (con mis estudiantes) en un laboratorio que no cumple la normativa de riesgos químicos.

Los RyCs pasamos grandes dificultades para establecer nuestra propia línea de investigación. En mi centro tenemos que integrarnos en un laboratorio ya existente donde se pague el 100% cofinanciación solicitada por el ministerio y cuyo jefe de laboratorio es considerado el "tutor del RyC" (palabras textuales del director del centro en un correo dirigido a todo el centro). Esto es perjudicial en dos sentidos, el primero es que no se va integrando gradualmente el coste del nuevo contrato en la estructura del centro. El segundo es que difícilmente habrá una independencia real. El laboratorio en el que me integro encaja perfectamente con mi actividad. De hecho, he heredado prácticamente el laboratorio puesto que el director del mismo apenas está. Aunque ejerzo un liderazgo real en la actividad del laboratorio, ésta no es visible porque se me "pide" que participe en los proyectos a través del laboratorio y no como investigador principal (con el consiguiente detrimento de mi carrera científica) a pesar de que el 80% de la solicitud del proyecto la escribo yo. Tengo que solicitar los proyectos en convocatorias en las que no participe el laboratorio, lo cual excluye los proyectos del ministerio, de la comunidad autónoma, y del FIS. Además, el sistema actual de asignación de proyectos requiere de una masa crítica en personal de la que no se dispone cuando se inicia la actividad independiente. La asignación de espacios es evidentemente a través del laboratorio ya existente por lo que tengo un puesto de trabajo de 1.5 metros.

He conseguido un proyecto Cicyt, y diferentes ayudas de la Generalitat, pero este proyecto finaliza en Octubre. También estoy dirigiendo una tesis doctoral y tengo un contrato para un estudiante que empieza en el verano. Pero no he podido solicitar proyecto en el centro y se me ha impedido solicitar proyecto con un centro externo al CSIC, aunque ya estaba redactado.

En nuestro caso, un RyC no es más que otra figura post-doc pero pagada por el ministerio.

Falta de apoyo en diversas ocasiones por parte de la institución para la realización del proyecto presentado. Las razones argumentadas fueron, en todo los casos, falta de recursos del departamento al que se le solicitaba cierto tipo de trabajos de carácter instrumental.

Difícil inserción en la universidad, que no considera la figura del investigador.

Poco apoyo para realizar mi trabajo en el departamento.

Al ser un contrato temporal se nos impide pedir proyectos cuyo fin sea posterior al del fin de nuestro contrato, lo cual dificulta obtener financiación estable o continuada para nuestros proyectos o líneas de investigación.

Falta de reconocimiento como IP hasta que no conseguí un proyecto del Plan Nacional.

Dificultades en formar un grupo independiente los primeros años por falta de financiación.

Problemas de autonomía tras la incorporación. Me incorporé en un departamento pero no entendieron de forma clara que debía desarrollar mi proyecto, me veían como una figura de difícil encaje. De forma similar, la propia Universidad no entendía bien la figura de RyC como investigador independiente, IP de proyectos, director de tesis. Falta definir mejor la figura del RyC, mucha gente arrastra conceptos antiguos como que nos incorporamos a un grupo que nos acoge, etc.

Actualmente, mi universidad vincula la solicitud de nuevas plazas RyC a que los grupos de investigación aseguren que les dotarán de espacio, para evitar problemas (los ha habido recientemente). Esto es contrario al espíritu del programa e impedirá la incorporación de RyC que no tengan "padrinos", es decir los de perfil independiente que quieran liderar su propio equipo. Este sistema perpetúa a los RyC como postdoc seniors de grupos competitivos.

La participación en proyectos de investigación en el ministerio es muy sensible a las fechas de finalización del contrato de Ramón y Cajal.

El hecho de que no haya reconocimiento por parte de las instituciones. Que normalmente nos consideren post-docs y no investigadores principales de grupos emergentes.

En mi caso el principal problema que me he encontrado es con la imposibilidad de solicitar un proyecto de investigación del Plan Nacional. Esto es debido a que antes de la resolución positiva del ministerio de mi solicitud de contrato RyC, el jefe de grupo en el que trabajaba y en el que desarrollo mi contrato RyC actualmente me había incluido en un proyecto del Plan Nacional que resultó evaluado favorablemente. Por este motivo, el ministerio me deniega la posibilidad de darme de baja del proyecto en curso para poder solicitar mi propio proyecto que me permita desarrollar mi propia investigación. Me parece absolutamente increíble que el propio ministerio genere problemas insalvables a sus propios contratados RyC, cercenando así de manera muy sensible su carrera científica. Cuando el proyecto en el que se encuentra uno incluido es de 5 años (como es mi caso), esta situación es desesperante.

Simplemente me gustaría hacer constar que es difícil tener autonomía en el esquema universitario y que la actividad de los investigadores está completamente supeditada a la disciplina departamental. No hay autonomía para poder participar en convocatorias de proyectos de investigación.

Me parece un problema importante los obstáculos administrativos para pedir proyectos, sobre todo por discrepancias en la duración estimada del proyecto y la duración de los contratos (o sus fechas intermedias para la evaluación y renovación).

Insuficiente dinero para empezar ninguna investigación/proyecto. Tuve que invertir los dos primeros años para conseguir dinero y estudiantes para llevar a cabo mi investigación. Falta de espacio para nuevos investigadores en la universidad.

Dificultad para conseguir financiación.

No existe ningún tipo de apoyo específico por parte del CSIC ni del MICINN para la formación de nuevos grupos por los RyC. Al menos en el área en la que trabajo, la financiación es escasa y no está acompañada de personal de apoyo ni becarios lo cual unido a la dificultad para encontrar estudiantes predoctorales con posibilidad de conseguir beca hace bastante difícil formar un grupo de investigación independiente.

La cofinanciación. Dentro del CSIC, el porcentaje se divide en 50:50 CSIC:Instituto. Sin embargo, en algunos institutos éstos afrontan esa mitad de la cofinanciación, mientras que en otros son los investigadores los que tienen que afrontarlo, del dinero de los proyectos. Desde mi punto de vista se crea un considerable agravio comparativo, al menos en el aspecto financiero.

El dinero para la cofinanciación del RyC salió el primer año del dinero asignado a gastos de realización del RyC y en años consecutivos a proyectos de los cuales yo era IP. Entiendo que esto pueda ser así, aunque no lo comparto, pero por lo menos debería de informarse al investigador antes de que acepte el contrato.

Como las normativas son tal como son, no he podido ser investigador principal cuando haya también la necesidad de participar en el proyecto de mi grupo.

A pesar de llevar a cabo y dirigir mi propia línea de investigación y dirigir tesis doctorales, el centro no me autoriza a figurar como corresponding author y no reconoce mi liderazgo. Tampoco se me ofrece estabilizarme al acabar el contrato. Estoy intentando incorporarme a otro centro para solucionar esta situación.

Ser considerado peyorativamente como "becario" por el estamento universitario.

Excepto el de investigación, los vicerrectorados ignoran que existe la figura. En alguna consulta nos han preguntado si somos becarios, quién nos dirige, etc.

Se nos sigue considerando una especie de "becarios", de excelencia, pero becarios.

Desconocimiento del programa Ramón y Cajal en cuanto a categoría, atribuciones y funciones de nuestra figura contractual, tanto a nivel de Decanato como de Rectorado, con exclusión de la mayoría de las convocatorias de ayudas para investigación y docencia (o no se nos conoce o directamente no se nos tiene en cuenta por ser una minoría dentro de la Universidad).

Falta de presupuesto extra para investigar y asistir a conferencias después de los dos primeros años. Falta de reconocimiento de la figura y trato de becaria de persona en vías de formación. Falta de reconocimiento de la figura a nivel internacional, mientras que cuando había sido Marie Curie siempre se sabía de que se trataba.

Falta de recursos para investigación por no poder solicitar un proyecto del plan nacional como investigador principal.

Me he encontrado un rechazo inicial, en mi entorno inmediato, a pedir mis propios proyectos de investigación, y en general a cualquier actitud propia de un investigador plenamente independiente (captar mis propios estudiantes, aspirar a mi propio espacio de laboratorio, impulsar mis propias iniciativas, publicar a mi manera y con mi gente,...) Este rechazo se ha vencido con el tiempo, pero solo después de mucha determinación, y tras la consecución de éxitos indiscutibles en mi investigación.

Me gustaría recalcar que en ningún momento la institución en la que estoy se ha interesado/preocupado por la investigación que llevo a cabo.

Escasa valoración de la figura del contratado RyC como investigador (consideración de "postdoc, becario, etc."), con las consiguientes desventajas: dirección proyectos, estudios de predoctorales, autoría artículos,... Bajo nivel de compromiso de los centros receptores (disposición de espacio, medios, integración en plantilla, estabilización, etc.).

Problemas a nivel departamental (asignación de espacios, derechos, etc.).

Me sentí tratado como una pelota. El instituto universitario que firmó el acuerdo de incorporación se negó a darme un despacho y me derivó a un despacho perteneciente a un departamento sin ventanas ni aire acondicionado que compartía con dos becarios de investigación.

Realmente el problema mas grande que veo cuando un investigador se incorpora a un centro en España es que no se le permite realizar su proyecto de investigación. Muchos centros lo que quieren es un RyC para que trabaje y ayude a los proyectos existentes del centro, pero no para que se abra una vía de investigación nueva en el centro la cual esta ya aportando el RyC que se acaba de incorporar. Esto es una práctica común en centros de investigación españoles ya que estos a la falta de investigadores suelen estar exhaustos de trabajo con los proyectos existentes y quieren alguien que les quite de encima dicha carga. Esta carga de trabajo es por tanto no vinculativa al RyC y obstaculiza claramente el desarrollo de la investigación de calidad en España.

Tuve reticencias para empezar una línea de investigación propia, pues para muchos los investigadores RyC son unos "post-doctorandos" de lujo con los que quieren apoyarse para iniciar su propio grupo. El empeñarme en ello ha tenido su precio en cuanto a mi "consideración" en el departamento, a pesar de que al final me he estabilizado allí como PCD.

Incluso dentro de la propia institución el investigador Ramón y Cajal es tratado muchas veces como becario y por ello no contemplan la posibilidad de que podamos ser responsables de asignaturas y no se nos atribuye el peso específico que quizás debiéramos tener.

La incertidumbre sobre la estabilización se refleja en los apoyos institucionales, que impiden el acceso (total o con garantías de independencia) a cargos de responsabilidad científica en proyectos, dirección de tesis, comités evaluadores, etc., sobre todo a partir del cuarto año.

Ignorancia o ignorancia fingida sobre el significado de los contratos Ramón y Cajal. Incluso las personas que deberían estar informadas (Director de Departamento, responsables de área, etc.) utilizan siempre que pueden el término "becaria", a pesar de mi insistencia en sacarlos de su error.

Falta de financiación propia. Dificultades para acceder a proyectos competitivos frente a investigadores de más experiencia y edad.

Falta de medios: laboratorio, apoyo inicial de la institución (dinero, técnicos, "mentoring" y orientación para pedir proyectos).

Financiación: el MICINN no financia proyectos individuales. Que nos expliquen cómo podemos crear un grupo de investigación sin pagar peajes en el centro receptor a cambio de gente que haga bulto en nuestra solicitud de proyecto. Hay una contradicción evidente por parte del Ministerio: el RyC/i3 es incompatible con la política de financiación.

El vacío que existe por parte de la institución con respecto a esta figura. Muchas veces te consideran como un postdoc, pero la mayoría incluso no saben ni cómo catalogarte.

No tenure, no track, y no medios. Esencialmente, no he tenido independencia real: ni espacio propio, ni recursos, ni personal con el que llevar a cabo mi línea de investigación. Creo que eso lo resume.

Te encuentras con que al volver te vana a exigir a los 5 años como si fueras un investigador independiente pero es imposible, no te dan sitio propio, ni apoyos suficientes.

Falta de valoración de la figura de Investigador. A pesar de que en la convocatoria se dice claramente que es un contrato equivalente al de profesor titular en derechos y deberes, es difícil conseguir que no se nos considere como meros post-docs.

El primer problema que encontré fue que me proporcionaran una mesa y silla. Tuve que sentarme en una banca del laboratorio al lado de reacciones y productos químicos.

Siempre nos han considerado como becarios postdoc, y desde en comienzo en la Universitat se nos hablaba de para que grupo o para quien trabajábamos. Era difícil llegar a independizarte, porque si lo hacías no se proporcionaba espacio ni despacho ya que todo el espacio ya estaba asignado y tenía propietario.

Falta de apoyo por parte de la institución. Nos tratan en muchos casos como a becarios.

Durante dos años consecutivos el proyecto me ha rechazado proyectos I+D aludiendo a la falta de experiencia del equipo y he tenido que buscar financiación en proyectos de ámbito autonómico.

No he podido conseguir un despacho (individual o compartido con otra persona) por no estar definido en la convocatoria del Ministerio el tipo de espacio físico que debe asignarse a los RyC. Trabajo en el espacio destinado al grupo de investigación con el que colaboro asiduamente.

Falta de espacio en mi centro.

Imposibilidad de pedir proyectos de las distintas administraciones en los dos últimos años de contrato

Ambiente hostil en parte de la universidad y equipo rectoral.

No se nos asignó espacio de laboratorios por parte de la universidad.

Dificultad absoluta para desarrollar mis líneas de investigación. No hay espacios ya que todo "pertenece a los departamentos" donde eres una amenaza al sistema y al orden del departamento. Parece ser que los investigadores RyC somos

considerados "becarios avanzados" o a lo sumo "postdocs". La independencia como investigador brilla por su ausencia.

El centro que me recibió no me ofreció ningún tipo de instalaciones de despacho o laboratorio, por lo que tuve que trabajar con mi portátil y cambiando de mesa día sí, día no, durante los primeros dos años. También tuve que modificar mi línea de trabajo para poder seguir investigando sin laboratorio: me dediqué a la bioinformática, lo que supuso un gran esfuerzo y merma en mi trayectoria profesional, restándome competitividad.

Las convocatorias de proyectos no me permitieron solicitar más que uno como IP (a tiempo completo) y cuando terminó no pude pedir más hasta estabilizarme, lo que truncó la progresión de mi grupo incipiente.

Improvisación, nos vendieron que seríamos como un profesor, y nos trataron como becarios. Posteriormente, la Universidad ha cambiado su política desvirtuando el programa. Ahora se utiliza para introducir a gente "de la casa" que ya está en camino de ser profesor, ahorrándose así unos años de contrato.

Necesidad de pertenecer a un grupo de investigación ya establecido para poder desarrollar la labor investigadora. Esto puede ser, y de hecho es un problema para poder desarrollar una investigación independiente.

Al acceder al RyC tuve que cambiar de centro, pero el Ministerio me impidió darme de baja en un proyecto de investigación y por ese motivo no pude solicitar ningún proyecto al ministerio durante dos años. Entiendo que mi baja estaba totalmente justificada y la denegación de dicha baja va en perjuicio de mi carrera investigadora, ya que el ser IP de proyectos es algo muy valorado para obtener I3, etc.

Falta de espacio de trabajo; no acceso a laboratorios y carencia de oficina.

La universidad desconoce, en sus estamentos medios (Decanato, Director Dpto., etc.) nuestro perfil laboral y en la Facultad se me asimila al grupo de "becarios", tanto en la exposición de mi perfil profesional como de mis actividades profesionales, con lo que mi situación como RyC está igualada a la de un becario tradicional.

La normativa interna autonómica y universitaria por la que me rijo impide la habilitación de proyectos de investigación por IPs con perfiles como el de RyC, al establecer incompatibilidades en la participación en proyectos entre los investigadores, de forma que son los catedráticos con "influencia" y "prestigio" los únicos con capacidad para habilitar estos proyectos en la medida en que son capaces de "arrastrar" al profesorado subalterno, frente a perfiles "extraños" a la realidad de la vida universitaria como el nuestro.

No podía ser director de tesis.

El principal problema que encontré fue el conseguir liderar un proyecto de investigación. Es difícil cuando te incorporas a un centro conseguir gente que no esté ya vinculada en otro proyecto para poder pedir financiación.

La inestabilidad y las dificultades que existen para poder solicitar proyectos como investigador principal comprometen seriamente la autonomía investigadora. En la práctica tienes que ser un miembro de un grupo ya existente.

Impedimentos para la solicitud de proyectos de investigación.

Para la UGR los investigadores RyC son "becarios".

Al inicio del contrato, tuvimos que movilizarnos a nivel estatal y enviamos una carta a los periódicos para que pudieran dejarnos pedir proyectos como jóvenes investigadores en la convocatoria del plan general de I+D+i, ya que la redacción de la misma nos dejaba automáticamente excluidos.

Falta de interés y apoyo en el grupo receptor.

La universidad, tanto a nivel administrativo como los propios compañeros de trabajo, no entendieron qué era un contratado RyC y en algunas ocasiones fui tratada como una becaria. Otros colectivos de contratados (profesores ayudantes, asociados y contratados doctores) demostraron una clara animadversión hacia el colectivo RyC. Tampoco el colectivo de funcionarios vio con buenos ojos el cambio que supusimos en la carrera académica.

Asimismo, al encontrarme durante el 4º año de mi contrato y tener "de hecho" una relación contractual con la Universidad por poco más de año y medio, me ponen pegas para solicitar proyectos de investigación como IP, ya que estos te exigen contar con una relación contractual con la universidad durante toda la duración del proyecto, cosa que ahora no puedo demostrar.

Falta de reconocimiento suficiente a la hora de asignación de espacios de trabajo (Laboratorio o despacho).

La falta de apoyo también se traduce en falta de medios para realizar mi trabajo. Sin recursos de un laboratorio colaborador, tuve que esperar año y medio para recibir mis primeros fondos económicos de un Plan Nacional que conseguí en primera convocatoria (con excepción de la ayuda de 6000 € inicial del RyC). Después conseguí dos contratos postdoctorales en otras convocatorias. Para entonces ya llevaba más de dos años con mi RyC.

Escaso conocimiento del programa y reconocimiento de la figura de investigador dentro de los departamentos universitarios.

Falta de financiación. Menosprecio del resto de la comunidad científica (con la consiguiente dificultad de encontrar fondos).

La financiación para proyectos la obtuve en el 3er año de Contrato Ramón y Cajal.

Poca autonomía a la hora de poder desarrollar propio proyecto, y poca posibilidad de "contratar" a gente. El estatus está poco definido. El trato muchas veces es como de un postdoc, pero con más responsabilidad. Contradicción a la hora de pedir financiación propia: no te dejan (o como mínimo no te ponen fácil) pedir financiación, sea del ministerio o de la CA. ¡Pero! a la hora de presentarte a una plaza te reprochan y quitan puntos por no haberla conseguido, y por no haber sido Investigador Principal.

Escasa dotación económica para contratar personal.

Se exige que el investigador se asocie a un grupo de investigador existente, recortando así la libertad de dicho investigador en muchos casos.

Aceptación por parte del resto de investigadores de que mi contrato era un paso previo a mi estabilización.

Falta de apoyo institucional (genérico). Falta de apoyos específicos en el departamento en cuanto a espacios, ayuda a la investigación, indefinición de la categoría, etc.

Problemas de financiación como grupo inicial en un grupo ya establecido (falta de masa crítica para solicitud de proyectos). Falta de reconocimiento por parte de otras figuras investigadoras y/o docentes.

La independencia del RyC es subjetiva y no se ha aplicado homogéneamente. Se debería obligar a los departamentos de universidad que los RyC pidan proyectos y de IP. Falta de financiación al principio para contratar a personal.

Falta de infraestructura para desarrollar el proyecto RyC (se necesitan varios años para conseguir fondos a través de proyectos, etc.). Realización de funciones específicas de personal de plantilla que reducen la productividad.

Al estar en un centro universitario, hay demasiado profesorado contratado y funcionario, de distintas categorías, que desconoce tu posición, te confunden con becarios, consideran antes a categorías como la de profesor ayudante no doctor a la hora de decisiones de ámbito departamental (por ejemplo, espacios o reparto de clases).

Al contratado Ramón y Cajal se le considera como un becario. Los principales problemas, iniciales, fueron con el departamento. Su aceptación como personal docente e investigador y que además no era un becario. Esta figura suele chocar con los profesores que no aceptan una figura investigadora con poca docencia.

Imposibilidad de liderar un proyecto del ministerio por más de un año.

Falta de independencia, propiciada por la falta de definición en el propio contrato de la figura RyC, y también por la institución, que no apoya a un investigador plenamente hasta que no pasa a ser de plantilla funcional, que es cuando queda clara su categoría. Falta de definición "legal" dentro de la institución.

La financiación y el excesivo volumen de trabajo, han sido cinco años infernales que ahora mismo no podría repetir (burocracia, clases, investigación apenas sin medios, etc. etc.)

Falta de espacio. No tener despacho. Contar con poca autonomía para iniciar una carrera independiente.

Rechazo a la nueva figura. Rechazo a un curriculum potente.

Tardaron 11 meses en asignarme espacio de laboratorio. No me han permitido participar en la docencia del departamento. He sufrido acoso laboral, me han apagado aparatos en funcionamiento con muestras, han dejado residuos radioactivos junto a mi bancada de trabajo, me han apagado las luces del laboratorio cuando estaba trabajando, etc. Me han discriminado respecto a otros miembros del departamento, por ejemplo becarios predoctorales. La universidad no me ha apoyado ni ha puesto solución al problema a pesar de tener conocimiento desde el primer momento. Siempre buenas palabras pero al final han dejado hacer.

Necesidad de incorporarme dentro de un grupo ya establecido.

He tenido muchas dificultades para desarrollar mi línea de investigación independiente porque me incorporé en un grupo muy pequeño y no se me permitió pedir proyectos como IP. Mi línea de trabajo se asumió como la línea del grupo, pero se me ha impedido ser la IP en ese proyecto. Cuando finalizó ese proyecto y por lo tanto libre para pedir otro por mi cuenta como IP, con muchas trabas por parte del jefe de grupo, ya no me quedaban años de contrato para solicitar proyecto del PN.

Apoyo de la institución para independizarme como investigadora principal.

Mi departamento optó por no reconocer que mis condiciones de trabajo debían ser las mismas que las de un titular de universidad (despacho propio en el caso de mi departamento). O sea que tuve que compartir despacho con 4 personas más.

La variabilidad según el centro de incorporación en lo que te proporcionan con respecto a: independencia, capacidad formadora, personal, start-up para investigación.

En los proyectos de la Junta de Andalucía el hecho de ser un contratado Ramón y Cajal no lo consideran con suficiente estatus como para ser director de un proyecto.

Escasa financiación inicial para desarrollar propuesta investigadora.

Desconocimiento por parte de los compañeros del departamento/centro de investigación sobre la figura del RyC, su función, derechos y deberes. La inserción del RyC en la dinámica administrativa y de gestión del departamento es difícil y eso dificulta la creación de un vínculo que vaya más allá del terreno puramente investigador. Además, un RyC, da pocas clases (lógico, dado que su contrato es como investigador). El resultado de todo esto, creo, es que en algunos departamentos, sobre todo en aquellos donde la dedicación prioritaria o exclusiva de sus miembros es la docencia, se tiene la sensación de que el RyC disfruta de una situación de privilegio temporal y que "está de paso".

No ser reconocida la independencia laboral. No ser reconocida de forma equivalente a otros IPs de proyectos que si tienen plaza No tener una representación laboral. No poder solicitar proyectos como IP por tener contrato temporal. No poder solicitar puestos de mayor responsabilidad o independencia por tener contrato temporal. No poder conseguir becas para predoctorales por tener yo contrato temporal. No poder tener laboratorio independiente. Al pertenecer al CSIC, no poder tener una estabilidad laboral.

En la universidad la figura es desconocida, o no suficientemente apreciada. Se me ha considerado casi como una "becaria", he tenido que hacer comprender que se trata de un contrato y que somos profesores, he tenido que luchar para que se me reconozca mis obligaciones en relación con la investigación, su compromiso para estabilizarme. Nosotros nos estabilizamos por una vía desconocida para la universidad que continúa estabilizando a personas que no pasan por el control de calidad que nosotros pasamos, los requisitos son muy diferentes para otros que para nosotros, y encima no se nos reconoce el prestigio que el Ministerio pretende. Al pasar controles de calidad más estrictos somos más incómodos que apreciados. Publicar un artículo en una revista internacional en un idioma ajeno no sólo requiere muchísimo más esfuerzo que hacerlo en una nacional, sino que supone un proceso de tres años hasta su publicación. No están claros para humanidades los criterios de evaluación de las publicaciones de calidad. Somos una rareza que no se cuida ni a nivel departamental, ni a nivel de la facultad ni en el de la propia universidad. La obligación de gastar el presupuesto en dos años nos deja algo descubiertos durante el resto del tiempo del contrato e impide una perfecta racionalización del gasto. Nadie tiene completamente claras las vías de la estabilización, y menos en relación con la estabilización de otras figuras, como los profesores ayudantes o contratados que no son Cajales.

El desconocimiento de lo que significa el RyC entre buena parte de los compañeros y PAS ("beca" RyC, etc.).

Absoluta infravaloración de la figura RyC.

Yo veo dos problemas principales, que dependas de un grupo receptor que te proporcione espacio, por lo que en la mayoría de los casos debes pagar un "peaje"

al grupo que te acoge, que puede ser la imposibilidad de tener independencia, de pedir proyectos de IP o de firmar los artículos de último, etc.

El CIB (CSIC) no te permite que inicies tu propio grupo independiente pues no te facilita espacio ni ningún tipo de recurso a título individual, sino que tienes que estar asociado y depender de otro grupo/investigador del centro y además solo puedes disponer del espacio asignado a ese grupo o investigador que te acoge. Por ello, te ves obligado a trabajar en líneas comunes o de interés para este grupo. Creo que esto es contrario a la idea de estos contratos que pretenden que el contratado sea responsable, inicie, y desarrolle nuevas líneas de investigación.

Dificultad para encontrar un lugar físico de trabajo (despacho) en el departamento. Poco conocimiento dentro del ámbito universitario de lo que es un RyC y en algunos casos concretos de algunos profesores, escasa consideración de la importancia de la actividad investigadora en la universidad pública.

Poco dinero inicial para empezar la investigación.

Quizás dentro de la universidad española no existe la cultura de lo que representa la figura de un investigador senior. Por ejemplo existen limitaciones como la imposibilidad de dirigir trabajos fin de carrera con carácter de investigación que me resultan de extrema gravedad. En estas labores están autorizados profesores asociados o colaboradores, incluso sin doctorado, y con nula experiencia investigadora.

Falta de personal estudiante que apoye los aspectos experimentales del proyecto. Una clara desventaja para el curriculum, respecto a competidores a la estabilización que se encuentren en grupos grandes y mejor organizados. Los recursos ofrecidos no permiten el cumplimiento de un proyecto ambicioso si es necesario desarrollarlo independientemente de grupos de investigación establecidos. La adquisición de estos recursos en convocatorias competitivas no es realista.

Un problema es que existen muy pocos proyectos de investigación que se puedan pedir (únicamente los del Plan Nacional) y que la Comunidad de Madrid ya no financia proyectos de investigación como antes del 2004. El trabajar en esta autonomía es por lo tanto una gran desventaja y además la competencia es mucho mayor. Otro problema es el espacio en el MNCN. Tenía una mesa en una sala de diez personas y por lo tanto no existe ningún tipo de intimidad. Esto es un gran problema, sobre todo para los otros, porque mi grupo de investigación consiste a parte de mí de 10 personas con las cuales tengo discusiones todos los días en esta misma sala, dado que no existe ningún otro sitio dónde se podrían hacer estas reuniones.

Falta de apoyo del laboratorio y del centro.

Adaptación a la jerarquización del sistema universitario español.

Pese a presentar una serie de documentos e informes del servicio jurídicos de la ULL, y que existan precedentes en la propia facultad de considerar al Ramón y Cajal como miembro de pleno derecho en el consejo de Departamento y ser considerado parte del personal docente e investigador, el director del Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, sigue entendiendo la figura del investigador Ramón y Cajal como la de un becario con condiciones especiales.

Falta de representación en los órganos de toma de decisiones del CSIC.

Me han pedido firmar una carta que dice que no voy a pedir un espacio si consigo un proyecto de plan nacional.

Creo que soy de los pocos RyC que realmente soy independiente, de hecho hasta me he pagado mi propia Cajal (aunque esto sea ilegal). El principal problema ha sido la falta de medios y especialmente de espacio, casi los dos primeros años de Cajal he estado en una mesa prestada.

Problemas a partir del tercer año a la hora de renovar los proyectos FIS o del ministerio. El director de centro, siguiendo órdenes de la directiva del CSIC, no nos firma la solicitud de proyectos para tres años. Solo podemos pedir financiación por uno o dos años. Problemas para adquirir estudiantes predoctorales a partir de tercer año. No nos dejan sin un co-director.

Falta de claridad acerca del estatus profesional de los RyC, lo que conduce a que sean equiparados al estatus de becarios (orden de prelación en la elección de asignaturas, imposibilidad de pedir sexenios o quinquenios, etc.)

En el CNB los RyC tienen que adscribirse obligatoriamente a un grupo establecido, por tanto dependemos de la buena voluntad del jefe de grupo para tener espacio en su laboratorio. Por otra parte el CSIC ha establecido que no permitirá solicitar proyectos a los RyC cuyo contrato no cubra la totalidad del periodo de ejecución del proyecto. En la práctica esto supone un paso atrás para todos nosotros en nuestra carrera científica, yo he tenido tres proyectos como investigador principal, uno de ellos un SAF del 2007 que debería haber renovado este año, pero simplemente no me han dado opción de presentar la solicitud. El tener proyectos es uno de los parámetros que se valoran a la hora de estabilizarnos pero en algunos casos se nos niega la posibilidad de conseguir estos proyectos.

Realizar el traslado internacional.

Normalmente los RyC no son considerados como Investigadores Principales Junior que intentan crear su propia línea de investigación, sino que en muchos casos se nos ve como un postdoctoral. Esta ambigüedad en la figura del RyC debería eliminarse para que no de lugar a equívocos, y se nos considere a todos y de una vez por todas como IP junior que intentamos abrirnos camino como jefes de línea. El primer año de contrato se me fue en pedir y conseguir financiación, no sólo para mi ciencia sino también para financiar personal (becarios,...). De hecho, hasta mi incorporación al centro de investigación no se me permitió pedir financiación al Plan Nacional, lo cual considero es un retraso para el inicio del investigador RyC, y un poco absurdo por parte de la administración puesto que tienen tu firma en el contrato de que te vas a incorporar en unos meses. La falta de espacio propio de laboratorio para poder desarrollar tu trabajo como un investigador más adscrito a un departamento.

La financiación (planes nacionales, etc.) sólo se puede pedir una vez te has incorporado al centro receptor. Por ello, la financiación se demora entre un año y dos tras tu incorporación. Si no hay financiación, no hay independencia y se puede perder el "momentum" con que vuelves del postdoc y la iniciativa de tus nuevas propuestas y reactivos únicos.

Al menos en el CIEMAT, hay muy pocos RyC por lo tanto no estamos dentro de un colectivo con peso. La figura de RyC es básicamente desconocida, y resulta difícil hacer entender a los jefes quienes somos. Por otro lado, somos una competencia para otros doctores que no han conseguido este contrato, pero que tienen contratos CIEMAT de cinco años, llamados de cupo y con salario superior al RyC; por CV en general les superamos, pero el peso de los jefes es muy importante a la hora de las plazas.

Conflictos al tratar de reivindicar mi independencia como IP.

Oposición de una parte del profesorado Universitario a nuestras demandas. En particular, desinformación total, incluso desprecio por nuestras carreras. Nos veían como una amenaza.

Dificultad para obtener financiación en calidad de investigador IP, por el espíritu de los programas de financiación vigentes, que demandan un equipo investigador grande.

Respecto a la infraestructura y equipamiento experimental: Dificultades para implementar las adaptaciones específicas necesarias para la ejecución del proyecto por: (i) inexistencia de personal técnico de apoyo para las tareas de diseño y montaje, (ii) interferencia con otros proyectos dependientes del mismo equipamiento básico, (iii) falta de espacio para laboratorios. Exceso de carga de tareas técnicas (por la inexistencia de personal técnico de apoyo). Excesiva burocratización de la actividad científico-técnica y de gestión.

El problema principal es que los institutos cuentan los RyC como investigadores en un momento, mientras los cuentan como trabajadores contratados en otro momento, según les conviene. Además, las posibilidades de financiación (sacar proyectos) se ven muy limitado ya que exigen contratación del investigador principal por la duración total del proyecto.

En general, la figura de RyC tiene muy difícil encaje en la lógica de mi entorno universitario: no soy profesora, pero tampoco investigadora.

Poca ayuda económica a la hora de empezar la línea de investigación. Al final uno tiene pocas posibilidades de independencia científica para poder aplicar los conocimientos adquiridos en su estancia postdoctoral.

The funding (basically no "start-up" positions are given to RyC fellows) is insufficient in my mind and cannot compete with international standards or even with standards for similar positions in Spain (e.g. young group leader position at the CRG Barcelona).

Otro problema es que no te dejan pedir proyecto y si lo pides sabes que tienes muy pocas posibilidades de que te lo den por que vas totalmente solo. Únicamente puedes buscar apoyo en otras instituciones. Hay muy pocas posibilidades de ir trazando tu propia línea de investigación.

Fundamentalmente los derivados de la incertidumbre en la continuidad contractual sobre todo en el final del periodo del contrato donde solicitar proyectos de investigación o becas-contratos para estudiantes se ha visto limitado por este hecho. Además, con respecto al centro aceptor en concreto, nunca fuimos considerados como investigadores en igualdad de condiciones a los investigadores-funcionarios, el espacio y los recursos de los que hemos disfrutado, aun disponiendo el investigador RyC de financiación y estudiantes propios, han estado ligados a los ofrecidos por la figura del "tutor", no del centro aceptor.

Durante mi estancia en la Universidad Rey Juan Carlos, el principal problema que encontré fue la imposibilidad de esta Universidad de dar espacio a una figura puramente investigadora dentro de un organismo cuya principal función es docente, como así nos indico el Vicerrector de Ordenación Académica en una reunión que tuvimos con el los RyC de la Universidad en el año 2008. En esta reunión, nos aconsejo abandonar, lo antes que pudiéramos, la figura de RyC por una de las figuras docentes existentes en la Universidad (como ayudante doctor o contratado doctor). Con esta idiosincrasia en la estructura de esta Universidad, es difícil mantener una labor principalmente investigadora sin perder día a día opciones para una futura estabilización.

El mayor problema que encuentro que la falta de estabilización hace que no sepan que hacer con nosotros. Nos tratan como a investigadores para ciertas cosas pero no para todas. Si quiero un becario para realizar una tesis y no sé cuanto tiempo estaré en un sitio (por falta de estabilidad), no podré hacerlo a no ser que no me importe dejar a la gente en medio de una tesis.

En grupos pequeños, como el mío, tengo que realizar la mayoría de las cosas lo que no me ha permitido ser eficiente frente a RyCs en grupos grandes. He tardado 4 años en conseguir el equipamiento necesario en mi laboratorio (a través de mi propia financiación) y ahora no se si podré seguir en el ICMM dentro de un año. Esto a su vez ha hecho que tenga un año 2009 improductivo ya que instalar los laboratorios, pedir proyectos, dar clases de doctorado en la UPM y ocuparme de los becarios de otros, se me ha escapado el tiempo.

El problema mas grande es el hecho que los RyCs formalmente no pueden ser IPs en proyectos I+Ds una vez que ha pasado en segundo año del contrato por que el limite de años no alcanza un proyecto de 3 años mas el año de evaluación. Yo he querido de solicitar proyectos pero el rectorado me ha informado que no puedo. El vicerrector parece que haber sugerido especialmente en mi caso que tengo de presentarme el proyecto bajo el nombre de un profesor con contrato indefinido. Muy lamentable esta línea de no respaldar los RyCs como IPs.

Durante todo mi contrato y después, la nueva disposición de EJs en los proyectos nacionales me ha obligado a participar al 100% únicamente en el proyecto del grupo al que quedé adscrita inicialmente, sin más posibilidades que pedir un sólo proyecto en convocatoria regional en los últimos 9 años. Ello ha implicado muchas dificultades para adquirir la infraestructura necesaria para desarrollar el proyecto inicial, y la falta de más personal en formación en el equipo que pudiera estar bajo mi cargo.

Problemas de financiación al principio ya que la ayuda de 15.000 euros no es suficiente.

Otro problema que veo es la falta de apoyo económico cuando el RyC se tiene que incorporar a un centro. Existe mucho gasto inicialmente para un RyC para trasladarse a un nuevo centro de investigación como viajes de avión, traslado de objetos personales, búsqueda de alojamiento en el nuevo destino, etc. Estos gastos no se contemplan en la RyC y suelen ser importantes. Ello claramente también obstaculiza la incorporación de RyC. Es por ello que también es una pieza clave en conseguir una mayor calidad de investigación en España.

Aunque en palabras del director del centro tengo una valoración científica y personal excelentes, debido a la estructura del centro no me puedo incorporar en el. Ahora mismo estoy intentando encontrar soluciones.

La indiferencia total de la universidad de Zaragoza y la falta de seriedad del vicerrectorado de investigación que me aseguró que cumplía los requisitos para obtener una plaza de profesor titular y, cuando llegó la hora de la verdad, no me permitió ni tan siquiera entrevistarme con el responsable. Mi única opción era volverme a Francia, de donde soy profesor titular en excedencia, aunque he conseguido una plaza de investigador titular en un OPI.

Haberme de presentar a oposiciones cada año.

La ausencia de plazas a la hora de finalizar el contrato en el centro que me acogió al serme concedido el contrato.

Dificultades para compaginar la investigación con la participación en numerosas pruebas de oposición para PTU, PCD y habilitaciones y, por supuesto, con la vida familiar.

Aunque he recibido una valoración positiva del I3 y han salido plazas de Científico Titular en mi centro, Instituto de Catálisis y Petroleoquímica, durante los últimos años, incluso en el año 2009, año que finalizaba mi contrato RyC, no he conseguido la plaza, siendo el único RyC en 5º año con el mejor CV, objetivamente. Me presenté a una oposición que no saqué y que, en mi opinión y la de varios testigos, no fue limpia y debería haber sacado. Ahora me encuentro a la espera de presentarme a una oposición en mi centro en la convocatoria de 2010. El año pasado no hubo ninguna plaza y este año no está claro si habrá alguna. Las predicciones más optimistas son que habrá una plaza ofertada este año pero somos dos RyC del 2005 en el centro sin plaza (o sea, dos RyC que terminan en 2011), por lo que al menos para uno de nosotros se incumplirá la promesa del CSIC de ofertar plazas con el perfil de cada RyC en el plazo anterior a los cinco años.

Me he estabilizado al final del cuarto año de RyC ya que salió a concurso una plaza de PTU. De no haber sido así, no estaba claro que la Universidad hubiese dotado una plaza al finalizar mi contrato RyC.

La UPV/EHU no quería dar continuidad (estable) a los RyC.

Actualmente mi impresión es que, con la excusa de la escasez de plazas, no se me va a apoyar.

En las primeras convocatorias donde no había compromiso de estabilidad implica una total despreocupación por ésta.

Difícil estabilización después del contrato.

En el caso de la UNED; los sindicatos en el nuevo convenio solo contemplan estabilizar a los RyC con I3. Y con los demás, ¿qué pasa? Unos muchas evaluaciones, y otros sentarse en la silla a esperar... Tampoco me parece justo. El problema es que los departamentos no está dispuesto a dejar entrar a nadie de fuera y si lo hacen con al condición de que en ningún momento suponga perjuicio para los de dentro.

La Universidad, a día de hoy, no me asegura una estabilización después de terminar los 5 años de RyC (final de 2011).

Incluso sé de casos de investigadores RyC en mi Universidad que tras finalizar el contrato se han ido a la calle sin derecho a paro. Tengo entendido que no se han emprendido medidas legales por miedo a futuras represalias.

Este año se ha establecido (¡ya era hora!) un plan de estabilización de investigadores (UJI-I3) para aquellos que poseen la Acreditación a Profesor Titular, pero no está restringido a los RyC, sino también está abierto a cualquier personal investigador contratado. Salen muy pocas plazas por año (los criterios para definir el número de plazas no se han dado) que son para toda la Universidad, y con un porcentaje máximo por área de conocimiento. Así, se da la particularidad de que entras en competición con personal elegido "a dedo" por los grupos de investigación, que llevan trabajando 8 o 10 años en la Universidad, y como el 30% de la puntuación para dicha estabilización es la docencia (15%) y antigüedad (15% ¡no sé de ningún otro centro donde se contabilice calentar el asiento...!), los RyC nos encontramos en clara discriminación frente a otros investigadores que no han demostrado la "calidad investigadora". Los criterios de docencia y antigüedad están confrontados frente a la movilidad y gran productividad científica que se nos exige. Me consta que hay RyC que no se han podido acreditar a profesores titulares por no tener docencia suficiente o incluso porque los departamentos no les han permitido dar docencia, cediéndosela a dichos investigadores contratados o profesores asociados.

Se me valoró mi trabajo de científico pero se me recriminó que lo hiciera bien, puesto que no tenía docencia. A pesar de no tener obligación realicé cada año los 9 créditos máximos de docencia.

Espada de Damocles en el CSIC que a falta de conseguir una plaza de Científico Titular, la Institución te echaba a la calle (después de año de gracia, sólo si tenías el visto bueno del cuarto año y un I3).

Ha habido poco apoyo y poco interés por parte del IVIA. En mi centro hemos sido simples trabajadores baratos, con sueldos pagados por el Ministerio. Tampoco por parte de los jefes de laboratorio o departamento he notado nunca una implicación clara y al final ha resultado que sólo servíamos para apoyar el proyecto/s de turno y sumar más EDP. Acabo de cumplir el cuarto año completo del RyC y sé que dentro de un año mi situación laboral no se estabilizará. De hecho, lo más probable es que me vaya a la calle. Ahora lo justifican con la crisis económica, aunque nunca ha habido perspectivas de plazas para la línea que cubro.

Parece ser que mi estabilización en mi centro como profesor agregado depende de una evaluación positiva del 4º año así como la superación de la oposición y la acreditación. Si no fuera Ramón y Cajal solo debería aprobar la oposición y la acreditación. En este sentido ser Ramón y Cajal puede ser de hecho contraproducente de cara a la estabilización.

El problema de la estabilización en el futuro.

Aunque la universidad apoya el programa RyC institucionalmente, la situación es completamente distinta en el departamento en el que me encuentro. De hecho no sé si podré quedarme en la universidad, ya que mi grupo de investigación es minoritario en el consejo de departamento, y el grupo mayoritario en el mismo intenta reducir nuestro peso específico sea como sea.

Por otro lado, la solución que se me propone para la estabilización es una solución en la que únicamente se tienen en cuenta las necesidades docentes de la Universidad y en ningún momento se plantea una estabilización basada en tareas investigadoras. De hecho, la solución que se me propone implicará un claro parón en mis actividades investigadoras.

Estoy empezando el tercer año de contrato y el único problema es que el CSIC no sólo no nos garantiza la estabilización directa en caso de cumplir objetivos sino que ni siquiera oferta plazas para que podamos opositar a Científico Titular (al menos en mi centro las últimas plazas fueron en 2008 y se ofrecieron 3 para 12 candidatos).

Después de más de dos años con diversos contratos en dicha universidad, estando habilitado (que no acreditado) para profesor titular, la universidad no quiso hablar claramente sobre mis posibilidades de estabilización. Para ello utilizó el haberseme concedido un contrato Ramón y Cajal como una especie de castigo. Ello contrasta con el apoyo que permanentemente me brindó a este respecto el departamento universitario en el que me integré, tanto su dirección como el conjunto de sus miembros.

Al presentarme a plazas, fuera de mi departamento, a pesar de tener un CV investigador por encima de la media de los candidatos, era la docencia dada lo que más se valoraba.

Ninguneo, abandono y absoluto desprecio por parte de la Universidad.

A pesar de contar con la Habilitación Nacional para PTU desde 2005 (primera que hubo en mi área), la UV no saco plazas en base a ello. Todas las figuras de la UV

generaban plazas de promoción en base a su habilitación, salvo precisamente los RyC. Finalmente me fui tras más de tres años al CSIC, posteriormente la UV decidió sacar ese tipo de plazas (había ya 10 RyC en la misma situación).

Cuando llegó el momento, en el quinto año, de plantear al centro, UAB, la estabilización, su argumento fue la crisis y la falta de recursos. Finalmente, sin embargo, se usaron recursos de futuras jubilaciones para crear una plaza de contratado doctor que se convocó. Sin embargo, al mismo tiempo me presenté a un ICREA Senior y lo gané, incorporándome al mismo centro pero como profesor de investigación ICREA.

Al estar contratada a través de un Instituto de Investigación (virtual, sin edificio ni oficinas ni laboratorios ni equipos) dependiente de la Universidad, he de estar 'físicamente' situada en un departamento. La Universidad de Barcelona no me permite impartir docencia de grado, perjudicando de esta manera mis posibilidades de estabilización y creando una situación de recelo hacia mí por ocupar un espacio en el departamento sin colaborar en la docencia, ya que la figura del investigador no se entiende ni se acepta. Lo que es aun peor, la universidad me reclama que imparta clases de tercer ciclo (doctorado o master) lo que empeora la situación, ya que la progresión clásica y establecida -y intocable- es empezar dando clases de primer curso y llegar a dar cursos de doctorado en una etapa más avanzada. Siendo así, los cursos de doctorado -ahora master- los imparten catedráticos en muchos casos alejados de la investigación actual, y estos son cursos que en ningún caso se dan a un recién llegado al departamento. Todo esto hace que esta opción que la universidad acepta sea totalmente inviable y que mi currículum se vea fuertemente perjudicado, además de fomentar una situación muy incómoda para mí como investigadora en la que constantemente se me recuerda que el departamento en el que desarrollo mi investigación me está haciendo un favor al cederme el espacio sin que yo colabore en la docencia. Este es un problema hacia los investigadores que no provenimos del propio departamento que nos pone todas las trabas imaginables para poder llegar a estabilizarnos en una institución española, y las universidades lo fomentan con sus políticas.

En el departamento en el que desarrollo mi contrato existen varios "profesores asociados" con pocas publicaciones y, eso sí, plazas conseguidas en enseñanzas secundarias. Sin embargo, el Departamento y la Universidad les ofrecen toda clase de facilidades para que obtengan sus plazas antes de que los dos RyC que acabamos de llegar, con carreras más maduras aunque desarrolladas fuera de España, obtengamos las nuestras. El precio que pagamos de momento los dos RyC es una reducción de nuestra carga docente, ya que se ha contratado a un profesor asociado que no resultaba necesario de acuerdo con la docencia que ahora mismo ofrece el Departamento. Esto significa que, llegado el momento de solicitar plazas con nuestro perfil de acuerdo con el párrafo de la convocatoria RyC 2009 que lo indica, con toda probabilidad van a hacer todo lo posible para que estos perfiles sean también compatibles con los de estos profesores asociados. Así podrán presentarse y obtenerlas con el apoyo de los miembros de un tribunal que, previamente, como suele suceder en la Universidad española, habrá pactado su decisión.

He perdido mucho tiempo en la constante redacción de los Curriculum Vitae según distintos modelos y la preparación de la habilitación (que de momento no me ha servido).

En noviembre hará 4 años que me siguen renovando el contrato con prórrogas semestrales, a la espera de encontrarnos una "solución", mientras vemos cómo nuestra universidad estabiliza a profesores asociados que ni siquiera son doctores. A nosotros no paran de pedirnos nuevas pruebas de calidad (acreditaciones y demás, la última, la de la UNIQUAL), y aunque las superamos, no nos sacan una plaza estable (no nos equivoquemos, una plaza a la que también tendremos que concursar).

El centro receptor no tuvo en ningún momento prevista la estabilización tras el periodo RyC, con independencia de que se superasen las evaluaciones pertinentes (aprovecho la financiación para tener mano de obra especializada barata). Tras el despido improcedente, en diciembre de 2008, emprendí acciones legales y gané el juicio. Al tener un perfil totalmente investigador me dieron una evaluación ANECA negativa (cerrándome las puertas de un potencial contrato como contratado doctor en la Universidad), en distintos años me presenté a plazas de investigador y no me dejaron pasar a la fase de oposición. El haber tenido un RyC, y una evaluación I3 positiva, no me aportó ninguna ventaja para conseguir un puesto estable y me afectó anímicamente el ver que no se tenían en consideración. He estado en el paro un total de 9 meses. El Ministerio no se puso en contacto conmigo en ningún momento a pesar de tener el I3 positivo y tener constancia con mucha antelación de que el centro receptor iba a despedirme una vez finalizado el periodo de contrato RyC. Afortunadamente, tras varios intentos, obtuve una plaza de investigador, aunque en un área distinta a la del RyC. El balance final del periodo RyC ha sido que los problemas y exigencias han sido muchas y las ventajas muy pocas o ninguna.

Se me contrató a través de un Instituto Universitario con investigación propia, pero la estabilización tuvo que ser a través de un Departamento en el que no tenían ningún interés en mi trabajo pero era al que el Instituto estaba vinculado administrativamente. Se me exigió docencia de las materias del Dpto., y se me obligó a preparar programa docente y temario completo de una materia troncal totalmente ajena a mi trabajo, pese a lo cual fui estabilizado como profesor de Dpto., lo que no tiene sentido. En la USC es imposible estabilizarse en una plaza con perfil investigador. En mi Dpto. actual no tengo opción ninguna de conseguir una titularidad, o de cualquier otra forma de promoción, con lo que tendré que volver a trasladar mi grupo de trabajo.

Fui de la segunda promoción, y a la gente (pdis, gestores universitarios, etc.) en su mayoría les sonaba a chino, no sabían si éramos becarios, Pas, o qué. Por lo demás, no tuve problemas, salvo que al final me encontré con que no había forma de estabilizarme como investigador, teniendo que acoplarme al sistema universitario como profesor. Para ese viaje, no hacían falta estas alforjas, ¿no?

Creí que el RyC me iba a llevar a otro sitio. Después de tanta evaluación, terminamos en la vía que ya estaba ahí antes (eso en el mejor de los casos).

El mayor problema es que a la Universidad de Jaén no le interesaba estabilizar a un RyC. Es una Universidad mediocre en la que siempre me han tratado con indiferencia y falta de respeto desde el Rectorado. Allí solo importaba si dabas docencia y la gente se sacaba la cabeza por la docencia. Sospecho que solo el 20% hacia ciencia o sea investigaba. Los únicos que me han tratado de manera excelente son los integrantes del grupo con los que he y estoy aun trabajando. Durante los 5 años que estuve publiqué más de 30 papers en revistas internacionales con referato, que dieron lugar a más de 120 citas. Mi parámetro H es de 22. De todas maneras, la evaluación I3 me dio aceptable pero no de excelencia. Mi conclusión es que eso depende de a quien le caiga la evaluación. Si me hubiesen dado el I3 los de la Universidad hubieran sacado la plaza. La gente del rectorado de la UJA me ha tratado muy mal.

Actualmente cuento con la acreditación por parte de la ANECA para la figura de Profesor Titular de Universidad. Sin embargo, mi universidad no me va a estabilizar ("sacar la plaza") hasta que no consiga el I3 (es decir, hasta que la universidad no obtenga la financiación correspondiente). Mientras tanto, estoy viendo como compañeros míos de departamento que son Profesores Ayudantes Doctores (y que en su día no consiguieron un RyC por tener menos CV que yo misma) han conseguido la acreditación e inmediatamente se les ha dotado de la

plaza de titular correspondiente, sin esperar a que les finalice el contrato. Mientras, yo tengo que esperar a pasar una nueva evaluación...

Falta de apoyo de la institución para si quiera darme una sola oportunidad de estabilización, puesto que siempre me han dicho los tribunales en las oposiciones que los perfiles no correspondían a mi perfil. Es decir, los perfiles me excluían, según el propio criterio de los tribunales.

Después de haberme prometido mi institución (CSIC) un año más de contrato (sexto año), y de haberme incluso hecho firmar ese contrato, a tan sólo una semana del final de mi RyC, me comunicaron que no me iban a devolver ese contrato firmado por su parte, y que tenía que marcharme, llevándome todas mis cosas (oficina y laboratorio). Incluso cuando tenía gente trabajando a mi cargo dentro del centro.

El enorme retraso en que el CSIC se convirtiera en Agencia no permitía esencialmente flexibilidad contractual alguna al finalizar el contrato RyC. En mi caso, además, perdí diez meses por haber "disfrutado" previamente de un contrato I3P.

La transición mediante el programa I3 no está bien planificada. Se debería presionar para que los efectos de este programa fueran inmediatos después de cambiar al contrato de estabilización. Los RyC que se establezcan en Profesores Contratados Doctores deben ser conscientes de que los primeros salarios pueden suponer un descenso de casi el 50% de ingresos (Puedo aportar documentos). En cualquier caso lo peor es que nadie avisa de esto

Tengo: 1) la evaluación positiva RyC, 2) valoración positiva I3, 3) acreditación para titular universitario y 4) contratado doctor. Sin embargo el departamento no me ha estabilizado aún ya que solicitan obligatoriamente la acreditación catalana (AQU) que no tengo.

"Despriorizado" por mi instituto a la hora de sacar una plaza con mi perfil por un conflicto con el director.

La Universidad de Granada me aceptó a través de un instituto de Investigación, no a través de un Departamento, y ese ha sido el gran problema (y sigue siendo). No existe ninguna posibilidad de estabilización a través de Institutos de Investigación. A pesar de que llevan 4 años diciéndomelo sigo sin entender cual es el problema. Me dicen que en la Universidad no existe la figura de investigador y por tanto no puedo estabilizarme como tal. Se necesita ser docente para estabilizarse. Lo gracioso es que el Instituto al que estoy adscrita imparte un programa de Master y doctorado del que soy docente desde mi incorporación al Instituto. Cuando digo que ya soy docente, me dicen que esa docencia no es "la buena" y que esa "no cuenta". He estado buscando un departamento que quisiera aceptarme y he encontrado toda clase de casuística: 1. Departamentos que te dicen que no porque tienen a gente esperando a ser estabilizados y tu les haces competencia. 2. Departamentos que te dicen que si pero que no están interesados en la línea de investigación que propones y que solo están interesados en que les alivies de la carga docente que tienen (usan los RyC para dar sus clases). 3. Departamentos que te ignoran completamente para no darte ni una ni otra respuesta.

En el Departamento en el que estaba nunca me trataron como plantilla sino como alguien ajena a la Universidad, que estaban deseando quitarse de encima por si resultaba competencia para intereses comunes, por supuesto, mi futuro les traía sin cuidado, y como no trabajaba en el grupo de investigación con poder, y sabían que si salían plazas optarían a ellas con muchas posibilidades de éxito, no salio ninguna plaza durante mi estancia como Cajal. Cuando por fin, tras Habilitarme se les obligo a crear la plaza que yo estaba esperando, habían pasado 14 años en el

Departamento sin crearse nada, ni contratos de ayudante siquiera (pues sabían que no sería para ninguno de los suyos mientras yo no hubiera tirado la toalla).

Necesité de un año de extensión del CSIC. Un año después de acabarse el contrato aprobé la oposición del CSIC. Empecé acciones legales pero no llegamos a ir a juicio porque aprobé la oposición. El año de extensión no pude pedir proyectos ni becarios.

El informe del consejo de departamento por el que no solicitaban mi estabilización fue textualmente: "que me había dedicado exclusivamente a tareas de investigación dentro del grupo del Prof. Pedro Pérez-Bermúdez". He obtenido la evaluación positiva, además del I3, de las comisiones de profesorado y de investigación de la Universidad de Valencia, pero en base a ese informe el rectorado decidió que no me estabilizaban. Ahora tengo un contrato de técnico superior de investigación por unos meses, después iré al paro. He emprendido acciones judiciales tanto por la falta de motivación del departamento, como por el acoso sufrido durante estos cinco años. En mi caso la universidad se ha lavado las manos y el departamento ha hecho y deshecho a sus anchas.

En estos casi 5 años de contrato me he presentado a plazas del CSIC, pero no ha habido perfiles muy adecuados al mío, con lo cual ha sido difícil conseguirlo y desde el año pasado 2009 y debido a la crisis económica no hay prácticamente plazas de CT y por tanto, no hay opciones de estabilización de ningún tipo.

Larguísima espera hasta la estabilización que he conseguido 8 años después de conseguir el Ramón y Cajal, en 2009.

Otra complicación adicional es la cantidad de burocracia y de tiempo que perdemos en papeleos para todo y la inexistente ayuda para esto. Sería mucho mejor para el país que nos dedicásemos a hacer ciencia.

Cambios de la situación presupuestaria que permite a las organizaciones de incumplir cualquier compromiso de estabilización.

El problema principal es la burocracia y en concreto la del CSIC. Los trámites administrativos me ocupan más del 40% del tiempo y queda poco tiempo para hacer investigación.

Estando ahora en mi 5 año, no sé todavía si va a salir un concurso y tenga posibilidad de una plaza estable, si bien tengo el apoyo de mi centro y de la coordinación de área (la OEP ha salido con retraso y en consecuencia todos estos trámites también lo están), obviamente esta incertidumbre empieza a ocasionarme problemas en las actividades en curso y en las que tengo planeadas para el año que viene, además de complicar mis colaboraciones con los colegas de otros países.

El único problema fue que no pude incorporarme al centro donde tenía un contrato postdoctoral (I3P del CSIC en el Instituto de Agricultura Sostenible. La razón fue porque las personas que quedaron por delante de mí en la lista del RyC (4) eligieron incorporarse al CSIC y ese año el CSIC sólo permitió la incorporación de 4 RyC. Conseguí cambiarme finalmente antes del primer año por la renuncia de uno de los RyC anteriores.

A pesar de numerosas promesas tanto del Rector como del VR de Investigación de la UPV/EHU y tras pasar varias evaluaciones aparte de I3 (de la agencia Vasca Unicual, de la ANECA...), seguimos esperando que sacan al concurso público las plazas de Investigador para podernos presentar. Además, tendremos que competir con cualquier persona que se presentara.

El centro en el que me incorporado es un centro público en el que se puede contratar de forma estable sólo vía oposición. Por esta razón, mi centro me ha tenido que contratar a través de una fundación para poder hacerme un contrato indefinido y poder optar a los 150000 € del Ministerio (no se si esto lo consideráis estar estabilizado o no). Es una situación extraña en la que me hayo, el centro tiene la voluntad de hacernos fijos a los I3 pero no han dado con la fórmula para hacerlo de forma legal.

El problema principal es la no estabilización, por los motivos habituales de 'política departamental', es decir, porque mi departamento quería utilizar esa plaza para otra persona y se me comunicó que 'no me tocaba' y que el programa I3 era 'ilícito y perverso', palabras literales del catedrático de arqueología (que es el que hace y deshace en el departamento de Prehistoria y Arqueología de la UAM). He demandado, como he indicado en la encuesta, a la UAM por despido improcedente. Se me hicieron dos contratos posteriores al RYC (con evaluación positiva del 4º año y del I3, además de haber generado más de 10 proyectos de investigación, uno de ellos de un importe de más de 300.000€, algo insólito en Humanidades...), uno de 8 meses (con 6 de prueba) y otro de 12 meses. Ambos contratos en el marco de un proyecto inexistente cuya única finalidad era mantener mi precariedad laboral a la espera de 'convencer' a los mandarines del departamento en cuestión. El juicio se ha celebrado el 26 de Enero, la sentencia, que según mi abogada ha podido saber está redactada y es favorable, está al caer. Esto por hablar sólo del 'despido improcedente' tras 8 años en la UAM. Podría extenderme diciendo que los últimos 3/4 años han sido una pesadilla por el sinfín de irregularidades, vejaciones, humillaciones y ataques a mi profesionalidad que he sufrido por parte del departamento.

Estabilización, al final en condiciones no óptimas, sin posibilidad de promoción ni de tener antigüedad. Ni siquiera teníamos sexenios de investigación hasta hace muy poco.

Mi incorporación a un centro del CSIC estuvo en el aire hasta el último momento, ya que sólo fue posible tras la reorganización por parte de este del número de plazas en cada área. Tuve que buscar centros alternativos para una posible incorporación, que no fue fácil, para luego finalmente desestimar esa opción.

Pese a que el centro firma (en mi promoción 2003) una carta comprometiéndose a mi incorporación si mantengo una trayectoria adecuada, esto no sucede finalmente así. Durante mi contrato Ramón y Cajal se cambia de director, aunque no de líneas generales del centro. Con lo cual mi contrato depende del interés de un nuevo director. Además a la finalización del RyC y realizar una estabilización a través del programa I3, he notado numerosos problemas con la confrontación entre el MICINN y la CAM-Consejería de Sanidad, donde pese a que todos reconocían el interés de mi integración y estabilización en el Hospital Ramón y Cajal, estuvimos muy cerca de perder la posibilidad de estabilización por la complicación de trámites.

Me encuentro en el 4º año de RyC, con 2 becarios predoctorales y un tercero que se incorporará en breve gracias a la beca FPI concedida en un proyecto del ministerio concedido como IP en la convocatoria del 2009. El proyecto de 3 años de duración está condicionado a la recepción de confirmación documental que acredite mi vinculación con la institución beneficiaria (CSIC) durante la ejecución del proyecto (mi Cajal 5º año acaba el 5 de Agosto de 2011 y el proyecto acaba 31 de Diciembre de 2012). Por el momento no se sabe si el CSIC dará una prórroga de un año en el 2011 (que se extendería hasta el 2012) ni tampoco se sabe si el IATS-CSIC ofertará una plaza de Científico Titular a la que tendría opción de presentarme. Así pues, a día de hoy, 27 de Abril de 2010, con una trayectoria científica de más de 15 años y con ganas de seguir en ella, mi futuro es incierto.

It is amazing to me (and annoying) how much paperwork is needed to organize grants and fellowships from Spanish agencies and how much paperwork is still required even after a grant was successful.

El principal problema es la estabilización. En el instituto donde trabajo no se valora el haber conseguido un Contrato Ramón Y Cajal como un mérito de curriculum a la hora de sacarse una plaza en una oposición. Soy la única contratada RyC de la Convocatoria 2006 de este Instituto.

Mi contrato RyC termina el 30 de Abril 2010. En enero de 2010 la Universidad sacó a concurso una plaza de Profesor Contratado Doctor motivada por la finalización de mi contrato RyC. Sin embargo, no me han admitido como candidato a la plaza en cuestión por no poseer el título de Licenciado homologado, ya que este lo obtuve en el extranjero. He presentado una alegación, ya que tengo la acreditación para la figura de PCD y la homologación del título de Doctor, que en principio son los requisitos necesarios pero la universidad interpreta que necesito también la homologación del título de Licenciado.

Durante los 5 años de contrato RyC, ha habido varias reuniones con el equipo rectoral para tratar el tema de nuestras estabilizaciones. Dado que la UPV no se ha acogido al plan I3, esa estabilización solo podía venir por la vía docente (PCD) cuya necesidad depende de cada departamento. En mi caso, como no se convocaron plazas desde el rectorado de la UPV para mi departamento, al termino de los cinco años del contrato RyC, la solución que propuso el equipo rectoral fue un contrato cofinanciado entre la Universidad Politécnica de Valencia (33%) y los propios fondos del grupo en el cual me incorporé dentro de la universidad. Esos fondos provienen de los diferentes proyectos de investigación que hemos pedido y nos han concedido, con lo cual resulta difícil asumir a largo plazo, y sigue siendo una situación precaria y con mucha incertidumbre. El actual contrato se terminará a finales de años, y por ahora la UPV no contempla ninguna solución alternativa a la "autofinanciación".

Por un lado, se me hizo un contrato de tres años y 2 meses porque previamente había disfrutado en el CSIC de un contrato I3P-doctor, y posteriormente se me hizo otro contrato por el resto de tiempo hasta completar los 5 años del contrato Ramón y Cajal. Por otro lado, a 9 meses de finalizar mi segundo contrato (hasta completar los 5 años de contrato Ramón y Cajal), y después de muchísimas veces solicitar cita al Vicerrector, me comunica que por no haber conseguido el I3 positivo no se me estabilizaba en la Universidad de Salamanca porque no hay financiación aprobada por la Junta de Castilla y León. Posteriormente y todavía con el contrato vivo, en octubre de 2009, solicité a la USAL la estabilización a Profesor Contratado Doctor en el Dpto. de Geología de la Universidad de Salamanca. Ante el silencio administrativo tomo la decisión de llevar el tema a los tribunales. En Marzo de 2010 tuve el juicio por lo social y hace 1 mes el juez ha desestimado mi demanda, ya que la USAL no tiene financiación para la estabilización del contrato Ramón y Cajal a PCD. Próximamente, voy a presentar un recurso. En la actualidad, disfruto de un contrato de Profesor Ayudante Doctor en el Dpto. de Geología de la USAL, pero es un contrato de 4 años, sin un futuro claro.

Durante mi estancia en el IVIA, no se ha convocado ningún tipo de plaza en el centro con el perfil de mi RyC, las plazas a las que he podido presentarme eran generales (sin perfil), compitiendo con más de 50 personas en áreas como ganadería, entomología, riego, mecanización agraria etc. En estas convocatorias no se nos valoró como positivo el haber disfrutado de un RyC, se nos valoró negativamente el desarrollo de proyectos fundamentales (como los RyC) y la ausencia de transferencia de tecnología en nuestros proyectos. Estos baremos no fueron los que nos valoró para la concesión de los contratos iniciales, siendo una constante contradicción. Ello ha hecho imposible el acceder a una plaza estable a la mayoría de los RyC de este centro.

Tras la finalización de los contratos de los primeros RyC de este centro, incluida yo misma (Noviembre del 2006), se nos ofreció la posibilidad de un contrato indefinido como investigador a través de una Fundación de Investigación de la Generalitat Valenciana (Agroalimed). Con esta posibilidad seguimos trabajando en el mismo centro (IVIA), en los mismos proyectos, equipos y laboratorios. Tras 3 años de contrato, sin previo aviso y por razones exclusivamente políticas, se decidió nuestro despido improcedente de la Fundación. Después de unos meses en el paro, el mismo centro (IVIA) sacó a concurso contratos eventuales en las mismas líneas de investigación de las que habíamos sido despedidos. Algunos de nosotros accedimos a estos nuevos contratos para seguir en los mismos proyectos, equipos y laboratorios, aunque otros compañeros no lo lograron. Ahora, mi situación ha empeorado laboralmente, he pasado de un contrato estable y fijo a uno eventual sin posibilidad de estabilización. Aún es más, los contratos eventuales por obra o servicio de 1 año (prorrogables hasta 4 años) de los que estamos disfrutando ahora mismo, están recurridos por el sindicato CCOO, por lo que peligra la continuidad de nuestra contratación.

El ministerio nunca me informó de la fecha límite para presentar el informe del segundo año. Como la fecha límite (en mi caso al menos) resultó ser al año y medio de incorporarme (en vez de a los dos años) estuve a punto de pasarme de plazo.

Política científica de continuidad de los RyC no está nada clara.

Al llegar a mi centro lo primero que me dijo mi director fue: "Porque te hayan dado un RyC no pienses que vamos a sacar una plaza con tu perfil cuando termines. Eso saldrá o no saldrá dependiendo de las necesidades del momento y de lo hayas hecho durante el RyC. El centro ahora se compromete a sacarte la plaza por escrito, pero esto es solamente para ayudaros a venir aquí a trabajar. Deberías agradecerémoslo porque hay centros que ante la imposibilidad de poder estabilizar a los RyCs, no los están cogiendo." Creo que eso resume claramente la política de continuidad que se está adoptando en muchos centros.

Solo tuve problemas debido a una política no apropiada en relación a la maternidad.

Aun pidiéndolo, ni se me concedió ni se me informó de que no se me había concedido la prorroga del periodo de gasto de la dotación de los 15.000 euros. Planeaba utilizar este dinero en cuanto me reincorporara (visto que no me comunicaron que se me prorrogaba el contrato pero NO la fecha limite para el gasto de esa dotación) así que después de los 4 meses de mi baja por maternidad (al final del segundo año) me dijeron que lo que quedaba de esa dotación ya estaba perdido.

La ayuda inicial (los 15,000 euros que se entregan al principio) sólo llegó después de 18(!) meses. Esto no fue ningún problema grave porque me asocie a un grupo de investigación en mi centro, pero de todos modos me parece negativo.

La falta de una figura de 'investigador' o 'profesor' para personas RyC. Por ejemplo, yo ofrecí a dar clase durante mi contrato RyC, pero por problemas relacionados con el tipo de contrato es probable que estos años no me contaran para el cómputo de quinquenios.

No entras en los convenios colectivos del resto del profesorado de la Universidad

Con el dinero asociado al contrato Ramón y Cajal compré material informático que necesitaba para trabajar. Cuando pasé las facturas por el departamento de economía de la UAM, me encontré con que me cargaban el IVA, porque aducían que el dinero de los contratos Ramón y Cajal no estaba incluido entre lo que ellos consideraban que era 'dinero dedicado a investigación', que según ley debería

estar exento de IVA. Intenté resolver este problema en la universidad pero hicieron oídos sordos, aún después de haberles comentado que en la Complutense no se cargaba el IVA a los gastos hechos con este dinero.

Sueldo que no sube ni un céntimo, cada año menos competitivo.

Aunque hay que dar clase, no hay posibilidad de pedir trienios ni complementos de docencia.

La generalitat excluye a los RyC de la posibilidad de pedir complementos de investigación.

Mi universidad veta los puestos de gestión a los contratos temporales.

El salario que ofrece la RyC no es competitivo en mi caso.

Al no haber completado el 100% de la RyC se me niega el acceso a la I3, con lo que se reducen aun más mis posibilidades de regresar a España.

Como el colectivo RyC en esta Universidad es muy reducido (solo 10 investigadores) no tenemos forma de presionar.

Incomprensión del carácter eminentemente investigador, e intentos de que impartiera la misma docencia que los profesores.

No tenemos pagas extras.

No tenemos derecho a complementos salariales autonómicos por producción científica.

La universidad tramitó con retraso mi baja maternal con el ministerio y el ministerio no la ha aceptado después del plazo que ellos tenían asignado. Me dijeron que la Universidad ya había cerrado los presupuestos y no se podía hacer nada al respecto.

Los mecanismos de estabilización de investigadores RyC se están definiendo actualmente en mi universidad. Así que no está nada claro que al acabar el contrato exista la posibilidad de continuación, independientemente o no de haber conseguido una valoración positiva en el programa I3.

A nivel de convocatorias de estancias, proyectos, personal en formación, etc., hay mucha información que no es accesible al RyC. Por ejemplo, la convocatoria de becas JAE-predoc del CSIC, no permite que un RyC conste como director de un candidato a la beca (incluso si la duración del contrato del RyC no fuera un problema), sino que debe necesariamente buscar un director de plantilla del CSIC para poder tramitar la solicitud. Por tanto, figurando el RyC exclusivamente como co-director, o quedando vetada la solicitud si el RyC no puede/quiere encontrar el apoyo de alguien de plantilla del CSIC. En aspectos como este, la independencia del RyC está ciertamente subyugada, y con ella la posibilidad de crear un grupo de investigación.

Dificultad para progresar dentro de la Universidad debido a la limitación en la cantidad de horas de docencia que podemos impartir (60 por año).

También me parece un agravio comparativo la carencia de mecanismos para la estabilización de los "Cajales" en el CSIC, en comparación con las Universidades. Parece entonces, que el criterio de estabilización de "carreras investigadoras", de esta forma, no está basado en la producción, o en la excelencia, sino más bien en la suerte de que estés en una u otra institución.

En el momento de mi solicitud (2004 y anteriores) el proceso de selección era bastante "caja negra". No se sabía en base a qué te habían seleccionado o rechazado.

Total desinterés por parte del Departamento para participar en docencia de tercer ciclo, tal como se recomienda en las bases de programa RyC.

Imposibilidad legal de acceder a la acreditación I3 hasta la cuarta anualidad, lo que impide la concurrencia a convocatorias públicas de plazas de personal docente e investigador hasta la quinta anualidad.

No podemos ser responsables de asignaturas (a pesar de estar en plan docente).

A pesar de que los RyC tenemos consideración de PDI en la UCA las características especiales del contrato, en especial la docencia a tiempo parcial me ha imposibilitado acceder a algunas ayudas (solicitud de créditos de libre elección para actividades científicas coordinadas por mi, posibilidad de solicitar alumnos colaboradores a mi cargo, etc.) destinadas al PDI a tiempo completo. Al parecer no queda claro que nuestros contratos son a tiempo completo, aunque prime la investigación.

Puesto que estoy contratado en una Universidad, el primer problema que he encontrado es las pocas horas que puedo dedicar a la docencia. El principal problema es que con 80 horas/año, es tremendamente difícil acreditarse como Titular de Universidad. El siguiente problema que he encontrado es que, estando ya acreditado como Titular, puesto que estoy en mi tercer año de RyC, mi universidad no quiere sacar a concurso una plaza para estabilizarme, ya que quieren que agote mis 5 años y luego me EXIGEN que saque el I3 para que tengan financiación otros 3 años más. El programa RyC no dice que se exija el I3 y aunque mi universidad se comprometió a sacar una plaza a todos los "investigadores" que se acreditaran, con lo RyC no piensan hacerlo porque quieren la financiación durante 8 años (5 de RyC y 3 de I3) y no solamente 5 ó 6 (en mi caso serían los 3 de RyC y como podría pedir el I3 el año que viene, otros 3 de I3). Es indignante, ya que no podemos pedir sexenios, quinquenios, etc. con lo que ello conlleva (no solo económicamente, sino profesionalmente).

No existe compromiso de estabilización claro (o por lo menos la Universidad no expone claramente su postura) aunque obtengamos el programa I3. El contrato firmado fue "Un contrato en practicas por 5 años". Alegaron que era un condicionante dado por el Ministerio (lo coges o lo dejas).

Falta de comunicación del Ministerio a la hora de entregar informe de la segunda anualidad.

Me he encontrado cierto rechazo a participar en tareas docentes.

Me incorporé inicialmente a la Universidad Rey Juan Carlos, en concreto al Departamento de Tecnología Química y Ambiental. Allí, la endogamia es indescriptible, aunque por lo que he podido indagar después, no muy diferente de lo que se da en el resto de las Universidades españolas, aunque tenía otra peculiaridad: todo funcionaba jerárquicamente (incluyendo quién firma los artículos y en qué orden) y esa jerarquía no se establecía por méritos sino por orden de entrada. Es decir, que estaba al nivel de los que entraron ese mismo año como becarios predoctorales, con la diferencia que éstos al acabar su tesis ascendían, y a uno (si todo iba bien) te degradaban (normalmente a Ayudante Doctor, bueno te ofrecían eso, aunque nadie se quedó para "disfrutarlo").

El proceso de estabilización en mi caso es como profesor titular. Para ello, durante todo mi período RyC me he visto obligado a realizar docencia muy por encima de lo marcado en el contrato, ya que si no lo hacía la estabilización no era posible.

La falta de la figura de investigador en la Universidad de Granada, y la xenofobia departamentos relacionados a la que estoy condicionado para una posible estabilización. Los Departamentos han emprendido una campaña discriminatoria para la estabilización de personal menos cualificado pero "criado" con ellos en esta Universidad que impide la estabilización de personal "de fuera" independientemente del mérito.

Cuando realizas una compra con la dotación económica el gasto no se computa hasta que no lo carga la administración de tu centro, por lo que he tenido algún problema para justificar personalmente que se hizo en el momento anterior; en definitiva, falta de coordinación entre el Ministerio y la Universidad.

Recuerdo haber experimentado un gran alivio cuando conseguí este contrato y esto me animó a demostrar a mi institución que valía la pena invertir en mi estabilización. Pero la incertidumbre respecto a mi futuro (y el de mis compañeros RyC) me empieza a agobiar y añade un factor de estrés que me distrae de mi verdadero objetivo, ¡que es investigar!

No soy considerado oficialmente como perteneciente al colectivo de Personal Docente e Investigador a efectos de derechos (p.ej. complementos de productividad, etc.), aunque en la práctica realizo las mismas tareas con las mismas responsabilidades. Y por el mismo motivo no puedo optar generar una plaza de funcionario a pesar de estar ya acreditado. Esta es mi única vía de que se reconozca la experiencia y la productividad.

Muy difícil encontrar en un solo mes un centro que acepte una vez ganada la RYC.

La Universidad es muy endogámica y piramidal.

En general, nuestra figura no tiene todavía una "ubicación" real. Cuando tienes alguna duda o problema, es difícil encontrar a alguien que te lo sepa responder o solucionar porque somos una figura muy especial.

Docencia: no es fácil conseguirla, y cuando la consigues, algunos profesores te utilizan para dar sus clases y otros te llevan de la mano como un becario predoctoral (que comparte la misma normativa relativa a impartir docencia en nuestra Universidad). Por otro lado, según la convocatoria, la docencia es optativa, pero luego tienes que acreditarte como contratado doctor para conseguir la estabilización. O sea, que resulta obligatoria.

Complementos autonómicos: somos la única figura que no puede pedirlos en la Universidad.

Desde que supe que lo obtuve hasta que firmé el contrato pasaron 7 meses. La modalidad de contrato del RyC se consideró prolongación de otro tipo de contrato que tenía con anterioridad, con lo cual en lugar de cinco años mi contrato rescindía a los tres años.

He sacado la plaza de titular no porque he conseguido la evaluación positiva y el I3, sino porque el departamento estaba dispuesto a hacerlo y porque iba a sacar más plazas. Si mi departamento no estuviera dispuesto a sacar plazas de titular, el tener I3 no hubiera significado absolutamente nada.

Los problemas principales han sido de tipo laboral y administrativo. Aunque desde un primer momento fui considerado como PDI en la Universidad, no disfrutaba de todos los derechos que tenían figuras de PDI laboral ordinarias. Por ejemplo, mi salario no entraba en capítulo I (por lo que había problemas en la percepción de ayudas de acción social), y algunos aspectos del convenio colectivo (complementos salariales, estabilización) no eran aplicables a los RyC, aunque sí

a figuras de PDI ordinarias tales como ayudantes. Algunos de estos aspectos (ayudas de acción social, estabilización) fueron finalmente extendidos a los RyC, después de negociar con la universidad.

En muchas instituciones, en particular el CSIC, los RyC (en general los contratados) no pueden acceder a los complementos retributivos específicos por investigación (solo accesibles al personal funcionario).

La financiación no está clara, tuve que utilizar parte del dinero para financiar el contrato. El problema vino porque el dinero se me solicitó dos años después de haber finalizado el RyC cuando ya me había gastado y justificado el dinero.

No poseer una figura definida en la Universidad: deberíamos ser PDI pero nuestro contrato era de personal de administración y servicios.

Cuando pensaba que mi única opción era la plaza de contratado doctor, e intenté obtener información sobre el I3 y el programa 'Francesca çà Torra' de la Generalitat de Cataluña, en teoría usado también para estabilizar Cajales, todo fueron vaguedades, sobre todo de parte de la Universidad. Ahora hace dos meses, en ICREA me pidieron que participase en el programa I3, al haber sido preevaluado en su momento, ya que mi contrato se firmó en el 2009, y así lo hice.

Incertidumbre sobre la estabilización.

Indefinición respecto a nuestro futuro. Todo el mundo da por supuesto que sacarás una plaza, pero esta supuesta futura estabilización no consta por escrito en ninguna parte. Básicamente, estás en manos de la buena fe de tus superiores (jefes de departamento, etc.), esperando que se peleen por sacarte la plaza.

No se respeta el tipo de docencia (relacionada con mi investigación, preferiblemente de tercer ciclo) que, de acuerdo con el contrato, tengo que impartir.

Falta de seguimiento dentro de la institución, incluyendo protección frente a los grupos de poder. Desigualdad de oportunidades y medios dependiendo de si te acoplas a un grupo establecido o si intentas crear tu grupo. Arriesgar es una desventaja.

Falta de claridad y coherencia en el proceso de estabilización. Sigue sin estar claro si es mejor (a) hacer buena investigación o (b) hacer la pelota y/o (c) acumular titulos de cursillos inútiles. Rechazo por parte de la comunidad universitaria: la mentalidad dominante sigue viendo al Cajal como un invasor que rompe los equilibrios seculares de la institución.

Incompatibilidad modelo de contrato con contrato anterior.

El primer año lo pierdes porque no tienes dinero suficiente para poder empezar un laboratorio con 15000 euros para el primer año no tienes para poder montar un laboratorio.

Los principales problemas han surgido del Departamento en que me integré, aunque no del grupo de investigación al que me incorporé. Básicamente, no gusta en un Departamento universitario que llegue alguien "impuesto" desde fuera, sobre todo si no ha hecho allí previamente la Tesis Doctoral. Dificultad de encontrar un centro para desarrollar el proyecto expuesto en el proyecto Ramón y Cajal.

No estamos equiparados en cuanto al cobro de determinados derechos tales como Trienios, complementos autonómicos, etc.

No hubo una planificación de la carrera científica de los beneficiarios del programa. Se dejó al albur de cada universidad la forma de estabilización de los RyC, sin una voluntad decidida y financiación definida (más allá de 3 años) por parte del ministerio. Las grandes universidades han tenido que hacerse cargo como han podido (cuando lo han hecho) de todos los RyC damnificados por la falta de plazas 'convencionales' (por necesidades docentes).

La estabilización por medio de la Fundación General de la Universidad de Valencia implica una serie de inconvenientes en cuanto a petición de proyectos. Tampoco puedo ser miembro del Departamento en el que se encuentra mi laboratorio. A pesar de estar acreditado con Profesor Titular de Universidad no me es posible retornar a la Universidad de Valencia. Aquellos RyC que pasamos a la Fundación de la Universidad quedamos automáticamente excluidos de cualquier plan de promoción de la Universidad. El salario es inferior al de un Titular de Universidad y no podemos aspirar a quinquenios, trienios, o sexenios.

Sí que he visto que se daban problemas, con los RyC de centros con componente docente como la Universidad, con el encaje de una figura netamente investigadora. Nos incorporamos en grupos investigadores pero que tienen docencia, que no tenemos obligación de dar, pero es conveniente dar, pues nuestra figura de estabilización aquí puede tener una componente docente que necesitaremos trabajar. Y eso a veces puede ir contra los intereses (complementos docentes) de otros profesores que no formen parte de nuestro mismo grupo de investigación.

Inestabilidad del CNIC. Resumiendo, ha habido un cambio constante de dirección del Centro y por lo tanto de política científica. Organigrama poco definido y "evaluaciones" "científicas" discutibles que han llevado a la desaparición de numerosos grupos en el CNIC. Todo ello repercutiendo negativamente en la actividad científica del investigador RyC.

Entramos con contrato de PAS, nuestro contrato lo gestionaba el PAS y luego cambiaron los estatutos y nos reconocían como PDI pero nuestro contrato lo gestionaba PAS y era un contrato de PAS.

Estrategia no clara sobre mi posible consolidación de carrera académica.

Se nos incorpora a la plantilla de la Universidad con un contrato de personal de administración y servicios (PAS) en lugar de como personal docente e investigador (PDI).

No se nos ha dado una solución para estabilizarnos en el mismo centro donde hemos desarrollado la RyC, sino que se nos envía a una Fundación cuyos objetivos originales nada tenían que ver con la investigación. Ello hace que al alcanzar la estabilización mediante un contrato indefinido no tengamos una carrera profesional (donde nos estabilizan no existen escalas, ni promoción). Tampoco podemos formar parte de la vida universitaria, pues no somos estabilizados como PDI de la universidad. Por tanto, no votamos en los consejos de departamento, no podemos formar parte de tribunales, es muy complicado dirigir estudiantes, etc.

La Universidad Politécnica de Valencia (UPV) no considera a los investigadores RyC como parte del PDI de la misma, sino como PAS. Esto conlleva toda una serie de trabas e impedimentos a la hora de trabajar en el día a día (acceso a aplicaciones de gestión interna de la universidad, a espacios de trabajo, a ayudas económicas únicamente para el PDI, a ciertos programas de promoción de la investigación reservados al PDI...), así como diferencias importantes respecto al personal que realiza tareas de investigación o docencia como PDI. Entre otros aspectos negativos está no figurar oficialmente en el POD de los departamentos en los que se imparte docencia, figurando ésta a todos los efectos como realizada

por personal PDI, cuando de hecho no imparte las clases correspondientes. Como aspecto fundamental también el hecho de que la UPV ha desarrollado durante los últimos años un programa de promoción de su profesorado (PDI) que garantiza la promoción automática a plazas de nivel superior a cualquier profesor (funcionario o contratado en cualquier figura) que se acredite para la misma. Esta posibilidad está totalmente excluida para los RyC por más acreditaciones que obtengan.

Incertidumbre en el proceso de estabilización.

Principalmente la incertidumbre por falta de reglas de juego claras y el hecho de que la figura de RyC no esté claramente tipificada en la universidad. Se presentan a menudo "vacíos legales" en los que no queda claro cuáles son los deberes y derechos de un RyC. Se supone que un RyC debería ser tratado como cualquier otro PDI de la universidad, pero esto no termina siendo así. En la USC se han corregido a lo largo de estos últimos años algunos de estos problemas.

Problemas en la solicitud y evaluación: 1- La valoración de los candidatos es bastante aleatoria y los informes que presentan suelen ser incompletos y en algún caso erróneo. 2- El no poder pedir presentarse por más de un área, aunque supongo que mejora la gestión, perjudica gravemente al científico, sobre todo si su tema es multidisciplinar y también disminuye la calidad global de los seleccionados. 3- La distribución de plazas dentro de algunas áreas viene predeterminada por el sub-área de conocimiento, por ejemplo en física y ciencias del espacio se tienen distribuidas las plaza entre astrofísica, altas energías, y resto en porcentajes aproximadamente 1/3, 1/3, 1/3. Esta distribución no tiene en principio nada que ver con la excelencia de los candidatos. Si se quiere hacer así, debería aparecer de alguna forma en la convocatoria.

Incertidumbre a lo largo de todos los años por la estabilización.

Acabo de enterarme de lo del I3 y los 150.000 euros que puede recibir la institución (en realidad no sé si mi contestación al punto 5 es verdadera pues quizá si lo ha solicitado mi centro). El Ministerio no me transmitió mucha información a través de mi e-mail, excepto lo referente a mi obligación de presentar los informes de la actividad realizada.

La estabilización no ha sido clara hasta el último momento.

Aun no me he incorporado al centro, pero para empezar me parece que el proceso de negociación es demasiado corto, 1 solo mes para negociar y cuatro meses para hacerlo oficial. Creo que debería ser al revés.

En el caso de la Universidad: discriminación laboral en la institución (no tenemos acceso a los mismos beneficios ni derechos que el resto del personal de misma categoría).

Somos figuras incómodas para el resto del personal docente e investigador (PDI) de la institución.

Como portavoz de los investigadores RyC de la Universidad de Valencia en el período 2001-2005, la estabilización ha supuesto en mi caso, la inversión de un gran esfuerzo organizativo, al margen de la investigación. La estabilización de los investigadores RyC ha sido fruto de diversas manifestaciones y un diálogo intenso con el equipo de gobierno de la Universidad de Valencia. El logro inicial fue un compromiso de estabilización de todos los investigadores realizado en un principio a través de ampliación de plantilla de PDI en aquellos departamentos no excedentarios y a través de contratos con la Fundación Universidad para los excedentarios.

Pese a dedicarnos casi por entero a tareas de investigación no se tiene en cuenta ello a la hora de incorporarnos a una docencia de posgrado especializada, que

queda controlada por profesorado distanciado de la investigación y en cuyo diseño no tenemos especial papel.

A pesar de que fue IP de proyectos I+D no pude cobrar el complemento salarial, mientras que si podían otros (funcionarios) adscritos al proyecto.

La universidad no tenía prevista la estabilización de la figura contractual de los RyC y tuvo que formalizar un compromiso por parte de los departamentos que tuviesen interés por nuestro trabajo como docente y como investigador. Esto dio lugar a una post-venta hacia los departamentos sin ninguna promesa de resultados.

Obviamente, la falta de perspectivas de consolidación. POr suerte pude conseguir la plaza del CSIC en el último momento pero ciertamente mis perspectivas eran muy complicadas si no hubiera tenido esa suerte.

Sin duda el principal problema es la inseguridad que provoca el no saber si se va a disponer de una plaza, aún pasando la evaluación de cuarto año. Los criterios de estabilización no estuvieron claros nunca, y al final no los hubo: quedaron al arbitrio de cada centro. Al ser una figura poco conocida tuve todo tipo de problemas administrativos en mi universidad durante el primer año de contrato.

Discriminación de los investigadores RyC con respecto al resto del personal docente e investigador de la Universidad de Granada, sobre todo a efectos de promoción. Ej.: Si un profesor Ayudante consigue la acreditación para titular, le dotan la plaza automáticamente y le reconvierten a contratado doctor sin más. Si un investigador RyC consigue dicha acreditación ha de esperar hasta el último año a conseguir el I3, para dotar la plaza. Sin I3 no hay estabilización.

También tardé en recibir la ayuda para poder invertir en material de laboratorio, contratos, etc.

La institución no tiene una estructura clara por departamentos de cómo incorporar RyC. Con lo cual a la hora de estabilización se tienen en cuenta determinados aspectos que no considerados previamente y trasladan el problema generado en la universidad a los propios investigadores una vez incorporados en la institución.

Complicaciones en la integración en el departamento, a la hora de exigir los mismos derechos que contratados del tipo Contratado Doctor.

Mala gestión económica, dificultad y retrasos en el gasto del dinero asociado para gastos de viaje y computación.

Incertidumbre sobre el futuro.

Obtención de la acreditación como profesor contratado doctor por parte de la agencia de la comunidad de Madrid. Fue denegada por falta de docencia. En ese mismo año obtuve la valoración positiva de la ANECA. Esta acreditación era imprescindible para la estabilización en la UAM. La estabilización de los RyC en las universidades no debería ser dependiente de la docencia.

Abuso de asignación de docencia, no valorización ni visibilización de la trayectoria investigadora.

Los RyC contratados por universidades (al menos en Cataluña) estamos discriminados salarialmente respecto a compañeros contratados en calidad de personal docente e investigador. A pesar de poder (y dar) clases de segundo ciclo y tener una buena trayectoria investigadora no se nos permite pedir trienios, ni complementos relacionados con la investigación.

Además la estabilización depende de los recursos que tenga el departamento, por lo que no siempre podría estar garantizada (que de momento no es mi caso). En caso de estabilización, No existe una figura de investigador indefinido en el sistema universitario español.

Falta de conocimiento por parte del Personal de Administración y Servicios de mi Universidad sobre mi figura laboral. Equiparación "por defecto" en muchos casos a "becario de investigación" teniendo que reclamar derechos básicos como permiso de libros en la biblioteca como profesor, poder liderar peticiones de proyectos de mi universidad, peticiones de infraestructura, etc.

Incapacidad de ver un futuro como investigador de plantilla en mi Universidad donde se lleva años de crear puestos de investigador pero sin que estos se hayan creado todavía. Finalmente opté por cambiar a una carrera de docente universitario para conseguir estabilidad.

En ciertos niveles todavía existe un cierto desconocimiento de la figura y de su incardinación dentro del escalafón del PDI.

He visto como otros Cajales que se han estabilizado como Profesores Titulares no ven reconocidos como quinquenio de docencia los 5 años del contrato Ramón y Cajal.

El de siempre, la endogamia en las Universidades. Por ejemplo, en la Universidad de Granada sólo firman los RyC que sean avalados en consejo de Departamento. No sirve el aval de Instituto o cualquier otro centro de Investigación. Con lo cual o eres de dentro o sólo con mucha suerte (mi caso) consigues firmar.

Nulo interés por parte de la Universidad para la estabilización de los RyC, derivando el problema a los departamentos docentes, que en mi área ya habían llegado y sobrepasado el nivel de saturación docente. En palabras del vicerrector de investigación del UMH: la universidad no contrata investigadores, sólo docentes.

La información no está clara. ¿Cómo funciona el proceso de estabilización a la universidad? ¿Qué documentos se necesitan para conseguirla: ANECA, cursos de certificación? ¿Qué requisitos debe tener un RyC para pasar el proceso de estabilización?

Problemas logísticos a la hora de compaginar clases/docencia e investigación. Exigencias de continuas evaluaciones de investigación, cuando la dedicación era mayoritariamente docente. Dificultades para promoción como RyC.

Cantidad de carga docente. En los dos últimos cursos he superado con creces los 12-13 créditos por curso, aunque los Cajales creo entendido que no podemos superar lo 8. Por otra parte, resulta una auténtica tautología el hecho de no poder superar los 8 créditos y que después, a la hora de habilitarte, te la denieguen al no poder aportar docencia.

Los criterios de estabilización no son claros y dependen de cada universidad y comunidad autónoma.

Dificultad para compaginar la docencia y las actividades investigadoras.

La limitación docente está bien por una parte, pero luego, si quieres quedarte en la universidad, puede complicar la concesión de la acreditación de la ANECA, por número de créditos impartidos.

El acceso a la docencia fue muy duro y costoso. Por supuesto no pude acceder a la docencia de tercer ciclo como se recomendaba. Se nos observa como un ente

que quiere saltarse algún "escalón" de la carrera de profesor universitario. La universidad no estaba al tanto administrativamente y se fue aprendiendo. Los inconvenientes me pudieron haber llevado a la pérdida del contrato por dejadez administrativa. Ciertamente lo solucionó una buena vicerrectora de investigación. No estaba claro que aun con la evaluación I3, la universidad me contratara.

Al ser uno de los primeros en el centro, dificultades a la hora de encontrar "el equivalente" en el sistema, o a la hora de participar en actividades docentes en el centro.

La Universidad de Zaragoza ha sacado una ley de no transformar un Cajal que no obtenga el I3.

Falta de información en el personal del centro. Falta de identificación de los derechos dentro de la institución

Inseguridad de futuro desde el primer año hasta el último.

La descoordinación por parte del Ministerio a la hora de solicitar los informes. No me llegó el aviso del informe del segundo año a tiempo, y tuve que hacerlo apresuradamente y corriendo fuera de plazo.

Comunicación con el Ministerio sobre la entrega de los informes de seguimiento y su evaluación. Falta de pautas sobre las bajas de maternidad: que implicación tiene para el periodo en el que se pueden gastar los fondos de investigación, y sobre los plazos de entrega de los informes de seguimiento. Falta de pautas sobre lo que el centro nos puede pedir en términos de docencia.

I left Spain after 3 years of RyC because the chance of stabilizing my position was very low.

El segundo problema es la estabilización. Dependemos de poder sacar una plaza de titular y eso depende muchas veces de factores extra-curriculares y de calidad.

El CSIC tampoco te garantiza la estabilización a pesar de un I3 favorable. La única vía de continuidad en el CSIC es obtener una plaza (o sea que sepas relacionarte o venderte bien para que saquen tu perfil en una de sus escasas plazas.

Al ser contratado como PAS (Personal de Administración y Servicios), alguna dificultad para acceder a información y servicios destinados al profesorado.

Incertidumbre total sobre el futuro, debido a ello al final del tercer año decidí correr el riesgo de irme (de nuevo) a Francia donde la situación laboral es menos dramática que en España.

El mayor problema fue la incertidumbre sobre que pasaría una vez finalizado el contrato RyC. El mismo día que se celebraba la oposición a Científico Titular (Noviembre 2006), recibí carta del director de mi centro notificándome el fin de contrato. Se da la paradoja de que en aquellos momentos era Investigador Principal de un Proyecto del Plan Nacional. Unos días después se nos comunicó a todos los RyC de aquella convocatoria que se nos prolongaría el contrato por un año... para entonces, muchos investigadores RyC ya habían abandonado...

Algunas reticencias para incorporarme a la docencia.

Dificultad a encontrar un centro adecuado e interesado a la temática de la memoria propuesta, faltando una relación previa con un grupo de investigación determinado. Dificultad aumentada por el hecho que la mayoría de los grupos siempre tienen uno o mas candidatos predestinados o al menos conocidos en que

confían y no son abiertos a otros candidatos seleccionados, sea cual sea el curriculum y las ideas presentadas en el proyecto.

Un problema es que parece ser imposible de estabilizarse en España aunque la competencia es mucho menor que en otros países europeos. Además se pierde muchísimo tiempo en presentarse a plazas fijas.

No consideración como personal investigación (PAS).

He tenido el apoyo adecuado del grupo de Investigación y del Departamento de Química Orgánica de la Universidad de Valencia, pero esta claro que los Investigadores Ramón y Cajal somos un problema para la Universidad de Valencia, que nos ha hecho un contrato de PAS desde el principio y no ha resuelto adecuadamente la finalización del contrato.

He tenido una baja maternal de 16 semanas por el nacimiento de mi hijo y se me ha ampliado el contrato otras 16 semanas, ya que la baja la paga la Seguridad Social. Sin embargo no he podido extender el tiempo del crédito de 15000 euros ni los plazos de las evaluaciones.

La única pega importante es la incertidumbre por mi futuro, ya que a los RyC que han ido saliendo de promociones previas en la UPV/EHU aún no los han estabilizado.

Como Cajal del CSIC he visto un trato distinto e inferior a los Cajales de las Universidades. No hemos podido solicitar los trienios de investigación como otros Cajales de las Universidades. También no han sido nada clara la posibilidad y la manera en la que podemos estabilizarnos. Si bien nuestra figura está descrita como "Tenure Track" hay casos en que la posibilidad de estabilizarse es casi nula y no por valor del Cajal y la buena voluntad del Instituto. Somos gente con una elevada productividad y experiencia en el extranjero (la mayoría de nosotros) y pese a que pedimos nuestras grants y tenemos nuestros becarios hay todavía personal de plantilla que todavía nos ven como "postdocs", una pena.

Pasaron meses hasta que pude usar el dinero de RYC (15,000 euros).

Falta de información del órgano de gobierno de la facultad (decanato) sobre las condiciones, derechos y deberes de un RyC.

En mi caso, el principal problema fue el relativo a las ayudas económicas concedidas para empezar el proyecto RyC. Creo que se tarda demasiado tiempo desde que se conceden (salen publicadas en el BOE) y hasta que se recibe el dinero en los centros. De hecho, en mi caso, nunca recibí esta ayuda, ya que tuve que renunciar al contrato al tomar posesión de mi nuevo contrato de funcionario. Sin embargo, el material que compré para empezar el proyecto lo tuve que adelantar de otros Proyectos de mi grupo de investigación, pensando que lo devolvería cuando recibiera la ayuda, y creo que ahora no recibiré nada al haber renunciado al contrato antes de que llegue el dinero. En fin, ¡ya era mucho pedir!

Se considera que dar clases es más o menos obligatorio.

El cambio de Centro sólo se puede realizar en centros que hayan pedido un RyC en el año de convocatoria del solicitante. Esto reduce las posibilidades de selección del mejor centro para el RyC si este se ve obligado a cambiarse.

Aún hoy en día no está segura la estabilización del RyC en el Centro dónde trabaja. Con sólo una firma del RYC en un papel conforme el Centro no está comprometido a estabilizarte cuando finalice el contrato se soluciona el problema del Centro en un futuro.

Inseguridad al no saber si iba a tener posibilidad de optar a una posición estable, independientemente. Esto era independiente de mi rendimiento científico.

No entiendo como una figura de investigador se puede incluir dentro del colectivo PAS, tal y como ocurre en la universidad de Valencia. Tampoco entiendo por que no podemos solicitar quinquenios ni sexenios cuando la mayoría de figuras del PDI pueden hacerlo.

The communication with foreigners (like me - I am German) with people from administrative services is severely hampered by the fact that most people do not speak sufficient English and my Spanish was initially not sufficient to communicate important details for starters. In fact, the insufficient knowledge of English as the current language of Science, even among established Scientists, is a major obstacle in other areas too: our department (Genetics) does not currently offer Master classes in English, as a result, the integration of foreign (non-spanish) PhD students without a Masters is difficult if not impossible.

Dificultades para poder impartir clases en el departamento donde he sido recibido. Entonces he pedido un cambio de departamento al departamento de informática. La administración de la universidad, desde un año, no me ha dado la venia docenti que me permite impartir clases de manera oficial ni a enviado un documento a mi nuevo departamento para notificar mi cambio de departamento, parece que hay un bloqueo administrativo.

Numerosos problemas de gestión asociados a la no adscripción del investigador al colectivo de personal docente e investigador de la Universidad. Han supuesto continuas dificultades en la gestión de los proyectos de investigación.

La Universidad No me reconoce la docencia que impartí en los 3 primeros años de Cajal ya que no figuraba en el POD. Pero tampoco nos permitieron estar en el POD.

Demasiado tiempo perdido en luchar por nuestros derechos. Las reglas del juego deberían haber estado claras desde el principio. Me siento usado por el gobierno para cambiar el sistema sin ayudar lo suficiente.

Mi universidad (y me consta que otras instituciones), está estos últimos años bloqueando nuevas peticiones de RyCs en departamentos donde se considera que ya hay "bastantes", aunque haya candidatos muy buenos llamando a la puerta. El bloqueo no es unánime de la comunidad universitaria sino que proviene de los sectores con menor capacidad para atraer RyCs por calidad pero que también desean "su parte". Al final se tergiversa el objetivo original del programa RyC que es primar sobre todo la calidad del candidato. No sé como se podría solucionar esto en futuras convocatorias, pero va a suponer un problema y un obstáculo para las próximas generaciones de RyCs, y también para grupo pequeños pero con potencial, que su manera de crecer es mediante incorporación de nuevos RyCs.

Desde mi punto de vista, y tal como está concebido, el programa RyC es un completo fracaso ya que en ningún momento se ha previsto la estabilización de los RyC en actividades claramente investigadoras, sobre todo en Universidades. En éste caso, la estabilización es siempre a través de vías que ya existían antes y que para nada se basan o pretenden potenciar la investigación.

Me incorporé hace 4 meses y todavía no tengo disponible mi asignación económica de 15000€, con lo que no tengo financiación para empezar a investigar.

Debería quedar claro que el programa RyC no es un contrato post-doctoral sino para iniciar líneas independientes y crear tu propio grupo.

Creo que el Ministerio está haciendo bien sus deberes; son los centros de recepción los que en ocasiones fallan. En mi centro existe un desconocimiento total sobre qué es un RyC, qué derechos y obligaciones tienes, etc.

Lo malo es que el futuro de la gente dependa de si hay o no docencia para impartir. Ya les digo en la UJA todo se movía por ese motivo, Como en el área que yo estaba era "Astronomía" y ahí no había casi docencia, querían sacarme una plaza pero con la posibilidad de dar clases en otra área. Por eso los mediocres de las otras áreas me veían con miedo, así que del rectorado se echaron para atrás y ahora me volví a mi país.

En nuestra Universidad han decidido que lo mejor para no encontrarse con situaciones como la mía es pedir a los departamentos que cuando salga la convocatoria RyC manifiesten su decisión de incorporar a gente beneficiaria del programa. Con esto bloquean completamente a personas que sean externas a la Universidad de Granada. Solo cuando alguien de un departamento solicita el RyC es cuando el departamento manifiesta que quiere una persona de este programa. Creo que el programa RyC no tiene que mejorar en nada, es un programa inteligente, elegante y competitivo. El problema es que las Instituciones españolas quieren usar este programa para otra cosa: estabilizar a los que ya están dentro de la institución. Siguen pensando (y a mi me lo han dicho en la cara) que es el contrato de reincorporación del ministerio que había anteriormente. Creo que en vez de mejorar el programa habría que "recordar" a las instituciones para qué está ideado el programa. Se que sólo tienen que leerse el BOE, pero es que no lo hacen y a estas alturas de programa aún no tienen claro en qué consiste y cuáles son los objetivos.

En mi opinión sin la nueva Ley de la Ciencia que contempla la carrera investigadora en la Universidad el Programa Ramón y Cajal está condenado al fracaso al menos en esta Universidad. La obligación de asumir la contratación al final de los cinco años no se asume en departamentos excedentarios en docencia como son las facultades de ciencias que por otra parte constituyen el 90% de los beneficiarios del programa. Yo fui el último Ramón y Cajal del departamento de Química Orgánica de la Universidad de Valencia y ya han pasado los cinco años. Actualmente, la puerta en esta Universidad para la gente que viene detrás está cerrada, a no ser que cambie la política de la Universidad con el nuevo rector recientemente elegido.

Al contactar las universidades después de conseguir la RyC en Julio de 2009, de varios centros recibí respuestas atrasadas o muy imprecisas sobre asuntos importantes como las políticas de estabilización, la carga docente requerida etc. Eso hizo mi elección mucho más difícil.

El programa está muy bien pero actualmente no tiene ninguna proyección.

4. Sugerencias para mejorar el Programa RyC

En este apartado se pretende realizar un resumen de las principales sugerencias planteadas por los encuestados, relativas a cómo mejorar el desarrollo y aprovechamiento del contrato RyC. 287 de los 645 encuestados (44.5%) respondieron a esta pregunta de texto libre, un porcentaje inusualmente alto en este tipo de preguntas abiertas.

La evaluación y la estabilización de los RyCs es con diferencia el punto donde más sugerencias se concentran (44.7%), seguidas de las condiciones del Programa RyC (27.9%), papel del MICINN y seguimiento (21.3%), y el proceso de selección de candidatos y centros receptores (6.1%). Esta distribución de sugerencias refleja las principales carencias del programa y los puntos más urgentes de ser solucionados.

Para favorecer la extracción de conclusiones, las respuestas recibidas se han resumido y agrupado a continuación. El posterior resumen no constituye una lista exhaustiva de todas las sugerencias y se recomienda la lectura completa de cada una de ellas en el apartado 4.5.

4.1. Evaluación y estabilización

En este aspecto casi todos los comentarios apuntan a que el Programa RyC debe convertirse en un verdadero programa de “tenure track”, con condiciones claras, evaluaciones transparentes, y final predecible. Las sugerencias sobre evaluación y estabilización giran en torno a tres ideas fundamentales:

1. Estabilización del RyC si se obtiene una evaluación positiva:
 - a. Se considera como un incumplimiento del contrato el hecho de existir un compromiso previo por parte de la institución de estabilizar a los RyCs que superaran la evaluación del 4º año, y que ésta no se produzca habiendo el RyC cumplido con su parte.
 - b. La irrupción de la evaluación I3 y el requisito de muchas instituciones de disponer de esta nueva evaluación se considera como un cambio de las condiciones en mitad del contrato.
 - c. Por ello se propone que se dejen claras desde el principio las condiciones de estabilización (4º año o 4º año+I3).
 - d. También se propone que la estabilización siga un mecanismo automático si se pasan las condiciones anteriores y que la estabilización no esté sujeta a la coyuntura económica, científica o de reparto de poder particular del momento.
2. La figura de estabilización:
 - a. Se propone que la estabilización no necesariamente tenga que pasar por una posición de funcionario sino por una posición permanente sujeta a una evaluación periódica (por ejemplo, cada 5 años) y con la posibilidad de corregir deficiencias en un plazo de 2 años en caso de una evaluación negativa. Este modelo, de hecho, sería beneficioso para todos los puestos científicos y docentes, no sólo los que provengan de un RyC.

- b. En el caso de las universidades, favorecer la estabilización del RyC mediante una plaza de claro perfil investigador donde la actividad docente no suponga una carga excesiva que impida el adecuado desarrollo de la carrera investigadora del RyC. Aunque esta figura existe en teoría en la universidad española, en la práctica apenas se usa.
3. Reglas de evaluación preestablecidas y homogéneas:
- a. Establecimiento desde el principio de unas reglas claras de evaluación, basadas únicamente en la excelencia investigadora del trabajo del candidato.
 - b. También se propone que la evaluación sea realizada por un organismo central e imparcial de forma que se eviten situaciones endogámicas y diferencias de criterio entre instituciones y comunidades autónomas.
 - c. Se proponen algunas mejoras para los procesos de evaluación/promoción ya existentes (sobre todo el I3):
 - i. Repercusión parcial o total al investigador de la ayuda que se ha conseguido gracias a su trabajo.
 - ii. Eliminar las restricciones actuales en los plazos para poder solicitar la evaluación I3.
 - iii. Agilización del proceso de evaluación para evitar tiempos de demora en la estabilización de los RyCs.
 - iv. Ponderar durante la evaluación el hecho de que la docencia ocupa un tiempo no despreciable del RyC universitario.
 - v. Transferencia íntegra e inmediata de la ayuda otorgada a la institución receptora de forma que se eviten retrasos en los pagos, pagos a plazos, etc.
 - vi. Ampliación del periodo cubierto por la ayuda I3.

4.2. Condiciones del Programa RyC

En este apartado la mayoría de las sugerencias de mejora se centran en la garantía de la independencia investigadora y la disponibilidad de los medios necesarios para el desarrollo de esta actividad, y la definición de las condiciones laborales del RyC.

- 1. Garantizar la independencia y los medios necesarios:
Se constata el escaso apoyo de medios y la ausencia de independencia de muchos RyCs. Para ello se propone:
 - c. Con respecto a la dotación inicial:
 - i. Aumentarla significativamente (en posiciones similares en EE.UU. por ejemplo, la dotación inicial oscila entre los 200.000 y 500.000\$; frente a los 15.000€ actuales del RyC). La situación actual de falta de financiación durante los primeros uno o dos años se ve como un serio problema para el éxito de una nueva línea de investigación.
 - ii. Una forma de aumentarla es considerar la propuesta del RyC como un proyecto de investigación y dotarlo de financiación para los 3 primeros años.
 - iii. Otra sería proporcionando al RyC de técnicos y estudiantes.

- iv. Alternativamente podría haber una convocatoria especial para proyectos presentados por RyCs.
 - v. Se debería poder incluir una ayuda por traslado puesto que muchos RyCs vienen del extranjero o deben cambiar de ciudad.
 - vii. Se debe extender el periodo de gasto de la dotación inicial puesto que los 2 años actuales se consideran insuficientes en algunas áreas.
 - viii. Se deben extender los conceptos de gasto de la dotación inicial de forma que se puedan pagar otros conceptos diferentes al de inventariable o formación de doctorandos.
 - ix. Se deben establecer unas reglas claras de gasto de la dotación inicial en diferentes circunstancias (bajas por maternidad, bajas por enfermedad, ...).
 - x. En caso de falta de presupuesto debe considerarse una concentración en el número de Cajales.
- ii. Con respecto al centro receptor:
 - i. Debe comprometerse por contrato a proporcionar espacio y aquellos medios materiales que se acuerden y que contribuyan al éxito de la nueva línea.
 - ii. Debería promoverse una política de concentración de los Cajales en determinadas instituciones (Campus de Excelencia Internacional, CSIC, ...) con una amplia actividad investigadora antes de dispersar a los Cajales por instituciones con bajo perfil investigador.
- iii. Con respecto a las convocatorias públicas:
 - i. No se debe limitar la posibilidad de solicitar proyectos/becas de doctorado en los últimos años de RyC por el hecho de que el proyecto pudiese extenderse más allá de la fecha final del contrato.
 - ii. Se debe permitir a los RyCs a los que se les extiende el contrato seguir siendo investigadores principales.

2. Condiciones laborales:

- a. Se debe reconocer desde el inicio la adecuada categoría profesional de los contratos RyC, tomando como referencia las categorías existentes en el ámbito universitario e investigador. Dicha categoría debe quedar reflejada de forma inequívoca en la propia convocatoria RyC.
- b. El Programa RyC actual no contempla subidas anuales de sueldo, así como la posibilidad de complementos por productividad. Ambas características se consideran deseables para un desarrollo eficaz y homogéneo de la actividad investigadora en comparación con otros ámbitos profesionales.
- c. Se propone la equiparación en cuanto a la posibilidad de complementos salariales de los RyCs con otros colectivos investigadores o docentes con similares responsabilidades.
- d. Se propone también la definición clara en la convocatoria del RyC del proyecto a desarrollar durante el contrato RyC así como sus derechos y obligaciones del RyC en cuanto a docencia, de forma que no se le pueda negar dicha docencia por parte de los departamentos y que la evaluación de la docencia asignada no sea un impedimento para su estabilización.

- e. De cara a convertir el Programa RyC en un programa atractivo para investigadores internacionales sin intereses personales en España se propone la equiparación de los sueldos de los RyCs con los de programas homólogos en otros países de nuestro entorno inmediato.
3. Otras medidas:
- a. Disminución de la burocracia en la solicitud de proyectos y evaluaciones. Apoyo mediante técnicos de gestión.
 - b. Especificar en la convocatoria del Programa RyC la posibilidad de que los RyCs desarrollen labores de gestión. La falta de las mismas es utilizada en determinadas circunstancias en contra de la evaluación positiva de los RyCs.
 - c. Mejorar las condiciones de cambio de centro de forma que baste con una nueva oferta y no se necesite un acuerdo entre el investigador y el centro actual.

4.3. Papel del MICINN y seguimiento

El Programa RyC es visto en general como un buen programa en la base pero con problemas de implementación (como han sido ya discutidos a lo largo de todo este informe). Se propone que el ministerio promotor del mismo (MICINN) realice un seguimiento mucho más activo del mismo y que en la medida de lo posible adopte medidas correctoras:

5. Seguimiento:
- Es en este apartado donde más sugerencias se concentran para propiciar, desde la convocatoria del contrato, el total involucramiento del centro receptor que debe percibir el mismo como una fuente atractiva de personal investigador de alta cualificación:
- c. Evaluación del éxito del programa en función de la excelencia científica de los RyCs salientes y el grado de consecución de los objetivos de estabilización.
 - d. Seguimiento de las condiciones en la que se incorporan los nuevos RyCs (al año de su incorporación), la evolución de los mismos (en las evaluaciones de 2º y 4º año los RyCs reciben actualmente muy poco feedback), y el estado de la cofinanciación en cada caso.
 - e. Medidas correctoras:
 - i. Incentivos: El MICINN puede incentivar la consecución de RyCs permitiendo que el número de RyCs y de RyCs estabilizados cuente para los “ránkings” de calidad de las universidades, Campus de Excelencia Internacional, etc.
 - ii. Penalizaciones: Del mismo modo se pueden penalizar aquellas instituciones (por ejemplo, limitando el número de plazas de RyCs que pueden ofertar) que no sigan el espíritu del programa.
6. Información:
- f. Crear un punto de información de referencia al que los contratados puedan acudir en caso de sentir la necesidad de aclarar cuestiones o situaciones concretas ligadas al desenvolvimiento de su proyecto investigador (condiciones, requisitos, etc.)
 - g. Este punto de información también proporcionará a los directores de los centros la información/formación necesaria para la correcta

consideración del contratado y el desarrollo más adecuado del proyecto investigador que éste va a llevar a efecto mediante la integración en su centro.

- h. Por último, el punto de información debería promover acciones de networking entre los RyCs de forma que se potencie la investigación de grupos emergentes en España.

4.4. Proceso de selección de candidatos y centros receptores

Por último, las siguientes sugerencias atañen el proceso de convocatoria del Programa RyC, selección de candidatos y de centros receptores.

- a. Convocatoria:
 - e. La convocatoria debe ser inequívoca en cuanto a la categoría profesional de los RyCs, sus derechos y obligaciones en cuanto a labores de investigación y docencia, así como los criterios de evaluación y estabilización.
 - f. Se debe publicar un baremo de “auto-evaluación” y los resultados de la convocatoria del año anterior de forma que el candidato pueda estimar sus posibilidades reales y pueda planificar mejor su tiempo.
 - g. Proporcionar ayuda a los RyCs de origen extranjero mediante la publicación de toda la información en español y en inglés y la posibilidad de presentar toda la solicitud en inglés (y no en ambos idiomas como actualmente).
 - h. El punto de información descrito en la sección anterior debería proporcionar ayuda a todos aquellos candidatos con dudas.
 - i. Se deberían reducir los tiempos de resolución de las convocatorias, al mismo tiempo que se fijan los plazos de su resolución de forma que no varíen de año en año.
- b. Evaluación de candidatos:
 - a. Se debe ponderar el CV del candidato en función del área para no favorecer áreas con índices de impacto o ritmos de publicación muy diferentes.
 - b. Los criterios de evaluación deben ser públicos y objetivables.
 - c. Los informes de evaluación deben contener la información suficiente para justificar adecuadamente la puntuación obtenida.
- c. Selección de centros:
 - d. Impedir la no aceptación de RyCs externos por parte de los centros puesto que en gran medida esconden relaciones endogámicas.
 - e. Que el propio proceso de contratación favorezca la selección del centro más adecuado al perfil investigador del contratado, evitando situaciones extremas tales como concesión de contrato pero falta de centro de acogida.
 - f. Que los centros ofertantes de contratos RyC se comprometan a la dotación de espacios y de las condiciones óptimas para el desarrollo del contrato.
- d. Contrato único: Definición clara desde el punto de vista contractual de los derechos y deberes de los contratados y centros receptores a través de un contrato modelo único para todos los RyC independientemente de su institución receptora y comunidad autónoma.

4.5. Sugerencias de los RyCs

A continuación se transcribe de forma literal el conjunto de sugerencias recibidas por los RyC encuestados::

Yo obligaría a la estabilización si se pasa una evaluación (como la I3) al final del periodo RyC. También se debería dejar claro a los centro que los RyC no son postdoc sino es un equivalente a la tenure track.

Que tengan solución de continuidad cuando uno consiga todas las evaluaciones y que la propuesta de trabajo sea "decente".

Mi experiencia personal es muy positiva, sin embargo, este no es el caso de algunos de mis compañeros (RyC por la U. de Cantabria) en lugar de ofrecerles una posibilidad de obtener una plaza de Científico Titular se están creando puesto permanentes ad-hoc, donde se da el caso que ni tan siquiera son de investigador si no de docente. Creo que a los RyC deberían de optar sólo a plazas investigadoras (ese es su perfil) siendo la parte docente voluntaria pero no evaluable.

Convertirlo en un "tenure track" de verdad y que tras una evaluación positiva pases a tener un puesto fijo.

Plantearlo como un tenure track con evaluación cada cinco años.

Opino que el programa debería derivar definitivamente hacia un modelo de contratos de 5 años, renovables indefinidamente mediante una cláusula de revisión ligada a una determinada horquilla de productividad (por ejemplo, entre el 35 y el 65% de la media del campo de investigación del contratado). No es razonable que se pida mayor productividad a los contratados que a los que tenemos puestos estables.

Convertirlo en un "tenure track" real. O sea, que a los cinco años haya un examen (o como se le quiera llamar) en que se oferte una posición permanente (lo de ser funcionario es secundario en mi opinión) solamente el candidato. En mi opinión, eso sería lo justo pues se haría un filtro inicial (la admisión al programa) y una evaluación posterior del candidato tras un tiempo razonable. Lo de tener que opositar de la forma en que se hace en la actualidad genera situaciones arbitrarias e injustas. La probabilidad de que ese deseo se convierta en realidad sin que haya "cosas raras" la estimo en un valor cercano a la probabilidad de que se acaben las guerras en la Tierra.

La obligatoriedad de proporcionar, al menos, la oportunidad de opositar a una plaza en el centro que solicita un RyC.

Compromiso de estabilización.

Compromiso de estabilización automática con evaluación positiva

Crear la figura de investigador en la universidad con carácter permanente.

Firma del contrato de estabilización al 5 año con el centro receptor en el momento.

Mejores condiciones de estabilización en el sistema académico español.

Más reconocimiento por parte de las instituciones.

"Las evaluaciones del 2º y 4º año no sirven para nada. No había feed-back ninguna. Si nadie lee tu informe y toma alguna acción tampoco se puede mejorar la situación o vigilar el progreso.

Tengo la evaluación positiva del I3, pero no sé cuales centros podrían estar interesados en reclutar a mí. Podrían organizar una página Web con ofertas y demanda de candidatos I3 (¿a lo mejor existe?).

Reglas claras. Una evaluación exigente en el cuarto año que si no se pasa te obligue a dejar el centro receptor y si no estabilice automáticamente. Creo que es importante que los que no pasen la evaluación no puedan seguir en el centro receptor porque si no se da otra vez más lo de "es que llevo tanto tiempo en el centro... que me tenéis que estabilizar" y esta es la gran lacra de nuestro sistema a la que los RyC no deberíamos contribuir.

Favorecer la independencia de los investigadores RyC y la posibilidad de estabilización con figuras investigadoras también en las Universidades. La actual vinculación con los centros y la necesidad de estabilización en la Universidad utilizando figuras de profesorado dificultan el progreso de la tarea investigadora.

La creación de una figura investigadora real en la Universidad que estuviese directamente vinculada a la materia por la que se creo su puesto de trabajo.

Falta de previsión para la futura consolidación de los RyC en los centros.

Que incluyan una cláusula en el contrato que establezca a los RyC al finalizar los 5 años de contrato (al menos los que hayan recibido ya un informe positivo en el programa I3), y que se aplique con efectos retroactivos.

Seguridad de que, tras valoraciones positivas del trabajo realizado durante la duración del contrato RyC, se optará a un puesto fijo.

Definir mejor la continuidad una vez acabado el programa. Definición de la carrera investigadora. Continuidad, obviamente basada en criterios de calidad.

Estabilización mediante contrato indefinido por parte de la administración a semejanza de lo que ocurre en Cataluña con los ICREA.

Eliminación de la condición de no poder volver a tu centro original pues es bastante difícil que un RyC se pueda estabilizar en un centro universitario sin acreditación de agregado pues se le exigen numerosas horas de clase.

Se debería obligar a los Centros a asumir a los RyC como futuro personal permanente, bien como profesor titular o contratado indefinido. No se debería consentir que los grupos utilicen la contratación de RyC para llevar la parte de investigación de un grupo (productividad científica, formación de investigadores, colaboración docente) y a los 5 años se les de una patada porque no hay necesidades docentes para estabilizar a ese investigador. Supongo que con la nueva Ley de la Ciencia estos problemas se irán solucionando, pero habrá que controlar muy bien su aplicación en las Universidades.

Que la estabilización sea siempre como científico.

La estabilidad, debería estar garantizada al finalizar el contrato.

Creo que el programa es correcto salvo el problema de la estabilización.

Deberían asegurar la estabilidad por el hecho de conseguir el RyC, no como funcionario, valdría como "Tenure Track", que es lo que todos creímos en un principio que era el RyC. Debería llevar una ayuda económica para formar grupos (si se quiere) o al menos asegurar que el Plan Nacional de Proyectos de Investigación considere a los RyC como mérito para conseguir el proyecto. No debería ser usado como un postdoc de lujo, sino que la burocracia, los Institutos y las instituciones protegieran a esta figura y otras parecidas para que no quedaran a merced de grupos grandes e intereses institucionales. Aumentar el número de contratos de este tipo.

Mecanismos de estabilización de los investigadores adscritos a este contrato, si hace falta con más controles y/o evaluaciones. También, que se establezcan igualdades en cuanto a los métodos de cofinanciación de los contratos, o al menos que se homogeneice dentro de los Institutos del CSIC.

Estabilidad e independencia reconocida.

Que se establezca de forma clara en las convocatorias un compromiso de estabilización de los centros receptores, a fin de evitar interpretaciones que hipotecan nuestro futuro como Investigadores.

Abordar el compromiso de estabilización.

Más ayuda económica al empezar y que se reconozca como un estatus cuasi independiente, que no siempre es el caso. Por supuesto, debería considerarse como una posición ya "tenure", eso es lo que para mí significa estabilizar (dentro de lo posible en esta carrera). Por supuesto, eso implicaría ser evaluado como el resto de investigadores. En centros funcionariales (CSIC, etc.) el problema es obvio, no sé qué solución darle.

Que haya una vinculación especial para los RyCs de las Universidades, con contrato exclusivamente investigador. Uno accede a un RyC por sus méritos investigadores, y no tiene sentido que se le exija para su estabilización una experiencia docente como a los que han desarrollado toda su carrera en la Universidad. Es más, los investigadores RyC quieren hacer mayoritariamente investigación. Además, si te dan docencia, el resto de miembros del Departamento, te miran con recelo, como si les estuvieras quitando algo que es suyo, y genera malos rollos. El desarrollo de un línea de personal exclusivamente investigador en el seno de las Universidades, basado exclusivamente en méritos investigadores y paralelo al ya existente, es una solución no sólo a este problema y sino también al de generar investigación de élite internacional en las Universidades. Aunque conociendo el sistema universitario español, esta propuesta pueda parecer una utopía, lo paradójico es que nadie puede negar que sería bueno para los investigadores RyCs pero sobre todo para la proyección internacional de las Universidades.

El contratado RyC debería tener capacidad de decisión sobre la configuración del perfil convocado una vez que se convoque "su" plaza. De otro modo, las posibilidades de fraude están al alcance de cualquiera que pretenda hacer prevalecer sus intereses o los de sus candidatos.

Compromiso real de las instituciones públicas para estabilizar a los investigadores que superen la evaluación del 4º año.

Convertirlo en un "tenure track" real.

La estabilización debe ser a través de una figura acorde con la trayectoria profesional del candidato y su dedicación investigación:docencia. ¡No puede ser

que te contraten en un Instituto Universitario sin carga docente, y que la plaza para la consolidación sea de profesor de un área de conocimiento distinta!

El programa RYC no tiene ningún sentido si no existe una estabilización clara de estos; por lo cual el RYC debería de estar asociado a una clara carrera investigadora. Este problema es sobre todo importante en el CSIC donde los problemas de estabilización son mayores. El programa RYC nace como base para la reincorporación de científicos en el extranjero, algo que se ha diluido con los años y se ha convertido en dar una forma de salida a los postdoc convirtiéndolos en postdoc altamente cualificados dentro de grupos grandes pero en ningún momento se les ayuda a ser independientes. Es más con lo que te ofrece el RYC para conseguir un I3 se te valora al cuarto año que es más el tercero; y está claro que en este tiempo teniendo en cuenta que sólo te dan tú salario y tienes que pedir proyectos, buscar gente, etc. es imposible que publiques nada durante estos años si eres realmente independiente.

Insistir en la creación de la figura de Investigador dentro de la Universidad (y si es imperativo que impartan docencia que esta pueda ser de postgrado, e independiente de departamento) y vinculando su estabilización a los Institutos de Investigación de los departamentos.

Mas peso en las universidades creándose una figura "real" de investigador no ligado a docencia como en otros países.

Crear una figura de investigador indefinido en el sistema universitario español.

Hay que permitir a cualquier RyC donde este, en la Universidad u otro centro o en el CSIC de tener una plaza fija después de sus 5 años de contrato.

Exigir un grado de compromiso con la institución de acogida mayor en caso de ser evaluado positivamente en el 4º año.

Convertirlo en un verdadero "tenure track".

Vincular la admisión con la estabilización si evaluación positiva en el cuarto año. Permitir evaluaciones I3 adicionales en años sucesivos.

Cuando el investigador tiene problemas para desarrollar su actividad, la posibilidad de cambio de centro es una buena opción. Sin embargo, esto supone, por lo general y aunque no se exprese públicamente, que el investigador RyC pasa al final de la cola de todos los otros investigadores que esperan estabilización de su puesto de trabajo. Prima la antigüedad frente al curriculum (de hecho, así me lo expresó un director de un centro a puertas cerradas). Es por ello que debiera de seguir haciéndose énfasis en lograr un compromiso por escrito por parte de las instituciones/centros, en base al cual la superación positiva del proceso de evaluación del 4º año garantice la estabilización del puesto de trabajo del investigador RyC. De un modo general y no dependiente de las distintas Comunidades Autónomas.

Que se ponga por escrito y se firme que la institución receptora del RyC se compromete a estabilizarlo siempre y cuando cumpla unos requisitos. Se ha de especificar cuáles son los requisitos mínimos.

Las plazas siguen estando asignadas de antemano en un 90% de los casos. Se deberían regir por tribunales más imparciales y no compuestos por miembros del propio departamento o amigos de los mismos. Esto no sólo concierne al programa RyC sino a toda la universidad. Se debería crear un organismo, o comisión dentro

de la ANECA donde se publiquen las plazas y se envíen los CVs para que compitan entre ellos y gane el mejor.

Sinceridad, si se plantean como una posición con posibilidad de Tenure Track que sean evaluados como tales al finalizarse ese periodo dentro de la institución y departamentos como se hacen en otros países (USA, Holanda, Francia) y que no dependan de la política científica y de "sacarte la plaza" como figura de funcionario a nivel estatal, eso es un desastre, no tiene sentido. Si pasas un baremo de calidad y productividad en base al número de proyectos (y dinero), artículos, personal investigador se debería de poder estabilizar a los RyC.

Un contrato permanente automático a los RyCs que consigas una evaluación positiva de I3.

Crear un programa de estabilización en la universidad que sea integral, ya que los criterios son muy dispares, lo que genera injusticias y hace que personas que no tienen ni la mitad de méritos que nosotros y no están sujetas a nuestros controles de calidad se estabilizan antes, y acaban no dejando espacio para la estabilización de los Cajales. La opción alternativa es formalizar para nosotros y quienes cumplan dichos requisitos a su vez la figura de profesor investigador, un contratado a tiempo indefinido o titular más dedicado a la investigación que a la docencia que aumente la calidad científica de las universidades, figura para la cual sí que estamos formados. Por mi experiencia, los Cajales son entendidos en el CSIC, pero no en las universidades, donde somos rara avis. Además, con esto se evitarían las injusticias derivadas de los variados baremos aplicados para la estabilización del profesorado universitario.

Que funcione como un "tenure-track" con evaluación, y en el caso de que ésta sea positiva promover la estabilización laboral.

Es evidente que tiene que garantizar una plaza en caso de pasar las evaluaciones pertinentes. Las restricciones deben aplicarse a la entrada, no una vez terminado el contrato.

Desde el ministerio y los rectorados se debería fomentar la posible independencia de aquellos profesores titulares que ya han demostrado capacidad investigadora y que quieren independizarse pues en la mayoría de los casos son los directores de departamento o los catedráticos los que impiden dicha independencia. Hay que buscar el equilibrio entre la fragmentación de grupos (que a veces es una excusa) y la dictadura piramidal de la mayoría de los grupos universitarios.

Compromiso de estabilización tras finalizar el RyC, y además (fundamental), dotación de medios al centro para dicha estabilización. Es decir, si esperamos que el centro ponga el dinero (lo que pasa ahora), seguiremos igual, esperando a que se jubile alguien (como fue mi caso), o que surjan plazas por docencia (para lo cual no fue diseñado el RyC), o por cualquier otro motivo. O se dota económicamente la estabilización de un RyC, o no hay nada que hacer con universidades y CSIC.

Creo que aquellos contratados que tuvieran un RyC y superasen las dos evaluaciones deberían ser tras el quinto año contratados indefinidamente como investigadores en una condiciones como mínimo similares a las de un científico titular (caso del CSIC) o profesor titular (caso universidad). De esta manera se podría implementar un sistema de contratación serio que fuera sustituyendo paulatinamente al actual, que pasa por el funcionariado.

Al obligar las universidades a tener un compromiso para estabilizar los RyC, hace que algunas universidades (o mejor dicho departamentos) como la mía no querer

saber absolutamente nada de los RyC. No sé si esto es positivo o no. De una parte, hace que los contratados sepan por adelantado si tienen posibilidades de estabilidad donde van, pero por otra parte cierra el camino a otros que no les importa ir a un sitio un tiempo para investigar con un sueldo decente y después (o mientras) buscan otra vías de estabilización.

Excelencia científica indiscutible de los miembros de los tribunales evaluadores del RyC. Mayor transparencia en la evaluación de los candidatos.

Compromiso de estabilización, creando si es necesario nuevos marcos de contratación diferentes a la carrera funcionarial.

Creo que el párrafo que garantiza nuestra estabilización dentro de las últimas convocatorias RyC resulta todavía ambiguo. Debería buscarse una fórmula que clarifique que, en caso de evaluación positiva o tan pronto como el contratado RyC obtenga su acreditación por la ANECA, los departamentos tienen la obligación de solicitar plazas I3 y que éstas deben ser para el contratado RyC.

El organismo que tenga un RyC y que tenga una valoración I3 positiva debe de comprometerse a sacar una plaza de su perfil.

Que la institución se comprometa a contratar al RyC que haya seguido una trayectoria que supere unos baremos preestablecidos. Es decir, que sea un "tenure-track" de verdad. En ausencia de lo anterior, que por lo menos, dé una oportunidad a los RyC con perfiles no excluyentes, como desgraciadamente a mí no me ha ocurrido.

La estabilización debe depender sólo del desempeño investigador (y docente, en su caso) acreditado por una comisión externa (=i3, ANEP...), sin tener que pasar por oposiciones, tribunales de departamentos, órganos de gobierno de universidades, etc. Es decir, algo como el CASECT mejorado con las propuestas de la ANIRC y la AACTE.

Obligatoriedad por parte de las universidades a estabilizar a los investigadores una vez cumplidos unos criterios de evaluación externos.

Estabilización si se consiguen unos mínimos altos durante el Ramón y Cajal en la misma institución o la que sea con seguridad absoluta y no como ahora que la ley lo exige pero sin determinar ni como ni con qué figura. Si este cuerpo dependiera del Ministerio directamente facilitaría eso y sería un cuerpo de élite investigador al estilo del programa ICREA catalán.

Garantizar la estabilización de todos aquellos que pasen las pertinentes evaluaciones de forma positiva. Hay una gran indefensión legal y aunque te incorpores a un centro con compromiso de estabilización, éste puede romperse en función de vaivenes políticos (a nivel de gobierno universitario, autonómico o estatal). Debiera haber unas reglas de juego claras e inalterables durante el contrato para que todo el mundo sepa a qué atenerse desde la incorporación al centro de destino. Aquellos centros que no cumplan, no debieran poder volver a solicitar un Cajal.

Planificación y coordinación sobre la financiación, eventualmente en puestos estables como PDI o investigadores, entre el ministerio y los centros receptores de los RyC. Alcanzar un RyC debería ser el paso definitivo para desarrollar una carrera científica con garantías, sin precariedad laboral e incertidumbre.

Definir claramente el status de Tenure Track con un compromiso de estabilización en caso de valoración positiva del período de Tenure. Aunque esto está sobre el

papel la realidad es que la falta de compromiso real produce incertidumbre en el investigador.

Existencia de una vía clara de estabilización de carácter preferentemente investigador.

La RyC actúa como el "tenure track" en Estados Unidos. El valor de la RyC es en gran parte esa "promesa" de estabilización. He declinado ofertas de institutos de renombre (NIKHEF, CERN) porque creo que la RyC ofrece las garantías mínimas de un futuro en mi instituto. Sin una alta probabilidad de conseguir estabilidad durante la duración del contrato RyC, el programa se convierte en una beca postdoc mas en el mejor de los casos, y en una trampa para llevar investigadores al paro en el peor. En esta época de oferta reducida de empleo público, es vital que se haga todo lo posible, en el marco legal, en los institutos, en la definición de prioridades en el ministerio etc., para ofrecer unas garantías mínimas a los investigadores RyC.

Si queremos tener una carrera investigadora en España, es imprescindible comenzar dignificando la figura del investigador, dejar claro los derechos y deberes que implica y asegurar la estabilidad.

Que exista dinero finalista para financiar la universidad por motivos de investigación (al margen de que sigan existiendo las vías tradicionales de aporte de fondos por estudiantes). Que ese dinero finalista se vincule a resultados de investigación y se pueda utilizar para pagar los salarios del personal investigador de las universidades.

Que las comunidades autónomas estuvieran obligadas a transferir la subvención I3 que proporciona el MICINN íntegramente y durante el primer año de obtención por parte de los centros. En la actualidad hay comunidades autónomas que tras recibir los 150.000 EUR de subvención se los transfieren en tres anualidades (a año corrido) a los OPIs, aumentando la asfixia financiera que muchos de estos centros padecen.

Que la subvención I3 pase a ser de 6 años en lugar de los 3 actuales.

Un compromiso real por parte del Ministerio para que ningún contratado RyC que supere las evaluaciones pertinentes no tenga una continuidad real en investigación.

Puntualizar el compromiso de estabilidad y firmarlo.

Que la financiación I3 que se concede a los centros revierta oficialmente, total o parcialmente, en el investigador contratado para que pueda iniciar su investigación mientras obtiene financiación a sus proyectos.

Que la estabilización sea automática una vez se obtiene un informe favorable I3 sin tener necesidad que opositar.

Que no se juegue con la gente prometiéndole un sexto año de contrato, y a tan sólo una semana, negárselo. Eso es una barbaridad de un sistema y un país nada serio.

Establecer claramente una trayectoria de estabilización con una evaluación positiva en el tercero o cuarto año, que ligue de manera efectiva a las instituciones receptoras.

El RyC debería ser un programa Tenure Track real.

Estudio, revisión y mejora de las comisiones de selección. No es lógico el que sea más fácil acreditarse como contratado doctor o hasta profesor titular que sacarse una RyC.

La estabilización son todo promesas en el aire, dependientes de cada Institución o Universidad. Tiene que haber un decreto ley que lo regule obligatorio para todas las instituciones.

La evaluación para la estabilización se debe basar en el trabajo realizado por el candidato y atender a criterios profesionales afines al investigador RyC y al centro. De nada vale desarrollar una línea de trabajo para que unos meses antes de la estabilización te digan que no interesa.

Para los que siguen la vía universitaria se debe posibilitar una figura netamente investigadora, esa sería nuestra salida natural.

Plaza estable garantizada al pasar la evaluación, un tenure-track de verdad.

Que se diseñara alguna formula para que una vez finalizado el contrato y habiendo tenido una valoración positiva se pueda seguir trabajando en la misma institución hasta poder acceder a la escala de funcionario. Claramente se debería crear una figura intermedia entre un RyC y un científico titular, por ejemplo científico contratado.

Hacer (pero de verdad, sin ambigüedades) que el centro receptor asuma un compromiso de estabilización con aquellos Cajales que superen una evaluación (seria) de su trabajo.

Establecer el RyC como una forma de acceder a puestos estables en las universidades dentro de una carrera científica, en coexistencia con la actual carrera docente.

Si el objetivo del RyC es estabilizar a los investigadores, esa estabilización debería llegar automáticamente de alguna forma al término del contrato, siempre y cuando se superen unos mínimos exigidos en una evaluación realizada por un panel de expertos internacionales e independientes. Un RyC no debe de estar "mendigando" a sus "superiores" para que le "saquen" una plaza antes de que se le acabe el contrato, ni depender de los caprichos de la dirección del centro, o de los repartos entre los reinos de taifas que son los departamentos o áreas.

Plan de estabilización con evaluación positiva.

Asegurar que si se evalúa positivamente el I3, los centros estabilizan a los investigadores.

En caso negativo, no dar futuras subvenciones a esos centros.

Creación de fundaciones (tipo ICREA) que permitieran la contratación posterior indefinida (un "tenure-track" con evaluación).

Establecer una partida específica del presupuesto I3 que se destine al candidato.

En las Universidades que soliciten RyC, que el MICINN obligue a estabilizarlos en la acreditación que tenga el RyC automáticamente.

En mi caso me encuentro casi al ecuador de mi contrato, y hasta la fecha no tengo la certeza de poder estabilizarme. Con todo, espero que el Ministerio cumpla su palabra ya que en mi convocatoria (2007) se establecía taxativamente que el

centro al que se incorporaba el candidato debía crear una plaza al término del contrato.

Revisar el proceso de estabilización para que la ayuda del programa I3 sea lineal con la finalización del contrato RyC.

Yo propondría unas líneas de actuación más directas y claras. No se puede sacar el RyC y luego aún cumpliendo todas las evaluaciones (positivas) tu futuro no esté claro.

El concurso de RyC vía ANEP es competitivo, pero el futuro luego depende de la universidad o grupo que te acoja. Si el modelo es copiado del Tenure americano, debemos copiarlo bien. Deben ser 5 años, con recursos materiales y humanos para desarrollar la investigación planteada. Sin que la lotería de la universidad o centro en el que caes te dificulte tu tarea. De no ser así se puede convertir en un "puente" hacia otras figuras. En determinadas universidades no se observa una apuesta clara por sus RyC. Esta apuesta viene de grupos punteros que los valoran y empuja a la institución. No se crea una línea clara de actuación. En este momento, en la universidad de la que vengo, los departamentos que sacan una vacante de plaza deben presentar internamente a un candidato. Esto contradice la filosofía del RyC. La carrera del RyC debe estar clara. Por ejemplo un 5 +5 (en este segundo periodo con aumento salarial y más medios para que pueda competir). A partir de ahí una carrera no funcionaria y sometida a evaluaciones. Por contraprestación si las evaluaciones son positivas, el contratado debe recibir mas apoyo (bien humano como económico).

Volverlo de nuevo un sistema más selectivo, en el que pesen menos los centros y más los candidatos. Volverlo más parecido a un tenure-track.

Definir más claramente los criterios de evaluación I3 para cada área.

Debería garantizarse su estabilización final sin necesidad de mendigarla.

Establecer un programa de cumplimiento de objetivos entre el candidato y la institución aceptora para que, en caso de cumplirse, garantice la promoción del investigador RyC.

Hemos de estudiar mecanismos para conseguir un mayor encaje del RyC en la universidad. Está sucediendo que algunos departamentos se cierran en banda a crear plazas para RyC habilitados a TU. Una posible vía sería que aparte de incorporarse a un departamento el RyC se asociara a un Instituto o ERI. E incluso podría crearse un Instituto multidisciplinar para que se asociaran los RyC en cada universidad.

Debería arbitrarse una salida al finalizar el contrato RyC digna e igual para todos aquellos que alcancen los niveles de calidad exigidos, independientemente de la universidad/centro de investigación donde se haya estado contratado. Esto pasa por ofrecer plazas de contratado doctor, titular o plazas mixtas (investigador/docente), pero en todo caso contratos indefinidos.

Que la consolidación de los RyC dependa del Ministerio, creando un cuerpo de investigadores, con un sueldo base con complementos por productividad. La continuidad ha de estar determinada por una evaluación periódica en la que se establezcan unos mínimos de actividad.

Para la estabilización hacer una evaluación al cuarto año, si es favorable, prolongar otros 3-5 años y realizar otra a los 7 años. Si ambas son favorables estabilizar a la persona. En caso de que no se supere la primera evaluación no

prolongar más allá de los 5 años. Las evaluaciones deben ser estrictas, es decir publicar de senior, conseguir dinero, formar becarios etc.

El sistema debería de cambiar radicalmente, el número de plazas de funcionario es totalmente insuficiente. Debería de crearse un nuevo tipo de carrera científica, con contratos indefinidos y más flexibles que la que existe ahora, que solo pasa por la obtención de una plaza de funcionario.

La estabilización pasa por la conversión a profesor, en lo que partimos con clara desventaja. Para las acreditaciones a profesor titular se requiere una docencia de la que lamentablemente carecemos los que nos hemos formado en la investigación, incluso como es mi caso, impartiendo los créditos a los que se nos autoriza. Creo que es absolutamente necesario que la universidad española reconozca la figura de investigador titular o profesor titular con intensificación en la investigación, se nos valore realmente nuestra trayectoria real y se nos ofrezca la posibilidad de realizar una carrera científica puntera una vez finalizado este periodo.

Asegurar la estabilización.

Hacer un programa Tenure Track de verdad.

Evidentemente, el programa RyC no cumple con sus objetivos: cuando gané el concurso, se presentaba como un camino hacia la estabilización profesional (y se sigue diciendo que es algo parecido al tenure track), y luego no es así. Mayor claridad sería buena también para que los investigadores RyC sean considerados tales en sus centros, y no se consideran algo parecido a los becarios (según los casos). Por otra parte, el hecho de tener evaluaciones positivas no parece dar ninguna garantía para el futuro. Tendría que ser desde el principio muy claro cuales son las condiciones del contrato y las posibilidades en el futuro, ya que en mi caso (como en muchos otros) he dejado mi país (Italia) y otro trabajo que tenía en la Universidad de allí, lo que tiene obvias consecuencias profesionales y personales. Después de cinco años no es nada serio pedirle a alguien que ha cumplido por su parte (realizando la investigación que propuso, superando todas las evaluaciones, beneficiando a los centros en que ha trabajado, etc.) que vuelva a empezar desde el principio, ¡o que tenga que dejar el país!

Además los RyC trabajando en la Universidad necesitan dar clases para poder acreditarse como profesor y/o contratado doctor para poder estabilizarse, lo cual no sucede para otros centros puramente investigadores. A la hora de realizar la evaluación I3 esto no se contempla.

Concretamente en la UJI, algunos departamentos o áreas consideran que los investigadores RyC obstaculizan la estabilización de sus investigadores no-RyC "de la casa" y por ello se oponen tanto a su incorporación y como posterior estabilización. Habría que encontrar formulas para evitar estos comportamientos endogámicos como puede ser la exigencia de desvinculación (o de estancias en el extranjero) para acceder a plazas de PDI o discriminar positivamente a grupos con RyCs en convocatorias del Ministerio.

En el CSIC se echa de menos la ausencia de programas de integración para los investigadores que acaban su contrato RyC. Esta situación se agrava especialmente ahora, ante la dramática reducción del número de plazas ofertadas en las convocatorias públicas. Hay que denunciar la incertidumbre que vivimos los RyC de cuarto y quinto año y la falta de salidas en el CSIC. El programa RyC debería tener esto en cuenta y si fuera necesario limitar la incorporación de investigadores RyC en el CSIC.

Compromiso de estabilización desde el inicio. Los departamentos, hablo por Humanidades, no están dispuestos a aceptar lo que significa un RYC. Choca frontalmente con el sistema de mandarinatos y profundamente cerrado de los grupos de poder. Y de eso se trata: de mantener el poder de decisión sobre la carrera profesional. En España hay poca cultura científica en ese sentido, insisto hablo de las Humanidades, y es un cambio de mentalidad radical el que es necesario hacer. El programa, como idea, es un marco ideal; el problema es la estabilización. Los que hemos obtenido un RYC hemos tenido que luchar mucho para llegar a donde estamos, todos los sabemos perfectamente. La clave, insisto, es que desde el Ministerio se imponga la estabilización de todos los RYC. Hemos pasado continuas y duras evaluaciones y hemos acreditado con creces nuestra valía y competencia. Es la hora de ser valientes y querer, de verdad y no con palabras, cambiar las cosas de una vez.

El programa RyC debería reformarse para pasar a ser un auténtico programa de "tenure track", en el cual tras cuatro/cinco años de trabajo se nos evalúe para consolidarnos o no en la institución en la que estamos (CSIC/Universidad/Hospital) con una plaza de científico titular. Si se nos evalúa negativamente, se debería de dar un año/máximo dos para que el investigador RyC intente mejorar sus récords o se plantee otras posibilidades en su carrera profesional; tras ese tiempo, una nueva evaluación decidiría finalmente si esa persona se la consolida o no. Considero que ello daría una mayor linealidad a la carrera científica; actualmente a la vez que estamos con nuestro RyC intentamos presentarnos a plazas de científico titular, con la consecuente inversión de tiempo en ello y no en el desarrollo de nuestros proyectos.

Mayores garantías de estabilización.

Algún tipo de compromiso de opción a estabilización cuando se finaliza el contrato si las valoraciones del contrato y proyecto desarrollado por el candidato son positivas (en su centro o en otros).

La estabilidad de contrato (no necesariamente una plaza funcional) mediante un control periódico de la productividad debería implantarse. Aunque no sé si llegaré.

...Asimismo, puesto que la estabilización de los Ramón y Cajales no es un hecho, y depende mucho de las circunstancias y los organismos a los que se incorporan los contratados, tal vez el Ministerio debería pensar como dar una salida a aquellos RyC que, tras finalizar su contrato, no están estabilizados (puede que en forma de contratos indefinidos como contempla la nueva Ley de Ciencia).

Considerar al programa como un "tenure-track" real.

La contratación indefinida con la posibilidad de rescindir el contrato en caso de no superar las evaluaciones correspondientes sería, a mi juicio, una mejora considerable.

Se debería incluir la figura de investigador permanente (no docente) en las universidades públicas, ya que ésta debería ser la figura de estabilización de un RyC.

La estabilidad del contratado Ramón y Cajal es cuanto menos difusa y no clara. Se habla de estabilización, pero no está contemplado en ningún documento los mecanismos de estabilización específicos de un contratado RyC, y a la postre, entre la falta de financiación y el poco compromiso de estabilidad, un contrato Ramón y Cajal se convierte en un contrato postdoctoral más (y no debería ser así). La falta de compromiso de estabilidad hace también que un contratado Ramón y Cajal corra el riesgo de basar su única actividad en conseguir un puesto fijo. Es

decir, prepararse oposiciones, e incrementar el número de artículos de forma no razonable (=poca calidad de los artículos). En vez de estar preocupado en generar una investigación de calidad e impacto, que debería ser el fin último de un contratado Ramón y Cajal, y en definitiva, de cualquier política científica.

Desde mi punto de vista, el problema del programa RyC no es tanto el programa en si mismo, si no lo que viene después. En particular, la incorporación (tras el contrato RyC) a una universidad es un salto un tanto peculiar. Por ejemplo, si se hace como profesor titular, se exigen unas condiciones (tanto en la acreditación como en la oposición) que no son muy compatibles con una figura eminentemente investigadora, como se supone que es el RyC. En particular, se requiere un nivel de docencia que, a mi entender, es excesivamente alto. Si, por el contrario, la estabilización se hace vía la figura de PCD, nos encontramos que en la mayoría de las universidades esta vía no es una carrera científica en si misma (no hay promoción clara) y la salida natural es, de nuevo, pasar a profesor titular (con lo que estamos en el problema anterior), o a catedrático, lo que esta considerado (en muchas universidades) como una vía excepcional.

Contraer compromisos ineludibles con los centros para la estabilización automática de los RyC al fin de su contrato siempre que se obtenga una evaluación adecuada por parte del comité evaluador asociado al programa RyC. Facilitar la estabilización del científico RyC en centros distintos al de disfrute del contrato, prestando especial atención a los casos en los que se involucren distintas comunidades, instituciones e incluso hospitales.

Mayores garantías de estabilización.

Establecimiento de una carrera científica clara con etapas bien definidas que lleven a una estabilización final después de pasar las evaluaciones necesarias.

No es lo mismo ser un IP con línea propia iniciada desde cero que incorporarte a una línea en marcha.

Control de instituciones receptoras para garantizar las posibilidades de estabilización.

El organismo receptor debe tener clara la línea de consolidación y así hacerla constar en el transcurso de la convocatoria. También debe asignar al Ramón y Cajal con los medios necesarios para el desarrollo de la línea, y debe constar explícitamente en el transcurso de la convocatoria. Por ejemplo, espacio. Se debe comprometer por escrito a un espacio mínimo e independiente. Y si el centro receptor no dispone de dicho espacio (lo que es obvio en los centros más grandes e importantes de mi área) no debería participar en la convocatoria.

La docencia que estamos autorizados a dar es muy escasa, solo 6 de los antiguos créditos que limita nuestras posibilidades de pedir acreditaciones. Este número podría aumentarse hasta 12.

Después de mi informe del segundo año, el jefe de mi departamento me dijo que si quería hacer esto (mi proyecto propuesto) debería buscar otro laboratorio. Nunca leyeron mi plan de trabajo propuesto. ¿Por qué me aceptaron? Ha sido complicado porque vinimos a España dejando atrás unas ofertas de trabajo muy buenas tanto para mi mujer y para mí.

Entonces mi sugerencia, la aceptación de un RyC debería estar acompañado con todas las garantías que puedes realizar tu trabajo propuesta. Si no puede ser, entonces que el centro te lo dice antes de decidir mudar toda la familia.

Me faltó un claro punto de coordinación del programa RyC a nivel de los contratados. ¿Dónde está el "Desk Officer" a quien puedes acudir con preguntas?

Yo me reincorporado al sistema de ciencia español por primera vez gracias al RyC

mi doctorado y postdoctorado fueron en el extranjero. Me he ido enterando de las opciones que tengo solo preguntando a gente que he ido conociendo y me entere de la existencia de I3 solo recientemente. Se debería mejorar la información a recibir en relación a las opciones que tengo cuando se me acabe la RyC o bien si he de empezar ya a tramitar mis opciones ahora en mi segundo año de RyC. Creo que tengo lagunas importantes de información que desearía solucionar lo antes posible.

Obligar más a las instituciones a integrarnos. No nos pueden negar docencia, por ejemplo. Tampoco un lugar digno de trabajo.

En general, creo que la protección e información que ofrecen tanto el Ministerio como el Vicerrectorado de Investigación de instituciones como la Universidad en la que desarrollo mi contrato a los contratados RyC resulta escasa: venimos de sistemas, países e instituciones muy distintos y necesitaríamos algo más de apoyo al llegar a España, así como un departamento de asesoría, supervisión y, sobre todo, mediación institucional permanente.

Promover el reconocimiento del RyC como investigador independiente en todos los organismos, de cuyas convocatorias dependa el desarrollo de proyectos, o la creación de un grupo de investigación nuevo por el RyC.

Dar 500ke de financiación, como en el resto del mundo, para permitir una investigación independiente de verdad.

Que cuando se te acepte en un centro te proporcione espacio (laboratorio y despacho) para realizar tu investigación (independientemente de que vayas a un grupo o quieras formar tu propio grupo).

Creo que la dotación adicional para investigación debería ser más cuantiosa y, tal vez, cubrir todo el período de duración del contrato. Es decir, debería ser el equivalente a un proyecto del Plan Nacional de I+D+i, de forma que se adaptara a las necesidades particulares de la persona y del proyecto, puesto que en determinadas áreas (por ejemplo, la mía) la dotación adicional actual es claramente insuficiente para cubrir unos gastos mínimos de un laboratorio de investigación independiente.

The most scientifically qualified RyC cannot get his or her permanent position due to departmental infighting, and other external factors, and because we are evaluated on our teaching for the prof. contr. doc. position and instead of our research ability.

We are contracted as RyC because we are excellent researchers, but our future job depends on the teaching that our department is willing to let us do! We have to fight to get permission to give classes, and after wards one of the inbred departmental creations, get our position because she has given classes since she started her PhD. (and was evaluated by a board with familiar faces).

Entiendo que sería aumentar mucho el presupuesto, pero creo que la RyC debería ir acompañada de un dinero asociado no para empezar sino para desarrollar el proyecto por lo menos durante un par de años. Si el momento de la incorporación está relativamente alejado de la convocatoria de proyectos del Ministerio pueden pasar casi dos años hasta el momento de tener dinero.

Financiación adicional de la investigación escasa.

Que se incluyan otros 15.000 euros para los gastos relacionados con el traslado de los RyC a los nuevos centros de investigación.

Aumentar la ayuda asociada a la plaza de Ramón y Cajal.

Más inversión económica.

Hay que dotarlos de dinero para su proyecto inicial, si no, nos convertimos en simples investigadores postdoc ligados a una línea de investigación ya existente.

Yo extendería la ayuda complementaria a los 3 primeros años. En el caso de los RyC de las Universidades, la ayuda económica está controlada por los centros de Gestión Económica de las facultades, que marcan sus propios tiempos (cierran el ciclo en octubre) por lo que se reduce el plazo de gasto sensiblemente.

Dotación de la beca con una partida para contratación de personal auxiliar (técnico-becario) durante los 5 años que dure el contrato. Posibilidad de asociar una beca de doctorado FPI o similar a un contratado RyC.

Si la baja por maternidad no descuenta meses del contrato de 5 años (y esto está bien), lo mismo tendría que ser posible para el periodo del gasto de 15.000 euros. Además habría sido suficiente que me comunicaran que no podía aplazar la fecha final para ese gasto... Este tipo de información tendría que estar clara en el BOE y (al menos en mi año) no lo estaba.

Además, y puesto que el mismo proyecto que se nos evalúa para darnos el contrato RyC luego es evaluado de nuevo cuando pedimos financiación del Plan Nacional o FIS, considero que sería mucho más eficaz que la concesión del contrato RyC incluyera no sólo nuestro salario sino también la financiación para desarrollar nuestro proyecto y para personal (un becario/Técnico). Los máximo 15.000,00 euros son sólo una cantidad simbólica que no sirve de mucho. Esto aceleraría la puesta en marcha del investigador junior cuando se incorpora al centro de investigación, y ahorraría tiempo a la administración de evaluar dos veces lo mismo.

Mayor financiación asociada. Facilidades para la obtención de estudiantes y técnicos.

Dar un start-pack real de 60000 euros para los dos primeros años, que dé posibilidad real de comenzar el trabajo aún sin financiación adicional, que se solicita entretanto.

Debería de tener más recursos asociados para no depender tanto del grupo o centro receptor.

La estabilización no debería de pasar por la obtención del I3, sino por la obtención de la acreditación, para estar en las mismas condiciones que el profesorado contratado.

Los requisitos de dichas evaluaciones deben estar claros en el momento de iniciar el contrato. No pueden cambiar sobre la marcha.

La cantidad de dinero extra que se me concedió en mi primera anualidad hubiera preferido gastarla durante un periodo más largo y no estar obligado a hacerlo durante el primer año de contrato como RyC.

Mayor dotación financiera con la ayuda RyC inicial, dejar claro que somos junior group leaders y que debemos desarrollar una línea independiente.

Incluir una ayuda para el traslado (dependiendo de la situación familiar).

Creo que en la convocatoria del programa debería exigírsele al centro receptor que proporcione unas condiciones de trabajo aceptables y específicas al investigador. Por ejemplo, en mi caso no tengo ni si quiera una mesa de despacho en la universidad. Cuando vengo a trabajar he de quedarme en un laboratorio en el que hay estudiantes haciendo el proyecto fin de carrera. Y llevo así cinco años; (antes era un Juan de la Cierva).

Sería bueno que nos dieran más oportunidades de contratar becarios y facilitar el acceso a la solicitud de proyectos, quizá con algún punto adicional.

Pensar en algún mecanismo que compense la carga docente que se nos asigne. Y detallar al máximo en el BOE aspectos como nuestro tipo de contrato, obligaciones del centro receptor, etc.

Definir los derechos del RyC dentro de la institución. Definir la posible estabilización dentro de la institución.

La publicación de la convocatoria y toda la información relativa las bases de cómo solicitar un contrato RyC, debería estar disponible en inglés. Lo mismo se aplica para la solicitud: debería poder hacerse enteramente en inglés o castellano, ¡pero no en los dos! Esto es una pérdida de tiempo enorme. Si queremos atraer a investigadores extranjeros a España es imprescindible que estas cosas sean en inglés.

Proporcionar más información de los posibles itinerarios y propuestas de estabilización de los RYC.

Los contratos RyC siguen siendo utilizados en muchos casos por centros y grupos como forma de financiar investigadores especializados y formados. Siguen sin ser usados exclusivamente para lo que en principio fueron creados, como manera de iniciar una carrera investigadora independiente. Mientras el ministerio siga permitiendo la posibilidad de que un contratado RyC se incorpore dentro de un grupo establecido y no obligue a los centros receptores a proporcionar espacio y recursos a disposición de los contratados, la situación seguirá generando dos tipos de contratado RyC: los "fetén", con independencia para solicitar proyectos, dirigir un grupo y desarrollar su actividad investigadora independiente, y los postdocs "de lujo".

Digo todo esto siendo beneficiario de un contrato RyC dentro de un grupo establecido. Quizás si no existiese esta posibilidad de incorporarse a un grupo establecido mucha gente de gran valía no podría financiar sus contratos, pero creo que deberían tratarse estas dos opciones como situaciones distintas que fuesen objeto de programas diferenciados pues atienden a problemas distintos. Al mismo tiempo, al permitir que un RyC esté desarrollando su trabajo dentro de un grupo establecido pueden generarse situaciones como la que me afecta a mí. El ministerio no me permite solicitar un proyecto de investigación propio porque ya

formaba parte de un proyecto anterior de mi jefe de grupo. El propio ministerio de esta forma establece una diferencia sustancial y que puede ser determinante en la carrera científica de aquellos RyC que estén integrados en un grupo de investigación, puesto que nunca podrán estar en igualdad de condiciones. Entiendo que el ministerio tenga razones para regular la duplicidad de solicitudes de proyectos, pero del mismo modo que si un investigador se traslada de centro para iniciar su carrera científica independiente, su pasada adscripción a un proyecto no es tenida en cuenta, un cambio sustancial en la contratación de un investigador, como es su contrato RyC debería también estar acompañada de esa posibilidad de salirse de proyectos anteriores para plantear su propia investigación independiente y diferenciada de la anterior.

Más independencia a los Cajales para formar su grupo. Que el centro aceptor proporcione espacio y que no se dependa de otro investigador.

Mayor financiación para comenzar. Facilitar el acceso a los programas de investigación.

Que haya un comité de seguimiento que asegure que los empleados RyC tienen la opción de realizar investigación independiente.

15.000€ como ayuda a la investigación es ridículo. Cualquier persona que trabaje en esto sabe que para iniciar cualquier línea hace falta mucha más ayuda económica.

Que se realice una entrevista por expertos al tercer año de su re-incorporación y verificar que las condiciones donde se realicen las actividades y proyectos del candidato. No es lo mismo trabajar dentro de un grupo pequeño con problemas de espacio y de tensión como trabajar en grupos más grandes y con más recursos dirigidos por una persona que tiene el poder de decisión. Asegurarse de que el centro es óptimo o adecuado, antes de realizar una evaluación programada basada en un baremo rígido... No me explico que estando en otros países (Francia, estados unidos) durante 9 años, dedicado a la investigación que no pueda acceder al sistema de investigación español...

Aumentar la dotación económica para contratación de personal.

El tiempo del que disfrutas del dinero adicional concedido debería ser más largo.

Dotarlo de la financiación, del personal y del espacio necesario para realizar el proyecto de investigación que se propone independientemente de los programas del Plan Nacional o FIS. Y por supuesto, conocer de antemano que futuro tenemos en la institución elegida una vez finalizado y superada la evaluación.

Incrementar la financiación asociada al RyC, básicamente para contratar becario/técnico durante los dos/tres primeros años.

Garantizar la posibilidad de independencia del RyC.

Cada institución receptora debería comprometerse a darnos fondos para investigar y espacios, por encima de "la ley local" de cada departamento.

Eliminar gran parte de la burocracia dentro del MNCN, CSIC, y MICINN.

Proporcionar un despacho independiente como corresponde a un investigador independiente.

Debe garantizarse la incorporación de un RyC como investigador senior director de su línea de investigación y su grupo. Por Ley. Si no "como no eres profesor titular" pasar a ser un postdoc mas que trabaja para que otros no tengan ya que hacer nada... ni siquiera dar sus clases.

Sería importante que un investigador RyC pudiera pedir proyecto del plan nacional sin tener que salir de un proyecto existente. La situación actual lleva a explotar grupos de investigación existentes.

Más ayudas para poder empezar con los proyectos. Más dinero para funcionamiento, y sobre todo, apoyo de personal, pues es lo que más falta hace. Estaría bien una convocatoria de técnicos en la que los RyC tuvieran su propia subconvocatoria (como en los proyectos), o bien una específica. Incluso que en la dotación, se contemplara un técnico, al menos durante unos años.

La dotación adicional debería poder gastarse en un plazo mayor a dos años.

Que te permitan gastar los 15000 euros de ayuda durante toda la duración de la Ramón y Cajal, y no solo durante los primeros dos años. Que se pueda usar este dinero para invitar investigadores extranjeros y pagarles la estancia y el billete de avión.

Dar al programa una continuación clara y definida. Si no hay dinero para estabilizar a todo el mundo, que se diga, y que se establezcan unos criterios competitivos objetivos (publicaciones, proyectos,...) para estabilizar a los mejores. Pero que todo esto conste por escrito para que tengamos claras cuales son nuestras opciones futuras.

Las universidades en Inglaterra ayudan a sus científicos con aspectos administrativos de proyectos de UE. En la Universidad Autónoma de Madrid no tenemos algo semejante. Pienso que los científicos en España podrían obtener mucho más dinero para sus proyectos de UE con apoyo administrativo en sus centros.

Mantener la ayuda adicional a los cinco años ya que al arrancar puede ser necesaria una parte del gasto, pero la propia actividad investigadora genera demandas posteriores.

Permitir el gasto de la ayuda (en mi caso era de 15000 euros) en más de 2 años.

Mejorar la financiación inicial.

Some RyCs work in universities and others in research centers. For those working in research, it is important to obtain funding for research. This is difficult, particularly when entering the grant system with no previous track record. The money directly attached to the RyC during years 1 and 2 is insufficient for most types of research. One should recognize that an Independent lab also requires the financial means to hire 1-2 PhD/Postdocs to work in the lab (plus consumables money to keep them busy). The €150,000 I3 should be at the start of the RyC - not at the end.

El contrato Ramón y Cajal debería venir acompañado de financiación y de un estudiante predoctoral para facilitar el inicio del grupo investigador.

Las condiciones de inicio del Programa son tremendamente duras y debe reflexionarse sobre aspectos logísticos, técnicos y humanos. En mi caso, la integración al departamento fue altamente satisfactoria y el poder contar con un laboratorio de acogida palió en gran medida estos efectos. Sin embargo, no es

responsable dejar estos aspectos al albur de las circunstancias y es recomendable establecer criterios razonados y acciones específicas de apoyo. Me gustaría destacar la importancia de políticas activas desde el Ministerio para favorecer aun más la integración.

Las convocatorias de proyectos de investigación deberían incentivar la asignación de Ramones y Cajales a éstos y, más aún, habilitar facilidades para la obtención de proyectos por investigadores RyC, con el fin de iniciar un camino que permita la competencia en igualdad de condiciones con los catedráticos de universidad. Me estoy refiriendo, y no me gusta utilizar este concepto, a "políticas de igualdad" pues, si no, los estamentos tradicionales de la universidad salen permanentemente beneficiados en campos en los que los RyC deberíamos participar de forma notoria...

Sugiero que se anime activamente a los contratados que pidan sus propios proyectos del Ministerio, con el fin de que estos contratados sean investigadores independientes. Si no corren un riesgo de quedarse infinitamente como postdocs trabajando para otros investigadores más senior. Hay que dejar claro a todos que un contratado Ramón y Cajal no es un postdoc.

Facilitar el acceso a investigadores extranjeros con traducción al inglés de los aspectos claves de la convocatoria, preguntas frecuentes, publicación en páginas webs a nivel europeo, contacto para extranjeros, etc. En definitiva una mejor publicidad y acceso para todos los investigadores. También que alguna gestoría se encargue del trámite para visado, tarjeta de residencia etc. Ahorraría muchos problemas a estudiantes extranjeros no comunitarios, ya que la figura de investigador en la ley de extranjería no aparece bien definida.

Estaría bien crear una figura de defensor del investigador y que pudiera emprender acciones legales contra las instituciones, departamentos e investigadores, que se amparan en su situación de fuerza y en la ineficacia del sistema judicial para campar a sus anchas y acosar.

Garantizar las condiciones de trabajo de los RyC en cuanto a condiciones de trabajo, financiación etc., que menos que contar con espacio de despacho y laboratorios si son necesarios para su trabajo.

El éxito del programa depende mucho del centro al que se incorpora el investigador y en que condiciones. Se debe primar que el investigador RyC se establezca como investigador independiente. En este caso considerándose el tiempo que lleva al establecerse, poner en marcha la nueva línea de trabajo, conseguir financiación y personal sin gran apoyo por parte de la institución. Es por ello que los requisitos para una valoración positiva del programa I3 son excesivos. La obtención en un periodo de 4 años de dos publicaciones como primer /último autor es menos que imposible en las condiciones en las que el investigador RyC inicia una nueva línea de investigación.

Destinar parte de los proyectos de investigación básica no orientada del MICINN a RyCs para que no tengan que competir con grupos consolidados en desigualdad de condiciones.

Uno de los objetivos del programa RyC es facilitar la incorporación de investigadores que se han formado en el extranjero. Pero no ha de tratarse sólo de proporcionarles un salario durante cinco años, si no de ofrecerles los recursos necesarios para desarrollar sus líneas de investigación. En mi caso, no pude solicitar un proyecto de plan nacional como investigadora principal por una combinación de dos hechos: 1) no tengo colaboradores en España (lo cual no es de extrañar porque toda mi carrera científica se ha desarrollado en EEUU) y 2) no tengo una plaza fija. El plan nacional debería ser lo suficientemente flexible para

poder contemplar este tipo de situaciones y así dar la oportunidad a científicos jóvenes de abrir nuevas líneas de investigación.

Vetar para próximas convocatorias RyC a las Instituciones (o más concretamente a los Departamentos) que han ninguneado sistemáticamente a los RyCs que han mal acogido. No hablo de que por un caso polémico se vete a una Institución, pero sí por una acumulación de casos flagrantes. El caso del que fue mi Departamento en la Universidad Rey Juan Carlos es un claro ejemplo: 3 investigadores RyC hemos pasado por ese Departamento, ninguno ha sido estabilizado, ninguno ha concluido su periodo RyC con ellos. Todos ellos no teníamos ninguna vinculación previa con el Departamento. Sin embargo, en ese período, se ha estabilizado a 5 profesores Titulares de Universidad (más al menos 10 Contratados Doctores), todos formados al amparo de ese Departamento y con un CV investigador muy inferior a cualquiera de los RyCs.

Impedir que los Centros Receptores puedan establecer perfiles de selección, de forma que si sus candidatos internos no consiguen ninguna RyC puedan negarse a aceptar RyC independientes y externos.

Dar un año o dos adicionales para gastar los 15000 € iniciales.

Hace falta un mayor seguimiento del grado de cumplimiento de las bases por parte de los centros receptores. Que vayan inspectores a ver cómo se instala a la gente.

Más dinero para investigación, tanto en grupo propio como asociado a un profesor funcionario.

En cuanto al destino de los fondos del proyecto me parece muy correcto que sólo se puedan destinar a estancias de investigación y asistencia a congresos. Quisiera que el concepto incluyera no sólo viajes y estancias sino también fungibles: fotocopias.

Negociación de las condiciones de incorporación, sobre todo, en lo referente al startup money.

Incremento sustancial de la ayuda inicial. Puede establecerse en lugar de una cantidad fija para todos los RyC, una solicitud justificada de presupuesto similar a la de otros proyectos de investigación.

Que el Ministerio use más la posibilidad de informar a los RyC de detalles de interés a través del e-mail, ya que los investigadores RyC están más atentos, afortunadamente, a su investigación que a la burocracia inherente al contrato RyC.

Dejar muy muy muy claras las condiciones, y si un centro o comunidad autónoma no quiere participar que no lo haga, pero que no se deje margen a la interpretación de cada OPI del programa a su antojo.

La ayuda adicional de 15.000 euros es totalmente insuficiente para alguien que quiera iniciar una carrera como investigador independiente en el entorno de las ciencias experimentales (debería tenerse en cuenta el área o el tipo de investigación para cuantificar la ayuda adicional). Aquí no pasa como en los Estados Unidos: los centros receptores no suelen aportar nada del tipo "starting grant" (bueno, no es exacto, en el caso de la Pompeu podemos obtener una ayuda adicional de ¡3.000 euros!). Es verdad que el programa nacional de investigación no orientada puede ser una fuente de financiación adicional pero, en el mejor de los casos, no se obtendrán los recursos hasta pasado un año del inicio del programa RyC; y 15000 euros se gastan rápidamente en unos meses según el tipo de investigación (especialmente si hay que comprar equipamiento básico, como ha

sido mi caso). Afortunadamente, existe una fuente de financiación adicional que puede ser útil en muchos casos: las ayudas Marie Curie IRG (25.000 euros/año). Yo solicité y obtuve (pero aún pendiente de inicio de ejecución) una de estas ayudas antes de incorporarme al centro receptor y, por lo que entendí, suelen ser solicitadas habitualmente con éxito por los RyC. Sin embargo, debo decir que en mi caso la iniciativa de solicitarla fue bastante casual, en ningún sitio leí que era una posible fuente de financiación extra para los RyC. Creo que esto es algo que podría solventarse fácilmente: a los RyC elegibles debería recomendárseles que pidiesen una de estas becas. Debo decir que la ayuda prestada por el National Contact Point español para este tipo de becas europeas fue excelente.

Implantar el CASECT del borrador de la Ley de Ciencia, mejorado con las propuestas de la ANIRC y la AACTE. Incluir en el CASECT un "Starting package" igual a un proyecto de 3 años del MCINN, incluyendo dinero para contratar personal un mínimo de 3 años. O que el MICINN empiece a financiar proyectos individuales.

Que el contrato venga un dinero suficiente para empezar, que sea los centros los que se comprometan a darte espacio y no sea utilizando el espacio de otro investigador principal que por el hecho de utilizar su espacio piense que entonces eres su técnico o su postdoctoral.

En las próximas convocatorias, debería incluirse explícitamente en las mismas el derecho de los RyC a un despacho, de manera que la institución que le acoge no pueda eludir el dárselo.

Creación de una oficina de apoyo al RyC desde el ministerio. Esto podría ayudar a atraer a científicos extranjeros que no estén habituados al sistema español. También serviría de interlocutor en los casos en los que el RyC tenga problemas con el centro receptor.

Convertir el RyC en una verdadera tenure position, determinando clara y previamente los criterios mínimos necesarios para la estabilización de tal forma que esta no dependa de la situación coyuntural del instituto, centro, comunidad autónoma o estado.

Todos los RyC deben contar con un espacio de trabajo mínimo destinado a despacho y laboratorio propios.

No se entiende que los Dptos. y Univs. condicionen la convocatoria de una plaza estable para que se presente un RyC a que éste cuente con una evaluación positiva para el Programa I3, pero que una vez convocada se puedan presentar otros candidatos sin ese requisito.

Que tenga una dotación económica adecuada para desarrollar el proyecto (al menos durante los tres primeros años).

Criterios de estabilización definidos desde el principio.

A mi me hubiera gustado obtener alguna reacción sobre la evaluación de la segunda anualidad para saber si todo estaba bien y además quizás con un "link" a las páginas Web con los criterios de evaluación de la cuarta anualidad y las de la evaluación del programa I3.

Establecer un baremo justo de estabilización en nuestras instituciones una vez superado el I3.

Habilitar un espacio (virtual, siquiera), desde el Ministerio, en el que resolver dudas e inquietudes. Únicamente ahora he accedido a alguna dirección email del Ministerio que resuelve dudas, de cara a la justificación de las anualidades, etc. Pero hasta ahora en el Ministerio no he encontrado ningún conducto de información, comunicación y resolución de dudas, lo que me ha llevado a cometer errores y a desconocer cosas esenciales de cara a mi trabajo. Dada la disparidad de normativas autonómicas en las que nuestro perfil debe inscribirse y bajo las que alcanzaremos la estabilidad profesional (o no), debería accederse a una información detallada de los investigadores que trabajan en cada autonomía que permita su agrupamiento territorial y el traslado de quejas específicas a los gobiernos autonómicos específicos y/o central.

Aumento de la dotación inicial, para que el investigador RyC pueda ser verdaderamente independiente.

Dejar abiertas y bien claras las vías de pedir financiación en igualdad de condiciones, evitar que los centros se interpongan, y que los que tienen que evaluar los proyectos no los derivan todos a los investigadores bien establecidos (¡los catedráticos, vaya!).

Establecer una financiación para gastos de funcionamiento de mayor cuantía.

Que la ayuda denominada "de instalación" del contrato no tenga que gastarse forzosamente durante los dos primeros años, dado que el concepto "instalación" no funciona para la mayoría de proyectos de Humanidades y Ciencias Sociales. Sería más útil y racional poder disponer de ese fondo durante los primeros cuatro años del contrato.

Creo que el contrato debería haber un archivo con toda la información sobre deberes y derechos de RYC y el proceso de estabilización a la universidad o CSIC.

Eliminar la cofinanciación.

Intentar obtener compromisos de evaluaciones objetivas por pares, y condiciones de trabajo mínimas en los centros de adscripción, con independencia de que el investigador RyC se integre dentro de un grupo de investigación determinado o no.

Más financiación (que llegara a ser digna) que es lo mismo que pedir creo un imposible. Reducir la burocracia en general (esto no solo para los RyC sino para todo el mundo). Una reducción del número de créditos a dar en la docencia. Es decir, poder ser investigador con cierta capacidad docente pero no tener una doble vida (docente casi full time e investigador de tiempo libre). Así no se consigue la excelencia en nada.

Proporcionar espacio (laboratorio, despachos). Dinero suficiente para realizar los proyectos de investigación, con acceso a becas, posibilidad de contratar personal. Poder solicitar cualquier tipo de proyecto de forma individual sin estar sujeto a los requerimientos de formar un grupo.

El estar obligado a incorporarte en un grupo implica que dependiendo del grupo en el que te incorporas tienes más o menos opciones de independencia. Estás en el fondo a expensas de lo que el grupo de incorporación quiera de ti y eso dificulta en algunos casos el conseguir la independencia. Creo que sería bueno que hubiera un seguimiento de los contratados en los diferentes organismos para que todos tuvieran las mismas oportunidades. El contrato Ramón y Cajal debería garantizar las mismas oportunidades a todos, independientemente del organismo en el que te integres.

Debería ser posible solicitar proyectos del Plan Nacional, así como pedir becas para estudiantes de tesis (FPU, FPIS, etc.), en los meses entre la firma de los contratos y la incorporación como RyC a los centros. Dada la lentitud en la adjudicación de este tipo de proyectos, se deberían dar todas las facilidades para empezar a pedir dinero tan pronto sea posible, una vez firmado el contrato.

Habilitar programas de obtención de financiación, adaptados a las características de los investigadores RyC, que permitan ejecutar los proyectos RyC con independencia. Habilitar programas para la contratación de personal técnico de apoyo, suficientemente atractivos, que permitan atraer a buenos profesionales.

Independencia científica total para el contratado. Debe estar escrito en el contrato explícitamente, nadie puede interferir en su labor y en su independencia. Las colaboraciones deben ser de libre elección. En los primeros años se debe contar con fondos de investigación propios para el contratado, como forma de asegurar esta independencia. También esto debe venir en el contrato.

Que se puedan pedir proyectos, becas y contratos independientemente del año en el que te encuentres de tu contrato.

Que se establezca unas directrices claras de que hay después de cada contrato RyC y que sean comunes para todas las instituciones.

Dotación económica y física para poder iniciar una carrera científica como investigador principal.

Un RyC debe dotarse de medios efectivos es decir: dinero y espacio asignado.

Opción real para acceder a petición de proyectos en las convocatorias nacionales sin requerir un equipo mínimo (convocatorias específicas) para los contratados de tipo RyC que comienzan líneas y grupos.

El ministerio y las universidades tienen de buscar una solución para que los RyCs puedan presentar proyectos de I+D durante sus últimos años del contrato, quizás con un respaldo de la universidad.

Debería de existir algún programa interno para facilitar a los RyC, financiación en proyectos, en personal becario y de realizar estancias en el extranjero. Pero sin depender de los grupos establecidos.

Garantizar los recursos y el soporte necesario para el desarrollo pleno de la investigación planteada por el investigador-contratado RyC.

Funding to RyC fellows should contain a "star-up" package with significant more resources than the 15.000 Euros plus positions for Post-Docs and PhD students, otherwise, the "competitive edge" that RyC fellows might have internationally when they start their own group will be lost very fast! (And that is not what I thought was the idea of implementing research with people coming from competitive labs). The processes for acquiring external funding in the initial period should be more transparent for people from non-Spanish background and forms and procedures should be less "paperloaden" and be provided in English as an option

(for instance, in my case, to apply for a grant from the Junta Andalucía in English is only possible "partially", complicated, time-consuming and hence frustrating).

Actualmente existen problemas para formar parte de proyectos europeos, bien como investigador principal, o como colaborador. La causa es que estos contratos son parcialmente financiados por la comunidad europea, y por ese motivo plantea

problemas de incompatibilidad a la hora de pedir un proyecto europeo y cargar gastos de personal para contratados Ramón y Cajal. Sin embargo, un Contratado Ramón y Cajal debería estar en la situación de poder pedir proyectos europeos. Este problema se debería solucionar. Hay que recordar que los sueldos de los contratados de Ramón y Cajal son cofinanciados, lo que significa que parte del dinero debe proceder de los proyectos que un Contratado Ramón y Cajal posea. Si ese proyecto en cuestión es europeo, no se permite cargar esos gastos al proyecto, por la razones anteriormente expuesta. La parte complementaria a pagar del sueldo debería sufragarse por la institución en su totalidad, sobre todo en aquellos casos, como el del punto anterior. Ocurre con frecuencia que el contratado Ramón y Cajal no ha podido desarrollar una actividad independiente (por la falta de financiación). Ello significa que al final ese dinero viene del grupo en el que está integrado, y supone una importante carga económica para los presupuestos del grupo de investigación.

Mayor financiación asociada. Facilidades para la obtención de estudiantes y técnicos.

Habilitar programas de obtención de financiación, adaptados a las características de los investigadores RyC, que permitan ejecutar los proyectos RyC con independencia.

Habilitar programas para la contratación de personal técnico de apoyo, suficientemente atractivos, que permitan atraer a buenos profesionales.

Facilitar la independencia de los investigadores. Promover desde el ministerio encuentros científicos con y entre los RyC.

Desde luego, un aumento salarial o, al menos, la posibilidad de optar a becas y proyectos en los que se pueda incrementar tal salario. En segundo lugar, un aumento significativo de los recursos económicos que se le ofrecen al RyC al conseguir su puesto (un starting package decente, como en Universidades americanas).

Pues a mí me gustaría que se actualizara el salario de los RyC de año en año, porque perdemos poder adquisitivo según avanza el contrato y además, en cualquier trabajo los sueldos se incrementan de año en año, ¡al menos se pueden negociar! 5 años son muchos en la vida de una persona y el paso del tiempo hace que resulte ridículo perder poder adquisitivo a medida que vas logrando logros profesionales y te vas haciendo más senior.

El programa necesita más visibilidad internacional, hay pocos que no tengan amigos en España que sepan de la existencia del programa.

Priorización de áreas de investigación con interés estratégico para que determinadas áreas emergentes no se vean sobrepasadas por otras donde los currículos están formados en demasía.

El sueldo de un RyC debería ser unos 40.000 euros, y no los 34.000 que es ahora. Además, debería ser posible, y frecuente, que las instituciones suplementen dicho sueldo. IDIBAPS en Barcelona, una institución que depende de la generalitat de Cataluña, no suplementa sueldos porque dice que el programa no lo permite.

Mayor transparencia en los criterios cuantitativos que se aplican en las evaluaciones de los CVs de los candidatos.

Sueldos competitivos.

Sería conveniente que los baremos para puntuar a los candidato a tanto en su currículum como en su proyecto científico se encontraran especificados en la convocatoria.

Un plan claro de estabilización, independiente de la idiosincrasia de Universidades, comunidades autónomas etc., que determinan un trato desigual en función de la ubicación del RyC.

Debería facilitar un mejor ajuste de los salarios a cada carrera específica.

La convocatoria deja abierta la posibilidad de una negociación del sueldo, pero en la práctica el 90% de los centros te imponen el sueldo mínimo. Hay que hacer algo para cambiar eso (subida de las retribuciones mínimas, complementos...). Un contrato de 5 años con un salario correspondiente al profesor titular que menos gana de España no puede venderse internacionalmente como algo prestigioso.

Se permite dar clase en la universidad, pero no se permite cobrar por ello. Dado el bajo nivel adquisitivo (comparado con profesores universitarios que tienen complementos por docencia) deberían permitir cobrar las horas de docencia impartidas, en calidad de profesor asociado por ejemplo.

Poder solicitar los sexenios de investigación y los tramos de docencia que apliquen.

Que se haga público el baremo detallado que se emplea para evaluar las solicitudes antes de hacer la propia solicitud, para tener una idea de las posibilidades reales.

El éxito del programa ha sido notable, sin embargo su atractiva internacional se ha limitado principalmente a personal interesado a estabilizarse en España por razones más personales que científicas. Si se desea aumentar el interés en ámbito internacional serían necesarias algunas medidas: 1) Adaptar el número de contratos ofrecidos a las capacidades y necesidades de incorporación del sistema de investigación pública en España. 2) Imponer a los centros condiciones más vinculantes para la estabilización. 3) Dotar los contratos de los recursos necesarios a una investigación independiente. 4) Insistir en evitar la necesidad de vinculación previa con el centro receptor.

Acortar los plazos para la concesión, en la situación actual no permite diseñar un proyecto científico ni vital sólido en el plazo de 2 años.

Los contratados RyC a pesar de tener una edad y una trayectoria científica acreditada, no tenemos derecho a ningún tipo de complemento salarial (tipo sexenio de investigación) a pesar de contar con el CV para ello. Sería interesante que algún momento se nos reconociera algo parecido.

Que realmente se tenga en cuenta el tiempo de trabajo fuera de España y no se adopte la picaresca de ahora estoy 24 meses con una beca y luego me vuelvo al mismo centro esperando y solicitando el RyC hasta que me lo den. Creo que la formación en el extranjero es importante y que realmente debe considerarse la formación y no unas vacaciones de 24 meses para cumplir ese punto en la solicitud.

Los contratados temporales a igual trabajo y responsabilidad, debemos de tener los mismos derechos, no únicamente los mismos deberes. El salario base del Ramón y Cajal debe de ser el que es, pero creo que se debe de poder sumar los sexenios de investigación y los quinquenios de docencia que correspondan al

mérito acumulado por cada uno. El ministerio al día de hoy no reconoce ni premia este mérito. Únicamente lo hace con los permanentes funcionarios.

Permitir a los RyC (en el caso particular del CSIC) solicitar y recibir trienios, sexenios y quinquenios como cualquier otro personal contratado o funcionario.

Si aportamos nuestro trabajo a la productividad del resto de personal funcionario, por qué nosotros no recibimos nada... Deberíamos recibir una productividad aunque fuese más reducida. Recibir algo siempre da ilusión.

Yo pondría obligatoria una entrevista a unos candidatos preseleccionados y a partir de la entrevista decidir a los verdaderos candidatos. Hay candidatos que tienen muy buenas publicaciones por haber trabajado en equipo en grupos punteros quizás no tan buenos como otros con publicaciones en revistas de menor índice de impacto que han trabajado en temas más difíciles en solitario. Una entrevista ayudaría a diferenciar candidatos con el CV inflado...

Sería importante y coherente con la política de estabilización que se les permitiera a los RyC solicitar sexenios de investigación.

Agilidad en la resolución del RyC y que se respeten unas fechas determinadas, que no varíen de año en año.

Acceso a todos los programas y actividades de I+D en igualdad de condiciones que los científicos de plantilla.

Mejor sueldo, mejor dotación económica para poder comenzar una investigación independiente.

Introducir entrevistas personales durante el proceso de evaluación de las solicitudes RyC.

La selección de candidatos sigue pareciendo muy subjetiva. La misma persona puede subir o bajar 100 o 200 puestos en el ranking de una convocatoria a la siguiente. De acuerdo que los solicitantes también cambian, pero las subidas y bajadas de puesto son demasiado grandes. Si cada año cambian las personas y criterios para establecer quién merece el contrato, el RyC se convierte en una lotería.

Reconocimiento de la antigüedad (trienios) y excelencia (quinquenios y sexenios) sin necesidad de acceder a un puesto de funcionario.

Resulta difícil de entender por que los contratos de RyC no son incluidos en el convenio laboral y por tanto carecen de todas las ventajas que este supone (trienios, muchas ayudas sociales,...). De hecho, nuestros técnicos de laboratorio (CSIC grupo 1, correspondiente a licenciado) tienen un salario superior al de los RyC.

Mantener el programa RyC pero prestigiarlo, con financiación y asegurando las condiciones de trabajo.

Sería mejor tener menos RyC en número, pero con unas condiciones mucho mejores.

Mejora del status laboral. Nos hemos pasado años y años fuera, para volver perdiendo sueldo, independencia y estabilidad.

Concretar bien el estatus de un RyC, eliminar la variación que existe entre comunidades y centros de investigación.

Las bases de la convocatoria RyC deberían dejar claro los criterios de evaluación: cuánto importan las publicaciones, el proyecto, experiencia en proyectos, experiencia internacional, etc. Todas estas cosas deberían estar baremadas a priori.

Es increíble que se valore negativamente la falta de experiencia supervisando tesis, para obtener un contrato RyC. Supuestamente esta es una plaza para investigadores que empiezan su etapa de investigador independiente. No veo porque se ha de tener experiencia dirigiendo tesis. Que haya gente que la tenga, lo que significa es que hay mucha gente con ~40 que no puede más que estabilizar su situación a través del programa RyC.

Que la convocatoria establezca un mecanismo por el cual el RyC, si lo desea y tiene una oferta concreta, pueda cambiar de centro durante el contrato, sin que el primer centro pueda oponerse a ello (actualmente, debe existir acuerdo entre centro e investigador para que éste pueda cambiar, con lo cual -a mi entender, no dispongo de estadísticas al respecto- en la práctica los cambios deben limitarse a aquellos casos en que el investigador no es aceptado o tiene problemas -mal denominados "de integración"- en el primer centro. Debería existir flexibilidad para poder cambiar de centro, al menos una vez a lo largo del contrato.

Es necesaria una equiparación explícita de la figura de RyC con las categorías de personal de las Universidades y otros centros de investigación. No debería ser permisible que los directores de los centros decidiesen que un RyC no es más que otro becario postdoctoral (en algunos sitios incluso se les considera por debajo de los Profesores Ayudantes). Teniendo en cuenta la distribución jerárquica de recursos (especialmente espacio) en muchas instituciones eso afecta muy negativamente a los RyC.

Obligación de homologación completa de derechos y deberes con los PCD y Prof. Titular (compromiso de las universidades).

Basically RyC in University context should include an obligation of the receiving institution to allow the RyC to teach in the extend needed for him or her to qualify for at least a Prof. Con. Doc. or even better new positions should be opened for researchers.

Tratar a un RyC como al resto del PDI: tramos, complementos de investigación y de docencia (si es el caso).

Que se obligue a los centros receptores a establecer un contrato acorde con nuestra categoría (doctores) y trayectoria, el cual se ajuste, por lo menos, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (no somos becarios, ni gente sin formación con 18 años).

Habría que buscar fórmulas para que la contratación de los RyC sea a través de figuras de PDI ordinarias, en vez de a través de contratos en prácticas. Ello permitiría eliminar la ambigüedad en la relación con la universidad, que hace que en muchos casos se nos considere como becarios bien pagados.

Dado que en la universidad española muchos temas se deciden por "antigüedad y grado", debería presionarse al Ministerio para que estableciera de una vez por decreto dónde se coloca a los RyC en el escalafón. ¿Un RyC es más, menos o igual que un titular? Y en el mismo sentido, también presionar a las autonomías

que dispongan de competencias en investigación (y las ejerzan efectivamente, como Cataluña).

En el caso de las universidades, donde la figura del investigador no está bien definida, debería homologarse por ley el contrato RyC al de otras figuras recogidas en los estatutos de las universidades. No debería dejarse a la "buena voluntad" de los centros receptores.

Asegurar que los "Ramón y Cajal" sean contratados en las Universidades receptoras como PDI y no como PAS.

Definición en el propio contrato que equipare esta figura a alguna de las existentes en las instituciones que reciben RyC, con todos los derechos y deberes de esa figura equivalente.

Mejorar la importancia de la figura RyC, dado que se considera inferior a profesor contratado doctor.

Definición más clara y explícita de la figura contractual del investigador RyC como PDI. En el caso de Zaragoza la inexistencia de esta definición clara nos impide solicitar complementos autonómicos y muchos de nuestros derechos y obligaciones están sin definir claramente.

Que los contratados por el programa sean considerados de igual forma que personas equivalentes pero con situación estable.

Consideración plena como personal de investigación y docente.

Adecuar el tipo de contrato RyC al nivel de formación y experiencia investigadora que tienen los investigadores RyC, no permitiendo en ningún caso la contratación "en prácticas" y mejorando sus derechos laborales, de manera que se acerquen a los del personal funcionario.

Obligar a las universidades a dar a los investigadores de Ramón y Cajal un estatus oficial que les permite impartir clases sin muchas dificultades administrativas.

Adecuar el tipo de contrato RyC al nivel de formación y experiencia investigadora que tienen los investigadores RyC, no permitiendo en ningún caso la contratación "en prácticas" y mejorando sus derechos laborales, de manera que se acerquen a los del personal funcionario.

Es imprescindible que las autoridades vinculen a las instituciones receptoras (Universidades, OPIs, CSIC, Hospitales) en el programa para que lo vean como fuente de su personal investigador/docente futuro más que como una injerencia en sus competencias para decidir quién entra y quién no.

Dar más tiempo entre conceder el contrato RyC y buscar un laboratorio huésped, para buscar un laboratorio adecuado donde puedes realizar el trabajo. Eran 3 meses en mi caso y debería haber visitado más laboratorios. (El programa RyC podría ofrecer pagar un viaje a España para facilitar esta búsqueda; yo estaba en Boston).

Obligación del centro de demostrar que la plaza de RyC que se pide supone una nueva línea de investigación donde el RyC será el responsable además de una evaluación continua del centro demostrando un interés por la promoción de sus RyC.

In my experience, RyC which do not have a pre-existing strong relationship to any Spanish research institutions, have significant problems in their establishment, both in terms of stabilisation of their job situation (partially due to lack of networking), and in terms of getting grants. The grant situation has been helped with the option of the CICYT- type B applications, where young researchers may apply for projects.

La independencia y el compromiso del centro siguen siendo asignaturas pendientes. La figura del Cajal debería estar más clara. No son titulares pero tampoco se les trata como a tenure track, en cambio no se sienten becarios.

Se supone que un RyC es el último escalón antes de ser reconocido como científico en España y que debe crear un grupo propio.

Sería necesario exigir mayor implicación inicial y final por parte del centro de acogida y posiblemente un seguimiento más cercano de las perspectivas de futuro de los RyC en ese centro por parte del Ministerio. Deberían existir no sólo compensaciones si se estabiliza a un RyC sino también presiones y penalizaciones si no se hace en un número amplio de casos.

Mayor información a los Centros y los Departamentos sobre el carácter eminentemente investigador del contrato.

Participación real en la docencia de tercer ciclo.

Hace falta una campaña informativa, principalmente en las universidades, sobre la verdadera naturaleza, propósito y capacidades de los RyC.

Que contabilice el número de RyC incorporados a un Departamento o Universidad para establecer los "rankings" de Calidad.

Penalizar a los Departamentos o a las Universidades que no acepten RyC en áreas en las que las habían solicitado.

El ministerio debería exigir a las Universidades la implantación de los cursos que ayuden a convalidar créditos de docencia. El ministerio lo intentó promover pero a la hora de la verdad no se han implantado, como ocurre en la Complutense, porque no dedican fondos a ello.

Dar más independencia a los RyC, evitando cualquier tipo de tutela/permiso por parte de cualquier personal funcionario.

Obligar a los centros a comprometerse de verdad.

Conozco muchos Cajales que piensan que la cláusula de la convocatoria que 'obliga' a los centros a ofrecer al RyC la opción de un contrato indefinido al término de los 5 años es algo 'incontestable', cuando de mi experiencia se desprende que todo es relativo, que en realidad todo depende del centro, del departamento, de la coyuntura, y de la suerte. Quizás lo mejor sería que el MICINN diese garantías reales de que ese compromiso existe, y que obligase realmente a los centros que acepten un Cajal a firmar algo con antelación. Lógicamente, después hay siempre un concurso, que puede ganarse o perderse, pero al menos que el Cajal tenga esa opción.

Seguimiento individualizado por parte del MICINN, entrevistando tanto a los RyC como a los centros receptores. Con consecuencias para ambos.

Que se fomente la investigación como "group leader" = que no se permita acoplarse al grupo donde se realizó la tesis. Que esto sea evaluable en el I3: valorando solo los artículos en que no figure el director de tesis, salvo que el RyC sea el "corresponding author". Esto es fundamental y actuaría como protección para los nuevos RyC.

Que en las evaluaciones de "Campus de Excelencia" la política de impulso a los RyC sea un ítem evaluable.

La figura del Cajal creo que está bien, el problema es más de fondo. Hoy en día un RyC no puede incorporarse a ninguna institución si no se incorpora a un grupo ya formado. No conozco ningún caso que haya entrado formando un grupo nuevo; si que hay gente que lo ha logrado con el tiempo.

Si lo que se pretende es mantener un programa basado en el equivalente anglosajón al "tenure-track", hay que dotar de independencia a los agraciados. Independencia real: económica, con personal y un espacio en el que poder desarrollar el proyecto de investigación. Y eso implica más recursos. Además que de ser ésta la única forma de realmente comprobar quién es capaz de conducir un grupo de investigación y demostrar su competitividad. Pero no se puede hacer esto si sigue condicionado-unido a un grupo ya establecido. Al final se está evaluando la capacidad del agraciado de escoger un buen grupo de acogida, no su capacidad personal como científico.

Mayor control para los Centros de Investigación receptores de los investigadores RyC. Concretamente en términos de seguimiento del Centro por parte del Ministerio para garantizar el desarrollo científico del Investigador RyC y para que el Centro se comprometa a la estabilización de los investigadores en caso de la evaluación positiva del I3.

Realizar un seguimiento real de la situación de los contratados RyC ya que en algunos centros o departamentos no cuenta con el apoyo necesario para su investigación y esto puede traducirse en una evaluación negativa o un abandono a la investigación en España.

En general mayor compromiso real del Ministerio por la mejora de la investigación en España y la situación de los profesionales que se dedican a ella.

Sería bueno que el Ministerio controle periódicamente a las universidades para revisar si hacen uso del programa según los objetivos del mismo. Hay casos de investigadores RyC que han pasado todas las evaluaciones y acreditaciones, y cuya plaza luego queda desierta porque el departamento al que se incorporan nunca deja de verlos como cuerpos extraños. Las universidades deberían sentir cierta presión del Ministerio para cumplir con su parte (sobre todo para detectar a aquellas que usan el programa para tener mano de obra barata y calificada de manera temporal), así como los RyCs debemos hacerlo con la nuestra.

Hay que estudiar el éxito del programa en función de los resultados, esto no lo debería hacer la ANIRC, si no el ministerio. Y no solo hay que evaluarlo en función de la estabilización si no en función de la excelencia investigadora de los candidatos al terminar el periodo de contratación con cargo al programa y también una vez estabilizados.

Mayor exigencia de planificación futura a las OPIs receptoras.

Los centros receptores deben comprometerse antes de concedérseles una plaza, a ofrecer la posibilidad de estabilización a los RyC que superen las evaluaciones del programa y la I3.

Se le debería de dar el contrato al candidato, y posteriormente este buscar un sitio donde trabajar. Obviamente, si un centro rechaza un contrato, tendría que explicar por que y ser penalizado.

El Programa RyC como en sus postulados y objetivos está bien (incentivar la investigación de calidad en España), pero en la práctica deja mucho que desear. Desde el Ministerio no hay una preocupación por los investigadores; nos dejan a la suerte de cada Universidad. En mi caso en concreto, la UGR nos discrimina y entorpece en nuestra promoción, con respecto al resto de miembros de la Comunidad docente e investigadora universitaria.

Forzar de manera estricta que cada centro siga la premisa: tantos estabilizados, tantas solicitudes puedes realizar en las nueva convocatorias.

Mayor implicación de los centros receptores. Sobre todo, a la hora de definir una política científica que establezca unas prioridades y necesidades reales (a largo plazo) de los centros que puedan ser cubiertas por los candidatos RyC. Esto llevaría a su vez a una línea de estabilización natural.

En ámbito universitario, al menos en mi experiencia, no se conoce bien, así que habría que difundirlo mejor para que fuera valorado más adecuadamente.

Las Universidades deben concienciarse de la necesidad de hacer ciencia de calidad y utilizar adecuadamente el programa RyC. Cada Universidad debería establecer una normativa clara para los RyC donde se considerasen los siguientes puntos: 1) Si un RyC puede independizarse o debe pertenecer obligatoriamente a un grupo ya creado. 2) Si un RyC puede disponer de espacios propios (despacho, laboratorio) o presentarse a convocatorias de proyectos de investigación como investigador principal. 3) Si un RyC puede impartir docencia o no, para conseguir acreditaciones ANECA. 4) Cuáles son los requisitos reales para estabilizarse en esa universidad.

El Ministerio debería garantizar que los RyC son tratados correctamente por cada Universidad mediante la elaboración de encuestas (p.ej.).

Un plan de seguimiento activo por parte del ministerio para penalizar los centros que incorporan RyC pero no tienen ni presentan un plan creíble de estabilización para éstos.

Debería haber mayores compromisos de los centros antes de aceptar la incorporación de un investigador RyC

Que el ministerio tenga mayor contacto con las universidades para seguir de cerca el proceso de integración.

Que se tenga en cuenta la evolución de anteriores RyC en los diferentes centros o grupos. Sino de casos aislados (que pueden llevar subjetividad en el análisis), si, cuando han sido varios los Ramones y Cajales en las mismas circunstancias adversas dentro de un mismo grupo (si se puede llegar a ese nivel de detalle) o al menos, dentro de un mismo organismo. Lo cual determina (a mi entender) una tendencia en el comportamiento, que debería tenerse en cuenta en próximas convocatorias del programa.

Obligar a las universidades a dar a los investigadores de Ramón y Cajal un estatus oficial que les permite impartir clases sin muchas dificultades administrativas.

Debería haber más control por parte del Ministerio y exigir a las instituciones que asuman el compromiso que adquieren cuando se nos contrata. Este Instituto funciona según el político de turno que nos toca.

Una evidente. La firma del contrato no puede depender de que una universidad te acepte. Existe la posibilidad de concesión de la beca pero que ningún centro esté interesado en el contrato.

Dejar completamente claro los derechos y deberes de los candidatos y centros receptores, y generar un contrato modelo en lo cual se definen estos derechos. Este contrato debe ser firmado como contrato laboral por el centro receptor y el candidato. De esta manera, se evitan problemas como los candidatos en el CSIC, con distintas modalidades de contrato y pocas posibilidades de tomar acciones legales al final de los 5 años (no he visto una posibilidad en mi situación). Además, se define los RyC como un grupo profesional.