

Iniciativas de Recursos Humanos y reconocimientos - HRS4R



El Barcelona Supercomputing Center (BSC-CNS) es el principal centro de supercomputación de España. En sus instalaciones se encuentra MareNostrum, uno de los supercomputadores más potentes de Europa, y también es miembro de primer nivel de la infraestructura distribuida de supercomputación europea PRACE. La misión del BSC es investigar, desarrollar y gestionar las tecnologías de la información con el fin de facilitar el progreso científico. El BSC combina bajo un mismo techo la prestación de servicios de HPC e I+D tanto en Ciencias de la Computación como en Ciencias de la Vida, Ciencias de la Tierra e Ingeniería. Actualmente cuenta con más de 100 empleados de 60 países.

Estrategia de Recursos Humanos para investigadores

El BSC-CNS está comprometido con los principios de la Carta Europea para Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores y firmó la Declaración de Compromiso en el 2013. Con la estrategia de Recursos Humanos para Investigadores, el BSC-CNS quiere seguir manteniendo el mejor marco y entorno para la excelencia en investigación, manteniéndola y mejorándola mediante la adopción de las mejores prácticas y estándares internacionales de alta calidad.

La «estrategia de recursos humanos para investigadores» apoya a las instituciones de investigación y a las organizaciones de financiación a la hora de aplicar la Carta y el Código en sus políticas y prácticas. La aplicación concreta de la Carta y del Código por parte de las instituciones de investigación las hará más atractivas para los investigadores que buscan un nuevo empleo o un anfitrión para su proyecto de investigación. Financiar a las organizaciones que aplican los principios de la Carta y del Código contribuirá a dotar de mayor atractivo tanto a sus sistemas nacionales de investigación como al espacio europeo de investigación en general. El logotipo «Excelencia en Recursos Humanos de Investigación» identifica a las instituciones y organizaciones como proveedores y promotores de un entorno de trabajo estimulante y favorable.

En 2015, BSC recibió el premio a la Estrategia de Recursos Humanos para personas Investigadoras (HRS4R) de la Comisión Europea, que reconoce el compromiso del BSC con los Principios de la Carta Europea de personal Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de personal investigador. Además, compromete al BSC a un plan de acción para mejorar sus capacidades y desarrollo en una amplia gama de cuestiones de formación, reclutamiento y género.

En abril de 2017, enviamos la evaluación provisional y recibimos los siguientes comentarios de los evaluadores externos: la organización avanza con acciones adecuadas y de calidad tal como las describe su plan de acción. Esto muestra que el HRS4R está aún más integrado.

En 2020, trabajamos en la evaluación de la renovación y diseño del nuevo plan del proyecto para 2021-2023. Recibimos la visita in situ en mayo de 2021; a causa de las restricciones por la COVID, se realizó en línea. Los evaluadores aceptaron la renovación, ya que el BSC estaba progresando con acciones adecuadas y de calidad.

Durante los últimos años, hemos puesto en marcha varias iniciativas recogidas en nuestro Plan de Acción, que se centra en consolidar unas directrices abiertas, transparentes y basadas en el mérito (OTM-R) en todos los procesos de contratación. También nos hemos centrado en aumentar el conocimiento de la normativa tanto a nivel interno como europeo y nacional, mejorar la comunicación interna, mejorar continuamente el desarrollo profesional (desde la formación y la evaluación del rendimiento hasta la orientación profesional) y reforzar las actividades relacionadas con el género para promover la igualdad de oportunidades. Casi todas las acciones se han completado, aunque algunas se han prorrogado debido a la naturaleza inherente de las mismas. Algunas se han retrasado debido a cambios en las prioridades estratégicas del centro, limitaciones de recursos o circunstancias imprevistas que han afectado a nuestra capacidad para llevarlas a cabo.

Mientras preparábamos la renovación, realizamos un análisis exhaustivo de las acciones llevadas a cabo hasta la fecha y recabamos la opinión de nuestra comunidad. En marzo de 2024, realizamos una encuesta centrada en diversos aspectos del HRS4R. A continuación, analizamos los resultados de la encuesta con seis grupos de discusión que representaban a todos los niveles profesionales y departamentos de la organización. Estas reuniones de grupos focales generaron ideas y propuestas de nuevas acciones para el período 2024-2027:

- Ingenieros/as Investigador/as
- Estudiantes de Doctorado (PhD Students)
- Investigadores/as Postdoctorales (Postdoctoral Researchers)
- Responsables de Equipo
- Personal de Soporte
- Comité de Igualdad

Además, llevamos a cabo un estudio conocido como el "recorrido del personal" (*Staff Journey*), en el que

analizamos las experiencias de los miembros del personal desde el momento en que supieron por primera vez de la existencia del BSC hasta su decisión de participar en un proceso de selección y, en última instancia, su salida de la organización. La información obtenida de este ejercicio destacó los principales puntos débiles de la trayectoria del personal en el BSC, lo que nos ayudó a identificar nuevas medidas que debían aplicarse en el próximo plan del proyecto. El Consejo de Administración también participó en esta iniciativa.

El objetivo de este estudio y del Staff Journey era proponer ideas para las nuevas acciones del plan para 2024 -2027.

El objetivo final de este plan de acción se definirá en un **proceso inclusivo y abierto, en el que participarán varios grupos de énfase y el comité directivo con representantes de todas las categorías, áreas y funciones profesionales de investigación.**

El comité directivo de HRS4R revisó toda la información y diseñó el plan del proyecto para 2024 -2027, que fue aprobado por la junta ejecutiva el 20 de junio de 2024.

Así, toda la información del proceso de renovación y plan de acción se envió al sitio web de [EURAXESS](https://euraxess.eu).

Es un proyecto extenso y ambicioso con los siguientes aspectos destacados:

- **Fortalecimiento de la Diversidad y la Inclusión.**
- **Revitalizar la contratación y el desarrollo profesional.**
- **Potenciar la formación y el desarrollo profesional.**
- **Promover el bienestar de la comunidad y la eficiencia organizativa.**

Este plan de acción está comprometido con los principios de la Carta Europea de Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de personal Investigador, y las acciones propuestas se realizarán entre el 2024 y el 2027. Después de este período, el plan volverá a ser revisado por un comité externo, que realizará una auditoría de evaluación, y el BSC ajustará, si es necesario, el propio plan de acción proponiendo nuevas acciones para el siguiente período de 3 años. Cada 3 años se hará la evaluación externa imparcial e independiente para así garantizar que el logotipo HRS4R se pueda utilizar como prueba de las prácticas de Recursos Humanos del BSC.

Resúmenes ejecutivos de HRS4R: planes del proyecto:

[BSC HR Strategy for Researchers Action Plan 2015 - 2016](#)

[BSC HR Strategy for Researchers Action Plan 2017 - 2020](#)

[BSC HR Strategy for Researchers Action Plan 2021 - 2023](#)

[BSC HR Strategy for Researchers Action Plan 2024 - 2027](#)

Información abierta, transparente y basada en méritos (OTM-R):

[BSC Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers Checklist - 04/2017](#)

[BSC Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers Checklist - 11/2020](#)

En el siguiente enlace, podrás encontrar las prácticas OTM-R actuales en el BSC-CNS:

[Proceso de selección - OTM-R](#)

Barcelona Supercomputing Center - Centro Nacional de Supercomputación

Source URL (retrieved on 1 Sep 2024 - 00:34): <https://www.bsc.es/es/unete/iniciativas-de-recursos-humanos-y-reconocimientos>